

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kurir di PT Satria Antara Prima Tbk Cabang Jakarta Timur

Isnardono^{1*}, Aditya Nicholas¹

¹ Jurusan Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis, Universitas Jakarta, Indonesia, Jl. Pulomas Barat No.9, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13210, Indonesia.
E-mail: isnardoni@gmail.com*, adityanichoo@gmail.com

Abstrak

Kunci utama dalam meningkatkan kinerja jasa pengiriman adalah mengoptimalkan sumber daya manusia, terutama peran kurir yang sangat esensial bagi kesuksesan organisasi dalam industri ini. Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja kurir di PT Satria Antara Prima cabang Jakarta Timur. Melibatkan 38 kurir sebagai sampel, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner untuk menilai kedua variabel tersebut. Kuesioner yang telah jadi kemudian akan dilakukan uji validitas untuk melihat tingkat akurasi pertanyaan dalam menjawab tujuan penelitian ini. Validitas data dianalisis menggunakan analisis faktor, reliabilitas diukur dengan rumus Cronbach's alpha, dan prasyarat analisis diperiksa melalui uji normalitas. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama. Hasil penelitian menegaskan adanya hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja kurir ($\text{Sig. } 0,00 < 0,05$, $t_h = 5,450$). Temuan ini mengonfirmasi peran penting Disiplin Kerja dalam meningkatkan kinerja kurir, memberikan pemahaman lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Implikasinya, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas operasional dan produktivitas di industri jasa pengiriman.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja kurir

The Influence of Work Discipline on Courier Performance at PT Satria Antara Prima Tbk Cabang Jakarta Timur

Abstract

The primary key to improving the performance of delivery services is optimizing human resources, especially the essential role of couriers for the success of organizations in this industry. This study focuses on investigating the influence of Work Discipline on the performance of couriers at PT Satria Antara Prima's branch in East Jakarta. Involving 38 couriers as the sample, data collection was conducted through questionnaires to assess both variables. The questionnaires were then subjected to validity testing to determine the accuracy of the questions in addressing the research objectives. The validity of the data was analyzed using factor analysis, reliability measured with Cronbach's alpha formula, and analysis prerequisites were checked through normality tests. Simple regression analysis was used to test the first hypothesis. The results of the study confirmed a significant relationship between Work Discipline and courier Performance ($\text{Sig. } 0.00 < 0.05$, $t_h = 5.450$). This finding confirms the crucial role of Work Discipline in enhancing courier performance, providing a deeper understanding of the factors influencing their performance. The implication is that this research could serve as a basis for companies to enhance operational effectiveness and productivity in the delivery service industry.

Keywords: Courier Performance, Motivation, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi/instansi, salah

satunya adalah organisasi di bidang jasa pengiriman. Jasa pengiriman menginginkan adanya sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja optimal agar tujuan organisasi dapat dicapai. Sikap disiplin kerja memegang peranan

penting dalam upaya mewujudkan kualitas SDM yang bermutu baik dan unggul. Untuk itu, setiap organisasi/instansi jasa pengiriman hendaknya dapat menciptakan suatu manajemen yang tepat untuk mengatur SDM agar bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi/instansi yang telah ditetapkan dapat diwujudkan.

Kunci utama dalam meningkatkan kinerja jasa pengiriman adalah optimalisasi sumber daya manusia terutama kurir. Kurir merupakan faktor yang sangat esensial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam bidang jasa pengiriman. Untuk menjamin terpeliharanya kualitas pelayanan dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan, diperlukan kurir yang dapat bekerja dengan penuh kesetiaan dan kedisiplinan. PT Satria Antaran Prima yang berdiri sejak tahun 2014 bergerak dibidang jasa pengiriman. Berdasarkan wawancara dengan pemilik perusahaan, teridentifikasi beberapa masalah dalam kinerja kurir yaitu kurir masih sering izin tidak hadir masuk kerja dan datang terlambat.

Tabel 1. Absensi PT Satria Antaran Prima
Pada tahun 2022

Bulan	Total Kurir (orang)	Tidak Masuk Kerja (orang)
Januari	43	26
Februari	43	15
Maret	43	20
April	42	18
Mei	42	11
Juni	42	15
Juli	42	11
Agustus	42	22
September	42	25
Oktober	42	20
November	42	15
Desember	42	23

Sumber PT Satria Antaran Prima

Berdasarkan uraian latar belakang, wawancara data absensi, penulis merumuskan masalah yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kurir di PT Satria Antaran Prima. Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja kurir di PT Satria Antaran Prima.

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan agar kelancaran dan keselamatan tujuan organisasi dapat tercapai.

Disiplin adalah sikap mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti, dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Oleh karena itu, organisasi diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para kurir demi tercapainya kinerja dan tujuan organisasi. Dari pemaparan tersebut diatas, dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

H1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Menurut Sutrisno dalam (Putu et al.,2019) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hasil kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Menurut Hasibuan dalam (Putu et al., 2019) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya

METODE

Metodologi dalam penelitian ini disajikan metode-metode yang dilakukan guna memecahkan berbagai permasalahan sebagaimana telah diuraikan dalam perumusan masalah di atas. Metodologi penelitian ini meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

Populasi Penelitian

Populasi adalah kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan berdasarkan kualitas dari ciri-ciri tersebut. Populasi dapat

dipahami sebagai kelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki persamaan karakteristik. Sebuah populasi adalah kumpulan total dari elemen-elemen yang dengan itu diharapkan kita dapat membuat beberapa kesimpulan (Cooper & Emory, 2015). Populasi pada penelitian ini adalah kurir.

Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik-karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2011). Teridentifikasi di lapangan, bahwa karakteristik populasi adalah homogen. Karena keterbatasan sumber daya, sumber dana dan juga untuk mempermudah, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *simple random sampling* sebanyak 38 responden (jumlah responden yang teridentifikasi dianggap valid) yang dalam kondisi ini dianggap representatif atau mewakili.

Variabel Penelitian

(1) Disiplin kerja, menurut Rivai (2010) merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

(2) Kinerja kurir mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja kurir dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap kurir.

Teknik Analisis

Teknik kuesioner atau angket adalah suatu teknik untuk mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen pengumpul data yang mana antara pengumpul data dan responden (sumber data) tidak terjadi wawancara dan tatap muka langsung. Teknik pengumpulan data yang dilakukan, yaitu dilakukan dengan memberikan lembaran pertanyaan (kuesioner) kepada responden. Metode ini digunakan untuk

memperoleh data primer yang diperlukan sebagai dasar analisis.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil penelitian yang baik dapat diperoleh berdasarkan data yang baik dan valid. Sementara itu, baik tidaknya data tergantung ada atau tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen data yang baik harus memenuhi dua syarat penting yakni valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini untuk mencapai validitas instrumen dilakukan dengan uji validitas secara internal. Kriteria pengujian validitas instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasi tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antarskor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (1)$$

yang mana

- r : koefisien korelasi (validitas).
- X : skor pada subjek item n
- Y : skor total subjek
- XY : skor pada subjek *item n* dikalikan skor total
- n : banyaknya subjek

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi yang diinginkan, dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data, serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator (variabel-variabel teramati) mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur latennya.

Setiaji (2009) menyatakan bahwa uji reliabilitas kuesioner adalah uji kekonsistensial alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan

dengan teknik *Cronbach's alpha*, dengan menggunakan formula sebagai berikut

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_1^2} \right) \quad (2)$$

r_n = reliabilitas

k = jumlah butir pernyataan

σ_b^2 = jumlah varian butir

σ_1^2 = varian total

Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis (0,60) dan $\alpha = 0,05$.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada taraf signifikansi (α) 5%, dengan hipotesis sebagai berikut.

H_0 = data berdistribusi normal

H_1 = data tidak berdistribusi normal

- 1) Pertama, transformasi nilai data mentah (X) ke dalam angka baku (Z) dengan formula

$$Z_i = \frac{X_i - \bar{X}}{s} \quad (3)$$

- 2) Kedua, menentukan nilai Z_{tabel} berdasarkan angka baku (Z).
- 3) Ketiga, menghitung nilai $|a_2| = K_p - Z_{\text{tabel}}$ (harga mutlak nilai a_2)
- 4) Keempat, menghitung $|a_1| = P - a_2$ (harga mutlak nilai a_1)
- 5) Kemudian mencari nilai a_1 maksimum sebagai a_{max} .
- 6) Membandingkan nilai a_1 dengan D_{tabel} , dengan kriteria

Tolak H_0 jika: $a_{\text{max}} > D_{\text{tabel}}$ dan

Terima H_0 jika: $a_{\text{max}} \leq D_{\text{tabel}}$.

Proses pengujian menggunakan SPSS version 25.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data-data penelitian yang diperoleh dapat diolah untuk menentukan apakah benar variabel disiplin kerja dapat dijadikan pengukuran terhadap kinerja kurir PT Satria Antarana Prima, Jakarta. Sebelum data diolah, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan, disiplin kerja dan

kinerja untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Validitas pengukuran tersebut dapat dilihat dengan bantuan SPSS. Kriteria pengujian validitas instrumen persepsi atas gaya belajar adalah sebagai berikut: dikatakan valid jika koefisien korelasi tabel ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$). Nilai koefisien korelasi tabel (r_{tabel}) dengan $n = 30$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,320.

Jadi, apabila korelasi antarbutir dengan skor total kurang dari 0,320, butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

a. Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan instrumen motivasi terhadap 38 responden, jumlah pernyataan masing-masing variabel 10 pernyataan menghasilkan total skor setiap responden diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Nomor pernyataan	R_{hitung}	R_{kritis}	Simpulan
1	0,386	0,320	Valid
2	0,560	0,320	Valid
3	0,538	0,320	Valid
4	0,745	0,320	Valid
5	0,588	0,320	Valid
6	0,620	0,320	Valid
7	0,712	0,320	Valid
8	0,630	0,320	Valid
9	0,490	0,320	Valid
10	0,808	0,320	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa 4 butir pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Instrumen Kinerja

Dari hasil penghitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan instrumen disiplin kerja terhadap 38 responden, jumlah pernyataan masing-masing variabel dengan 10 pernyataan

menghasilkan total skor setiap responden dan hasilnya sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Kinerja

Nomor pernyataan	R_{hitung}	R_{kritis}	Simpulan
1	0,525	0,320	Valid
2	0,840	0,320	Valid
3	0,850	0,320	Valid
4	0,793	0,320	Valid
5	0,668	0,320	Valid
6	0,696	0,320	Valid
7	0,764	0,320	Valid
8	0,615	0,320	Valid
9	0,706	0,320	Valid
10	0,390	0,320	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa 4 butir pernyataan pada instrumen variabel kinerja kurir dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's alpha* lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Hal ini berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien α	Keterangan
Disiplin Kerja	0,779	Reliabel
Kinerja Kurir	0,846	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *Cronbach's alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu dari variabel motivasi disiplin dan kinerja kurir membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

Transformasi Data

Setelah melakukan uji reliabilitas dan validitas terhadap butir-butir kuesioner, langkah selanjutnya, yaitu melakukan uji skala kuesioner. Sebagaimana diketahui, pengisian kuesioner

dilakukan dengan menggunakan skor nilai (1 s.d. 5) pada tiap jawaban. Skala sikap yang diberi nilai 1 s.d. 5 tersebut, pada dasarnya merupakan skala yang bernilai ordinal atau pemeringkatan, sebab responden diminta merespons atau menjawab sesuai dengan kecenderungan sikapnya untuk kemudian diberi kode atau nilai peringkat oleh peneliti.

Dalam penelitian ilmiah, data ordinal tersebut terlebih dahulu harus diubah ke dalam skala interval, dengan cara dikonversi menjadi bernilai interval. Hal ini dilakukan dengan menempatkan masing-masing nilai skala dalam kelompoknya pada suatu distribusi normal, sehingga jarak nilainya menjadi sama. Konversi nilai ini dilakukan dengan program MSI (*method successive interval*). Langkah pengkonversian nilai skala dengan memberikan bobot dalam suatu deviasi normal akan menghasilkan suatu skala dengan memberikan bobot yang tepat dalam memposisikan masing-masing kategori atau alternatif respon dalam suatu kontinum.

Dengan bantuan program SPSS 25.0. untuk memperoleh skor dan nilai skala terkecil. Penjumlahan dari kedua unsur tersebut akan menghasilkan suatu nilai yang mendekati (pembulatan) seperti terlihat dalam nilai skala awal.

3. Uji Kelayakan Model dengan Asumsi BLUE Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah tampilan tabel one sample kolomogrov smirnov yang terlihat pada tabel 5 dimana dapat dilihat bahwa semua variabel berdistribusi normal.

Hal ini dapat dilihat dari signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 (Asymp. Sig > 0,05). Artinya, uji hipotesis yang menyatakan distribusi data pada analisis regresi ini mengikuti distribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized residual			
N			38
Normal	Mean	0,000	
Paramete	Std.		
rs ^{a,b}	Deviation	4.43035343	
Most	Absolute	.132	
Extreme	Positive	0,49	
Differenc	Negative	0,86	-
es			
Kolmogorov-			
Smirnov Z		0,86	
Asymp. Sig. (2-			
tailed)		.200	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. Uji Hipotesis.

Berikut ini adalah hasil uji hipotesis variabel disiplin kerja terhadap kinerja seperti yang tertera pada tabel 6 berikut ini

Tabel 6. Uji t

	Model	B	T	Sig
1	(Constant)	14,063	3,225	0,003
	Disiplin Kerja	,639	5,450	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Kurir

Hasil Perhitungan regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kurir. Dari tabel 6, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja kurir. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan t hitung (05,450) yang lebih besar dari t tabel (2,03). Hasil uji t penelitian ini yang menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kurir sesuai dengan teori dari Sutrisno dan Hasibuan dalam (Putu et al., 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja merupakan fungsi operatif sumber daya manusia karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa adanya pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel yang diperoleh dari hasil uji regresi sederhana sebesar 0,000. Sebagai upaya untuk memelihara tingkat kepuasan pelanggan maka diperlukan upaya berkelanjutan dalam melakukan evaluasi berkala terhadap mutu pelayanan yang diberikan serta meningkatkan komunikasi dengan pelanggan yang telah memanfaatkan layanan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, D., & Emory, C. (2015). *Business research methods*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakary
- Munandar, A. (2004). *Peran budaya organisasi dalam peningkatan unjuk kerja perusahaan bagian psikologi industri dan organisasi fakultas psikologi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, Putu Gede Parma, Komang Krisna Heryand (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasiterhadap kinerja karyawan pada PT XL Axiata cabang Singaraja*. Singaraja. Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja
- Rivai, V. (2010). *Kita memimpin dalam abad ke-21*. Jakarta: Grafindo.
- Setiaji, B. (2009). *Jalan mudah ke analisis kuantitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.