Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 35603-35610

Pengaruh Sikap Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Divisi Maintenance di CV. Maju Bersama Kuala tanjung

Lutfya Dwi Syahra[1], Yusrita[2], Julienda Br Harahap[3]
[1,2,3]Universitas Islam Sumatera Utara
Corresponding Author: Lutfya Dwi Syahra, E-Mail: lutfyadwisyahra@gmail.com

Published: Desember, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance di CV. Maju Bersama Kuala Tanjung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Maju Bersama Kuala Tanjung yang berjumlah 69 orang dan penarikan sampel dilakukan dengan total sampling sehingga 69 orang responden dijadikan sampel. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer, yaitu sumber yang dicatat langsung oleh peneliti melalui hasil kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan Sikap Kerja secara partialtidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kuala Tanjung.

Kata Kunci : Sikap Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberhasilan perusahaan karena kualitas dan kemampuan karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola SDM secara efektif, termasuk karyawan outsourcing yang kini banyak digunakan untuk mendukung berbagai tugas operasional. Namun, penggunaan tenaga outsourcing memiliki risiko ketika proses seleksi, pelatihan, dan penempatan tidak dilakukan dengan baik, sehingga dapat menurunkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusianya, sehingga perusahaan perlu menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan untuk tetap kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat. Di Indonesia, penggunaan tenaga outsourcing semakin umum karena mereka membantu mendukung tugas-tugas utama perusahaan. Namun, outsourcing juga memiliki risiko, terutama jika proses seleksi, pelatihan, dan penempatannya tidak dilakukan dengan baik oleh perusahaan penyedia, yang dapat menyebabkan turunnya produktivitas dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil observasi awal di CV. Maju Bersama menunjukkan adanya permasalahan seperti kurangnya koordinasi antar karyawan, rendahnya disiplin kerja, serta tingkat ketidakhadiran yang mengganggu kelancaran pekerjaan divisi maintenance. Kondisi ini menyebabkan beban kerja tidak seimbang dan hasil pekerjaan tidak sesuai standar. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance di CV.

Maju Bersama, dengan perbedaan pada lokasi, objek, dan konteks penelitian dibandingkan studi sebelumnya, sehingga dapat memberikan gambaran spesifik mengenai permasalahan yang terjadi.

Berdasarkan dari riset penelitian awal, penulis menemukan beberapa masalah yang terjadi di CV. Maju Bersama terkait sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance di CV. Maju Bersama.
Masalah yang terdapat di CV. Maju Bersama yang penulis dapatkan pada saat wawancara kepada kepala bidang maintenance antara lain masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaan seperti kurangnya koordinasi antar karyawan yang menyebabkan kurang terciptanya sikap kerja yang baik dalam bekerja. Hal ini dapat mengganggu kerja sama dalam tim, dimana setiap orang lebih fokus pada tugasnya sendiri tanpa memperhatikan dampak terhadap pekerjaan orang lain, akibatnya, hasil kerja sering kali tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Masalah ketidak hadiran karyawan juga menjadi perhatian, ketidak hadiran yang sering terjadi tidak selalu di imbangi dengan pengganti yang cukup, sehingga mengakibatkan kekurangan tenaga kerja. Hal ini dapat membebani karyawan yang hadir, membuat mereka harus mengambil alih tugas tambahan. Disamping itu, disiplin juga merupakan landasan awal sebuah perusahaan dapat mencapai kesuksessannya. Adanya karyawan yang disiplin dalam perusahaan, membuat perusahaan lebih mudah mencapai keberhasilannya, baik itu disiplin waktu, disiplin dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan maupun disiplin untuk tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

KAJIAN TEORI

Sikap kerja merupakan kecenderungan individu untuk memberikan respons positif atau negatif terhadap pekerjaan, lingkungan, dan organisasi yang dipengaruhi oleh keyakinan, perasaan, serta kecenderungan bertindak. Sikap ini terbentuk dari berbagai faktor seperti kondisi kerja, pengawasan, kerja sama dengan rekan, kesempatan berkembang, rasa aman, fasilitas, dan imbalan yang diterima. Dalam teori sikap, komponen kognitif, afektif, dan konatif berperan membentuk cara seseorang memandang dan menjalankan pekerjaannya, sementara indikator seperti kepuasan kerja, keterlibatan, komitmen organisasi, dukungan organisasi, serta employee engagement mencerminkan kualitas sikap tersebut. Secara keseluruhan, sikap kerja yang positif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, norma, serta tanggung jawab yang ditetapkan organisasi, yang tercermin melalui ketepatan waktu, penggunaan fasilitas dengan baik, pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Disiplin dapat muncul dari kesadaran diri (self imposed discipline) maupun karena paksaan atau perintah (command discipline), dan memiliki tujuan untuk memastikan karyawan menaati kebijakan perusahaan, bekerja secara optimal, memelihara fasilitas, berperilaku sesuai norma, serta mencapai produktivitas yang diharapkan. Berbagai teori menegaskan bahwa disiplin merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja, karena karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih tertib, efektif, dan konsisten, sehingga hasil kerja meningkat dan tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, yang mencerminkan kemampuan, usaha, dan perilaku selama periode tertentu. Berbagai ahli menjelaskan bahwa kinerja mencakup pencapaian tugas tanpa melanggar etika, menunjukkan output yang dapat diukur, serta menggambarkan prestasi kerja individu dalam organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu seperti usaha, kemampuan, dan persepsi peran, serta faktor lingkungan seperti kondisi fisik, peralatan, waktu, pendidikan, supervisi, dan desain organisasi. Indikator kinerja mencakup kualitas dan kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab, sedangkan pengukurannya dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, efisiensi, dan efektivitas penyelesaian pekerjaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di CV. Maju Bersama yang beralamat di Jl. Access Road Inalum, Desa Kuala Tanjung, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara, dengan objek penelitian berupa seluruh karyawan outsourcing divisi maintenance yang diteliti melalui variabel Sikap Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). opulasi penelitian ialah seluruh 69 karyawan outsourcing divisi maintenance, yang juga digunakan sebagai sampel melalui teknik probability sampling dengan kategori sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana Pengaruh Sikap Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Divisi Maintenance di CV. Maju Bersama dengan rumusan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan (variabel dependen)
a = Bilangan konstanta sebagai titik potong
b_1 = Koefisien regresi variabel sikap kerja
b_2 = Koefisien regresi variabel disiplin kerja
X_1 = Sikap Kerja (variabel independen)
X_2 = Disiplin Kerja (variabel independen)
e = Error

Uji Parsial (Uji t)

Ghozali pada Sujarweni (dalam miranti 2022) mengatakan " Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen Jika nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka variabel bebasnya berpengaruh signifikan pada variabel terikat. Jika taraf signifikan (a) < 0,05 maka hipotesis dapat diterima dan sebaliknya jika taraf signifikan (a) > 0,05, hipotesis dinyatakan ditolak.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika t hitung>t tabel, Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika thitung < t tabel, Ho diterima dan Ha ditolak.

Uji Silmutan (Uji F)

Sujarweni (dalam miranti 2022) menjelaskan " Signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig) dimana jika nilai sig dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen".

Uji simultan (uji f) dipakai untuk memastikan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019;241). Koefisien determinasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X (variabel indipenden) mempengaruhi variabel Y (variabel dependen), semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin baik kemampuan variabel X dalam menjelaskan variasi pada variabel Y.

Rumus = Kd = R^2 x 100%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Maju Bersama.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.283	3.346		2.475	.016
	Sikap kerja	.052	.078	.080	.664	.509
	Disiplin kerja	.696	.134	.625	5.192	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengelolahan Data, 2025

Berdasarkan Tabel 1, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 8.283 + 0.052X_1 + 0.696X_2}$$

a. Konstanta (a) = 8.283 menunjukkan nilai konstan, dimana jika nilai seluruh variabel bebas bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 8.283
b. Koefisien regresi sikap kerja (X_1) mempunyai nilai positif sebesar 0.052. Artinya sikap kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.052
c. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai positif sebesar 0.696. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.696.

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0.05, untuk mencari t_{tabel} maka nilai derajat kebebasan (dk =n - 2), (69 – 2 = 67). Sehingga diperoleh t_{tabel} = 1.667.

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.283	3.346		2.475	.016
	Sikap kerja	.052	.078	.080	.664	.509
	Disiplin kerja	.696	.134	.625	5.192	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil pengelolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 diatas diperoleh nilai :

a. Variabel sikap kerja diperoleh hasil t_{hitung} = 0.664 sedangkan t_{tabel} = 1.667, maka t_{hitung} = 0.664 < t_{tabel} 1.667 dengan demikian secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja karyawan
b. Variabel disiplin kerja diperoleh hasil t_{hitung} = 5.192 sedangkan t_{tabel} = 1.667, maka t_{hitung} = 5.192 > t_{tabel} 1.667 dengan demikian secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Uji Serempak (Uji F)

Berdasarkan analisis varians (anova) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.889	2	164.944	28.553	.000[b]
	Residual	381.270	66	5.777		
	Total	711.159	68			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Sikap kerja

Sumber : Hasil pengelola3han Data, 2025.

Dari tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (28.553> 3.14) dan nilai signifikasi 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel sikap kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Maju Bersama Kuala Tanjung.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681[a]	.464	.448	2.40350

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Sikap kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil pengelolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel diatas dapat menjelaskan hasil koefisien determinasi atau RSquare (R^2), yaitu 0.464 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel sikap kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 46.4% sedangkan 53.6% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat di uraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Sikap Kerja secara partial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance di CV.Maju Bersama Kuala Tanjung.
2. Disiplin Kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance di CV. Maju Bersama Kuala Tanjung.
3. Sikap Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance di CV. Maju Bersama Kuala Tanjung.

DAFTAR PUSTAKA

Alias, S. S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi.

Aulia, D (2023). Pengaruh Sikap Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi di PT. Duta Abadi Primantara. Repository.uisu.ac.id

Ahmad Syauqi. (2020). Pengaruh Sistem Outsourcing dan Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Esa Mandiri. SkripsiSekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Bintoro, M.T. dan Daryono. (2017). 'Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan', Cetakan pertama. Penerbit : Gava Media, Yogyakarta.

Blum,& Nylon. (2011).'Sikap Kerja dan Faktor yang mempengaruhi'. Bandung: Alfabeta.

Aulia, D (2023). Pengaruh Sikap Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi di PT. Duta Abadi Primantara. Repository.uisu.ac.id

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistik. Oprtimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.

Jihan Sulaiman. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Social Support Terhadap Psychological Well-Being Pada Karyawan Outsourcing BpJs Kesehatan Kantor Cabang Medan.Tesis. Universitas Medan Area.

Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 1977-1987.

Kaswan. (2015). 'Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti'. Bandung: Alfabeta.

Kenneth, (2010). 'Teori Sikap Manusia'. Edisi 2 Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Putri, L. (2024). Dampak Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Rumah Detensi Imigrasi Medan-Belawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.Universitas Islam Sumatera Utara.

Mouren Bawelle, Jantje Sepang. (2016).Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. Jurnal EMBA Vol 4. No.5, September 2016. ISSN 2303-1174.

Nasution, M. F. (2019). Pengaruh Komunikasi, Pengetahuan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Payaloting Internasional Panyabungan.

Nasution, S. L. (2019). Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, TBK Sei Rumbia Estate. Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu.

Nuraini Wulandari, Bachruddin Saleh Luturlean. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Jurnal Ekonomi Vol.19 No 1. Januari. ISSN:2502-9525.

Prabasari, M. (2022). BAB III METODE PENELITIAN. Repository Universitas Panca Marga.

Rozalia, N., Hamida, N.U., & Ika, R. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis Vol .6 No.2.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2016). 'Organizational Bahavior'. Edisi 17. Pearson.

Robert C.Y. Korompis, Victor P.K. Lengkong, Mac Donald Walangitan. (2017). Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. Jurnal EMBA Vol.5 No 2. Juni 2017. ISSN 2303-1174.

Sugiyono. (2019). 'Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif R&D'. Jakarta, Alfabeta

Sari, Yusnita. (2023). Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Permata Nusantara. Skripsi. Universitas Islam Sumatera Utara.

Takinu, Istiatin, Supawi Pawenang. (2018). Sikap Kerja Advokat Pada Organisasi Profesional. Jurnal Ilmiah Ekonomi. E-ISSN:2549-8991.

Vira Auzira Rasidi, A. S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Telkom Witel Solo. Jurnal Informasi dan komunikasi Administrasi Perkantoran .

Y. Yusrita, (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Sanksi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PTPN III Medan. Jurnal Uisu Vol.7 Nol 2.