



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 8018-8029

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Pengaruh Disiplin Absensi Karyawan terhadap Kinerja Operasional Optimum Gym

Nisa Auliya, Arief Rachmansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

nisaauliya@student.inaba.ac.id, arief.rachmansyah@inaba.ac.id

Abstrak

This study analyzes the effect of employee attendance discipline on operational performance at Optimum Gym, a fitness service provider that relies heavily on service continuity and staff availability. The research is motivated by persistent issues of absenteeism and tardiness, which have the potential to disrupt daily operations, complicate scheduling, and reduce service quality experienced by customers. To address this issue, the study adopts a quantitative approach using an explanatory research design. Data were collected through structured questionnaires measured on a five-point Likert scale, supported by documentation in the form of employee attendance records and internal operational performance reports. The study population consisted of all employees working at Optimum Gym, and a saturation sampling technique was employed due to the relatively small number of employees, enabling the inclusion of the entire population as research respondents. Data analysis was conducted through a series of statistical procedures, including validity and reliability tests to ensure data quality, classical assumption tests to confirm the suitability of the regression model, and simple linear regression analysis to examine the relationship between attendance discipline and operational performance. The results indicate that employee attendance discipline has a significant and positive influence on operational performance, suggesting that consistent attendance and punctuality contribute directly to smoother operational processes and improved service delivery. These findings provide practical implications for management in designing effective discipline policies and monitoring systems. Furthermore, this study contributes to the human resource management literature by offering empirical evidence from the fitness service industry.

Kata kunci: Human Resources, Attendance Discipline, Operational Performance

1. Latar Belakang

Penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Operasional Optimum Gym” ini merupakan karya ilmiah yang mengkaji hubungan krusial antara faktor sumber daya manusia dan efisiensi bisnis dalam industri jasa. Kajian ini berfokus pada evaluasi disiplin absensi karyawan sebagai variabel kunci yang memengaruhi kinerja operasional, yang pada gilirannya dapat mendorong pada perbaikan dalam manajemen Sumber Daya Manusia dan strategi operasional. Penelitian ini relevan dengan bidang manajemen karena melibatkan penerapan teori manajemen SDM dan manajemen operasional secara praktis di industri jasa kebugaran (*gym*), sejalan dengan pedoman penulisan tugas akhir universitas yang menekankan analisis kritis dan evaluasi permasalahan.

Industri jasa kebugaran merupakan sektor yang sangat kompetitif, dimana kinerja operasional yang optimal menjadi faktor penentu keberhasilan dan kepuasan pelanggan (Abusweilem, M. A., & Abualous, S. H. (2019); Kalos, Y., Wijaya, F., (2023); Nurazyka, D. F., A. (2024). Kinerja operasional mencakup berbagai aspek, seperti kelancaran layanan, ketersediaan staf yang memadai (misalnya, *personal trainer* dan resepsionis), serta keberhasilan dan pemeliharaan fasilitas. Seluruh aspek ini sangat bergantung pada kesiapan dan konsistensi sumber daya manusia di garis depan. Teori manajemen operasional dan faktor fundamental yang memengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional, terutama dalam organisasi penyedia layanan (Prayogo, E. M., Siddiq, A. M., (2024).

Ketidakhadiran karyawan yang tidak terencana (*unplanned absences*) dan keterlambatan dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan pada berbagai aspek operasional dan finansial perusahaan. Studi menunjukkan bahwa sektor jasa di Amerika Serikat kehilangan rata-rata 2.3% dari total jam kerja yang dijadwalkan karena ketidakhadiran yang tidak terencana, bahkan di beberapa industri, biaya total akibat ketidakhadiran bisa mencapai

20% dari beban gaji (Rismayanti, A., Supiyadi, D., (2024). Dalam konteks operasional, absennya karyawan dapat secara langsung mengganggu jadwal layanan, menyebabkan kekosongan posisi kritis, dan meningkatkan beban kerja pada staf yang hadir, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas layanan dan kepuasan anggota gym. Misalnya, seorang *personal trainer* yang terlambat atau tidak hadir dapat menyebabkan sesi pelatihan tertunda atau dibatalkan mengganggu pengalaman anggota dan berpotensi mengurangi loyalitas mereka (Dietz & Zacher, 2021)

Penelitian Empiris juga menegaskan bahwa absensi karyawan memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kinerja individu dan *enterprise level*, termasuk pendapatan operasional dan produktivitas (Aarstad & Kvitastein, 2023). Perusahaan dapat mengalami kerugian produktivitas dan profitabilitas akibat absensi yang berlebihan, yang juga memengaruhi moral karyawan dan faktor-faktor organisasional lainnya. Dengan demikian, permasalahan disiplin absensi bukan sekedar isu kehadiran individu, melainkan memiliki implikasi sistemik yang luas terhadap keberlanjutan dan profitabilitas bisnis. Manajemen sumber daya manusia yang efektif di pusat kebugaran sangat penting untuk kinerja organisasi, meskipun masih sedikit penelitian yang secara khusus mengkaji praktik-praktik SDM yang memengaruhi hasil yang lebih baik (Bai, P. P., R. (2022).

Sebagai pelaku usaha di sektor layanan kebugaran, Optimum Gym menghadapi tuntutan operasional yang menuntut konsistensi kualitas layanan dan ketepatan pelaksanaan aktivitas harian. Keberlangsungan operasional yang efektif menjadi prasyarat utama dalam menjaga daya saing serta memenuhi ekspektasi anggota. Dalam konteks ini, tingkat kedisiplinan kehadiran karyawan memegang peran penting, karena ketidakhadiran maupun keterlambatan staf berpotensi mengganggu pengaturan jadwal layanan, menurunkan kelancaran proses pelayanan, dan berdampak pada persepsi anggota terhadap kualitas layanan yang diterima.

Bertolak dari kondisi tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji sejauh mana disiplin absensi karyawan berkontribusi terhadap kinerja operasional Optimum Gym. Temuan penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman empiris mengenai hubungan kedua variabel tersebut sekaligus menjadi dasar penyusunan rekomendasi perbaikan yang aplikatif dan berbasis data bagi manajemen. Dengan demikian, rumusan masalah utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: seberapa besar pengaruh disiplin absensi karyawan terhadap kinerja operasional di Optimum Gym?

2. Literatur

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menempati posisi sentral dalam organisasi karena berfungsi sebagai penggerak utama seluruh proses operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks manajerial, sumber daya manusia tidak lagi dipahami semata-mata sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki potensi untuk dikembangkan secara berkelanjutan. Potensi tersebut mencakup kapasitas intelektual, keterampilan teknis, kreativitas, serta motivasi kerja yang berkontribusi langsung terhadap kinerja organisasi.

Hasibuan (2016) memandang sumber daya manusia sebagai kesatuan antara kemampuan berpikir dan kemampuan fisik yang dimiliki individu, yang dimanfaatkan secara optimal dalam proses penciptaan barang maupun jasa. Definisi ini menegaskan bahwa kontribusi manusia dalam organisasi tidak hanya bersifat operasional, tetapi juga mencerminkan kapasitas rasional dan produktif yang saling terintegrasi.

Sementara itu, Mangkunegara (2017) menekankan sumber daya manusia dari perspektif fungsi manajerial, yaitu sebagai rangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam pengelolaan tenaga kerja. Aktivitas tersebut mencakup pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja, yang seluruhnya diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.

Rivai juga mendefinisikan sumber daya manusia sebagai individu yang memiliki kesiapan, kemampuan, dan kemauan untuk berkontribusi secara aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pandangan ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sejauh mana individu mampu dan bersedia mengerahkan kompetensi serta komitmennya dalam menjalankan peran yang diemban.

2.2 Disiplin Absensi Karyawan

Disiplin kerja termasuk disiplin absensi, merupakan fondasi penting dalam setiap organisasi. Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi tertib dimana seseorang atau sekelompok orang bersedia mematuhi serta menjalankan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan (Ningsih & Dewi, 2022). Absensi karyawan, atau ketidakhadiran dari jadwal kerja yang telah ditentukan, adalah salah satu indikator utama tingkat disiplin karyawan (Deviani et al., 2023). Gary Johns mendefinisikan absensi sebagai kegagalan untuk melaporkan diri untuk pekerjaan yang dijadwalkan (Johns, 2015). Organisasi sangat tertarik pada absensi karena biayanya, sementara peneliti tertarik karena hal itu menunjukkan sesuatu yang esensial tentang sifat ketertarikan karyawan pada organisasi (Johns, 2015).

Absensi yang berlebihan diakui sebagai masalah vital yang memengaruhi disiplin dan produksi di industri (Bai et al., 2022). Karyawan dengan disiplin aktivitas yang baik diharapkan dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan tepat waktu (Sakban & Aryani, 2020). Oleh karena itu, menegakkan disiplin kerja menjadi hal yang penting bagi suatu institusi atau organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja, Sebagian besar peraturan yang dibuat diharapkan akan ditaati oleh karyawan (Ningsih & Dewi, 2022).

2.3 Kinerja Operasional

Kinerja operasional mencerminkan seberapa baik sebuah organisasi dalam mengelola input (seperti bahan, energi, dan layanan) selama proses operasionalnya (Chen & Chen, 2023). Ini adalah ukuran efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Abuswilen & Abualous, 2019). Pengukuran kinerja operasional bersifat multidimensional dan dapat melibatkan berbagai kriteria, bukan hanya finansial (Ta et al., 2022). Secara umum, kinerja operasional diukur berdasarkan dimensi seperti biaya, waktu, kualitas, dan keandalan pengiriman (delivery reliability) (Trattner, 2019).

Dalam konteks manajemen, kinerja operasional juga bisa dipahami sebagai hasil dari tugas inti Perusahaan (Huy et al., 2023). Untuk mengevaluasi kinerja operasional secara akurat, perlu dipertimbangkan faktor non finansial dan juga harus selaras dengan tujuan strategi bisnis (Ta et al., 2022).

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

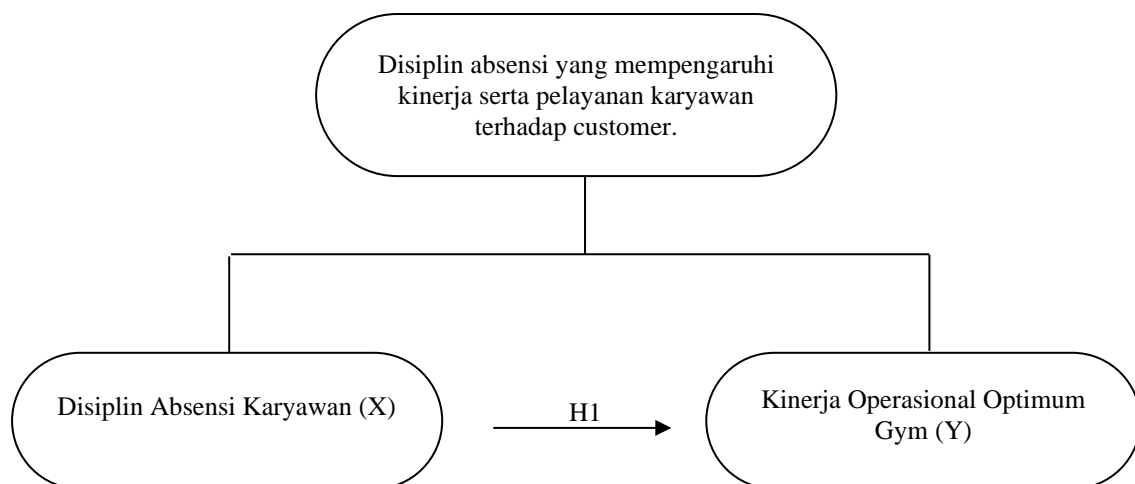
No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Relevansi
1	Aarstad & Kvitastein (2023)	<i>Effect of Long-Term Absenteeism on the Operating Revenues, Productivity, and Employment of Enterprises</i>	Long-Term Absenteeism	Operating Revenues, Productivity, Employment	Absensi jangka panjang berhubungan negatif dengan pendapatan operasional dan produktivitas pada tingkat perusahaan.	Menguatkan hubungan antara absensi dan kinerja di tingkat enterprise.
2	Dietz & Zacher (2021)	<i>Effects of Employee Sickness Presence on Customer Repurchase and Recommendation Intentions: The Role of Customer</i>	Employee Sickness Presence	Customer Repurchase and Recommendation Intentions	Kehadiran karyawan yang sakit (presenteeism) dapat memengaruhi kepuasan pelanggan dan niat beli ulang.	Menunjukkan dampak absensi (atau presenteeism) pada aspek kualitas layanan dan hubungan dengan pelanggan.

		<i>Affective Reactions</i>				
3	Ningsih & Dewi (2022)	<i>Upaya Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Keberlangsungan Kinerja Karyawan Pada UPTD. KPH Bali Selatan</i>	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Disiplin kerja yang baik (termasuk ketepatan waktu) berkorelasi positif dengan kinerja karyawan.	Menggarisbawahi pentingnya disiplin secara umum terhadap kinerja individu.
4	Bhimanatham & Iyer (2024)	<i>Impact of Absenteeism and Attendance Metrics on Employee Morale and Organizational Efficiency</i>	Absenteeism, Attendance Metrics	Employee Morale, Organizational Efficiency	Absensi memiliki dampak pada moral karyawan dan efisiensi organisasi.	Mendukung bahwa absensi bukan hanya isu finansial tetapi juga SDM.
5	Kwon & Raman (2023)	<i>The Effects of Inconsistent Work Schedules on Employee Lateness and Absenteeism</i>	Inconsistent Work Schedules	Lateness, Absenteeism	Jadwal kerja yang tidak konsisten menjadi penyebab keterlambatan dan absensi.	Memberikan wawasan tentang akar penyebab absensi yang dapat ditindaklanjuti manajemen.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dijelaskan, kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan kausal antara disiplin absensi karyawan dan kinerja operasional. Disiplin absensi karyawan (X) diasumsikan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja operasional Optimum Gym (Y).



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian eksplanatori atau verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik berbasis data numerik. Fokus analisis diarahkan pada pengaruh variabel disiplin absensi karyawan sebagai variabel independen terhadap kinerja operasional sebagai variabel dependen, dengan memanfaatkan data yang diperoleh dari responden (Rahman & Muktadir, 2021).

Rancangan eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pola hubungan sebab akibat antarvariabel yang diteliti sekaligus menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang terukur mengenai peran disiplin absensi dalam menentukan tingkat kinerja operasional organisasi.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Optimum Gym yang beralamat di Jalan Lingkar Baru, Soreang, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat, dengan kode pos 40911. Penetapan lokasi penelitian didasarkan pada kesesuaian objek penelitian dengan fokus kajian, khususnya ketersediaan karyawan sebagai subjek yang relevan untuk dianalisis.

Pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung selama dua bulan, yaitu pada periode November hingga Desember 2025. Rentang waktu tersebut mencakup seluruh rangkaian kegiatan penelitian, mulai dari proses pengumpulan data, tahap pengolahan, hingga analisis dan interpretasi hasil penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Optimum Gym. Berdasarkan informasi awal, jumlah karyawan Optimum Gym relatif kecil dan seluruhnya dapat dijangkau untuk tujuan penelitian. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Metode ini dianggap tepat ketika ukuran populasi kecil dan peneliti ingin memastikan keterwakilan data secara menyeluruh Lachenbruch et al., 1991. Dengan demikian, seluruh karyawan Optimum Gym akan berpartisipasi sebagai responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis:

- Data Primer: Data ini akan diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Optimum Gym.
- Data Sekunder: Data ini akan dikumpulkan dari sumber internal perusahaan, seperti catatan absensi karyawan dan laporan kinerja operasional Optimum Gym, yang mendukung analisis variabel penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran instrumen kuesioner kepada seluruh karyawan Optimum Gym sebagai responden penelitian. Instrumen tersebut dirancang untuk menangkap persepsi dan penilaian responden terhadap indikator disiplin absensi karyawan serta kinerja operasional. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, yang memungkinkan pengolahan data secara kuantitatif dan analisis statistik yang lebih akurat (Jebb et al., 2021; Taherdoost, 2022).

Selain data primer, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang diperoleh melalui teknik dokumentasi. Data tersebut bersumber dari catatan absensi karyawan dan laporan operasional internal perusahaan, yang digunakan sebagai informasi pendukung dalam memperkuat hasil analisis penelitian.

3.6 Skala Pengukuran

Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin sebagai alat ukur untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Adapun kategori jawaban yang disediakan dalam kuesioner terdiri atas:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju

Skala ini dipilih karena mampu merepresentasikan variasi sikap dan persepsi responden secara sistematis serta memudahkan proses kuantifikasi data.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS Jung, 2019; Rahman & Mukhtadir, 2021. Tahapan analisis data meliputi:

3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas: Digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur. Uji ini akan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Instrumen dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan tertentu. Uji Reabilitas: Digunakan untuk mengevaluasi konsistensi dan stabilitas instrumen dalam memberikan hasil yang serupa pada pengukuran berulang. Uji ini akan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) $\geq 0,7$.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis regresi dilakukan, data akan diuji untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi: Uji Normalitas: Bertujuan untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi secara normal. Metode yang umum digunakan adalah Uji Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas: Digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan linear yang tinggi antar variabel independen. Dalam penelitian ini, karena hanya terdapat satu variabel independen, uji multikolinearitas tidak digunakan. Namun, jika ada lebih dari satu variabel independen, indikator Tolerance $> 0,10$ dan Variabel Inflation Factor < 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas: Bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada setiap pengamatan. Indikasi tidak adanya heteroskedastisitas adalah nilai signifikansi $> 0,05$ pada uji yang relevan (misalnya, uji Glejser atau *plot scatter*).

3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh Disiplin Absensi Karyawan terhadap Kinerja Operasional.

Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_x + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Operasional
- X = Disiplin Absensi Karyawan
- A = Konstanta
- B = Koefisien regresi
- E = *Error term*

3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji statistik t, yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis ditentukan dengan membandingkan nilai signifikansi hasil pengujian dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yang diteliti.

3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang antara 0 hingga 1, yang mencerminkan tingkat kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 dan mendekati angka 1, maka semakin kuat pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian kualitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Evaluasi instrumen mencakup pengujian validitas dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen dinilai melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR).

Hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel disiplin absensi dan kinerja operasional memiliki nilai outer loading di atas batas minimum yang dipersyaratkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai. Rincian hasil pengujian validitas konvergen melalui nilai outer loading disajikan pada Tabel 2. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS-SEM)*. Evaluasi meliputi validitas konvergen melalui outer loading dan *Average Variance Extracted (AVE)*, serta reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability (CR)*.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Hasil Konvergen (Outer Loading)

No	Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
1	Disiplin Absensi (X1)	X12	0,784	Valid
		X13	0,922	Valid
		X14	0,718	Valid
		X15	0,806	Valid
		X16	0,826	Valid
2	Kinerja Operasional (Y)	Y11	0,611	Valid
		Y12	0,662	Valid
		Y13	0,777	Valid
		Y14	0,940	Valid
		Y15	0,868	Valid
		Y16	0,877	Valid
		Y17	0,544	Valid
		Y18	0,827	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

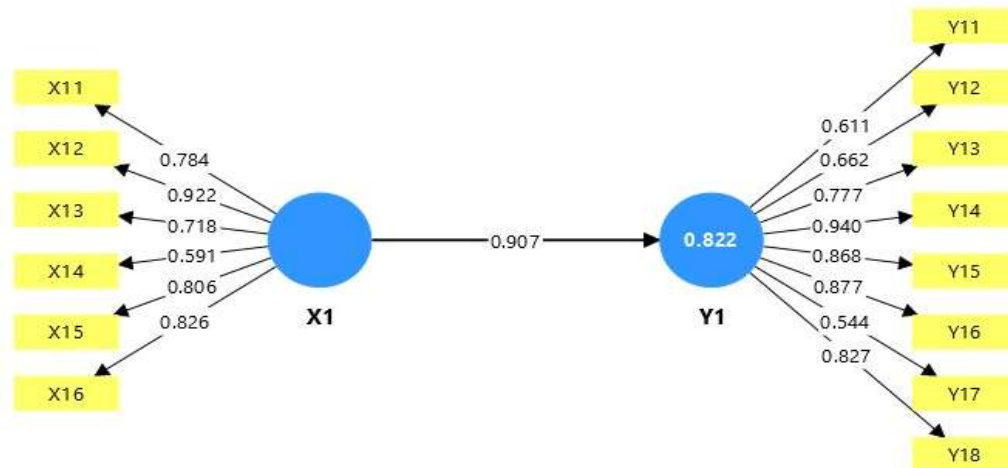
Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Dengan demikian, instrumen penelitian dinilai layak digunakan untuk mengukur variabel disiplin absensi dan kinerja operasional, serta tidak terdapat indikator yang perlu dieliminasi dari kuesioner penelitian.

Tabel 3. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin Absensi (X1)	0,610	$\geq 0,50$	Valid
2	Kinerja Operasional (Y1)	0,600	$\geq 0,50$	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Nilai AVE pada kedua variabel telah melebihi batas minimal 0.50, menandakan validitas konvergen terpenuhi.



Gambar 2. Nilai *Cross Loading* Semua Item Pertanyaan

Semua nilai cross loading diatas semua nilainya diatas 0.70 hingganya mengingatkan pengujian ini semua item pertanyaan dikatakan valid serta layak untuk dilakukan pengukuran selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin Absensi (X1)	0,867	$\geq 0,70$	0,902	$\geq 0,70$	Reliabel
2	Kinerja Operasional (Y1)	0,901	$\geq 0,70$	0,921	$\geq 0,70$	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Hasil pengujian reabilitas menunjukan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0.70 sehingga bersifat reliabel.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa nilai residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi statistik. Ringkasan hasil pengujian normalitas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

Statistik Uji	Nilai
N	20 responden
Asymp. Sig.	0,200
Distribusi	Normal

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Asymp. Sig. untuk residual regresi yang tidak distandarisasi sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan model layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Namun, dalam penelitian ini hanya digunakan satu variabel independen, sehingga secara konseptual tidak memungkinkan terjadinya multikolinearitas.

Meskipun demikian, kriteria umum pengujian multikolinearitas tetap dijelaskan sebagai acuan metodologis, yaitu dengan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance melebihi 0,10 dan nilai VIF berada di bawah angka 10 (Ghozali, 2018). Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleranc e	VI F	Keterangan
Disiplin Absensi (X)	-	-	Tidak dilakukan (hanya 1 variabel independen → bebas multikolinearitas)

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan struktur model yang hanya melibatkan satu variabel independen, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari permasalahan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan pada setiap pengamatan. Ketidaksamaan varians residual dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam estimasi parameter regresi sehingga perlu diuji sebelum analisis lanjutan dilakukan. Dalam penelitian ini, deteksi heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser dengan pendekatan uji signifikansi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser mengacu pada nilai signifikansi statistik. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai signifikansi yang sama dengan atau lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Ringkasan hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Variabel	Nilai Sig.	Kriteria	Keterangan
Disiplin Absensi (X)	0,327	> 0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi variabel disiplin absensi sebesar 0,327, yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.1.3 Analisis Regresi Lincar Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh variabel disiplin absensi karyawan terhadap kinerja operasional. Pengolahan data menghasilkan koefisien regresi yang menggambarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana disajikan pada Tabel 8.

Berdasarkan hasil estimasi, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y=5,214+0,907X$$

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Koefisien (b)	Std. Error	t hitung	Sig.	Keterangan
Contansta (a)	5,214	0,842	6,19	0,000	Signifikan
Disiplin Absensi (X)	0,907	0,071	12,77	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Nilai konstanta sebesar 5,214 menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin absensi berada pada nilai nol, maka kinerja operasional diperkirakan berada pada angka 5,214 satuan. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,907 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin absensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja operasional sebesar 0,907 satuan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan.

4.1.4 Uji t (pengujian hipotesis koefisiensi regresi)

Dengan jumlah sampel sebanyak 20 responden dan derajat kebebasan sebesar $n - 2$, yaitu 18, diperoleh nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 sebesar $\pm 2,10$. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig. p	Keterangan
Disiplin Absensi (X)	12,77	2,10	0,000	Signifikan (H_1 diterima)

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, nilai t hitung untuk variabel disiplin absensi sebesar 12,77, yang jauh lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,10, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa disiplin absensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional Optimum Gym.

4.1.5 Uji F (pengujian kecocokan model)

Pengujian kecocokan model regresi dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dengan jumlah sampel sebanyak 20 dan satu variabel independen, diperoleh derajat kebebasan

- df_1 (regresi) = $k = 1$
- df_2 (residual) = $n - k - 1 = 20 - 1 - 1 = 18$
- F-tabel ($\alpha = 0,05$; $df_1=1$; $df_2=18$) $\approx 4,41$

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	Sig. p	Keterangan
Regresi Linear Sederhana	163,10	4,41	0,000	Signifikan (H_1 diterima)

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 163,10, yang secara signifikan lebih besar dibandingkan nilai F tabel, serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kecocokan yang baik dan bahwa disiplin absensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional.

4.1.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel disiplin absensi dalam menjelaskan variasi kinerja operasional. Ringkasan hasil perhitungan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R^2)

Statistik	Nilai	Interpretasi
R	0,95	Hubungan sangat kuat
R^2	0,903	90,3% variasi Kinerja Operasional dijelaskan oleh Disiplin Absensi
$1 - R^2$	0,097	9,7% dijelaskan variabel lain di luar model

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,95, yang mencerminkan adanya hubungan yang sangat kuat antara disiplin absensi dan kinerja operasional. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,903 mengindikasikan bahwa sebesar 90,3% variasi kinerja operasional dapat dijelaskan oleh variabel disiplin absensi karyawan. Sementara itu, sebesar 9,7% variasi kinerja operasional dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, kondisi lingkungan kerja, maupun faktor manajerial lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Absensi Karyawan berperan signifikan dan sangat kuat dalam memengaruhi Kinerja Operasional Optimum Gym. Kesimpulan ini diperoleh dari serangkaian analisis statistik yang telah dilakukan.

Pertama, uji t memperlihatkan bahwa nilai t-hitung sebesar 12,77 jauh melebihi t-tabel 2,10 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kondisi ini menegaskan bahwa secara parsial Disiplin Absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasional. Dengan kata lain, semakin baik ketepatan waktu, rendahnya keterlambatan, serta konsistensi kehadiran karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja operasional yang dicapai. Hal ini sejalan dengan penelitian Ningsih & Dewi (2022) dan Bai et al. (2022) yang menekankan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai.

Kedua, berdasarkan uji F, model regresi yang digunakan dinyatakan sangat memadai. Nilai F-hitung sebesar 163,10 yang jauh lebih besar daripada F-tabel 4,41 dengan signifikansi 0,000 membuktikan bahwa model tersebut mampu menjelaskan hubungan antara Disiplin Absensi dan Kinerja Operasional secara simultan. Artinya, disiplin absensi memberikan kontribusi yang luas terhadap aktivitas operasional, baik dari segi kelancaran layanan maupun keberlangsungan proses kerja di gym.

Ketiga, nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,903 menunjukkan bahwa 90,3% perubahan dalam kinerja operasional dapat dijelaskan oleh Disiplin Absensi. Persentase ini tergolong tinggi, memperlihatkan bahwa variabel disiplin kehadiran merupakan aspek yang sangat dominan dalam menentukan kualitas operasional. Sementara 9,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, seperti motivasi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, atau faktor manajerial lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian temuan yang sejalan dengan penelitian Easton & Goodale (2005) serta Fajri, A. M., (2024) mengenai dampak absensi terhadap produktivitas dan operasional.

Secara umum, penelitian ini menegaskan bahwa konsistensi kehadiran, minimnya keterlambatan, dan kepatuhan terhadap jadwal kerja merupakan faktor penting untuk menjaga kelancaran aktivitas dan kualitas layanan Optimum Gym. Ketika karyawan hadir sesuai jadwal, proses operasional berjalan lancar, pelayanan optimal, dan kepuasan pelanggan dapat dijaga. Sebaliknya, ketidakhadiran atau keterlambatan dapat menimbulkan gangguan jadwal, peningkatan beban kerja, penurunan efektivitas, hingga kekecewaan pelanggan.

Dari sisi teori, penelitian ini menguatkan pandangan bahwa disiplin kerja merupakan pilar utama dalam manajemen sumber daya manusia, terutama pada sektor jasa yang sangat bergantung pada kesiapan tenaga kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi manajemen Optimum Gym untuk memperbaiki sistem absensi, meningkatkan pengawasan kehadiran, dan merumuskan kebijakan disiplin yang lebih efektif guna mendukung peningkatan kinerja operasional secara berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin absensi karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja operasional di Optimum Gym. Hubungan tersebut tercermin dari hasil pengujian statistik, di mana

uji t menghasilkan nilai t hitung yang jauh melampaui nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5%, disertai nilai signifikansi yang berada di bawah batas yang ditetapkan. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kehadiran karyawan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas operasional perusahaan. Kelayakan model regresi juga diperkuat melalui hasil uji F yang menunjukkan bahwa model yang digunakan mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara signifikan. Selain itu, nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja operasional dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin absensi karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kehadiran merupakan faktor dominan yang memengaruhi kelancaran dan efektivitas operasional di Optimum Gym. Meskipun demikian, hasil penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal ruang lingkup generalisasi. Penelitian hanya melibatkan 20 responden yang seluruhnya berasal dari satu organisasi, sehingga temuan yang dihasilkan bersifat kontekstual dan belum dapat digeneralisasikan ke organisasi atau industri lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta karakteristik organisasi yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan representatif. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan disiplin absensi sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Peningkatan disiplin kehadiran tidak hanya berkontribusi terhadap kelancaran operasional, tetapi juga mendukung peningkatan kualitas layanan. Temuan ini dapat dimanfaatkan oleh manajemen sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan disiplin yang lebih efektif, memperkuat sistem pengawasan kehadiran, serta mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung kinerja operasional yang berkelanjutan.

Referensi

1. Aarstad, J., & Kvitastein, O. A. (2023). Effect of long-term absenteeism on operating revenues, productivity, and employment of enterprises. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), 58. <https://doi.org/10.3390/jrfm16020058>
2. Abusweilem, M. A., & Abualous, S. H. (2019). The impact of knowledge management process and business intelligence on organizational performance. *Management Science Letters*, 9(8), 1319–1330. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.4.022>
3. Ardebili, A., Latifian, A., Aziz, C. F., Mohammed, H. I., & Hasan, T. M. (2022). A comprehensive and systematic literature review on employee attendance management systems based on cloud computing. *Journal of Business and Socio-Economic Development*, 2(4), 381–402. <https://doi.org/10.1108/JBSED-05-2022-0063>
4. Bai, P. P., Subramanyam, P. B., Akhil, G., & Kumar, B. R. (2022). A theoretical study on employee absenteeism. *Journal for Research in Applied Sciences and Biotechnology*, 1(3), 85–90. <https://doi.org/10.55544/jrasb.1.3.11>
5. Bhimanatham, A., & Iyer, S. S. (2024). Impact of absenteeism and attendance metrics on employee morale and organizational efficiency. *International Journal of Professional Business Review*, 9, e02930. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2024.v9.e2930>
6. Chen, K. H., & Chen, S. M. (2023). Effects of environmental operation mode on organizational innovation and organizational financial performance. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(1), 277–283. <https://doi.org/10.32479/ijeeep.13706>
7. Dietz, C., & Zacher, H. (2021). Effects of employee sickness presence on customer repurchase and recommendation intentions: The role of customer affective reactions. *Personnel Review*, 50(1), 263–281. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2019-0243>
8. Dewi, P. P., & Ningsih, L. S. (2022). Upaya penerapan disiplin kerja terhadap keberlangsungan kinerja karyawan pada UPTD KPH Bali Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 30–35.
9. Fajri, A. M., Wijaya, F., & Pratama, M. R. (2024). Pengaruh motivasi dan self-efficacy melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kencana Makmur Lestari. *ECo-Buss*, 6(3), 1446–1457. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1016>
10. Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
12. Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A review of key Likert scale development advances: 1995–2019. *Frontiers in Psychology*, 12, 637547. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.637547>
13. Johns, G. (2015). Absenteeism from work. In J. D. Wright (Ed.), *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2nd ed., pp. 1–7). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22004-1>
14. Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1359–1367. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320>
15. Lachenbruch, P. A., Sneeringer, C., & Revo, L. T. (1991). Sampling methods. *Encyclopedia of Biostatistics*. Wiley.
16. Nurazyka, D. F., Wijaya, F., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT Bizzar Industri Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 664–674. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2061>
17. Prayogo, E. M., Siddiq, A. M., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Akur Pratama. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*, 5(1), 2745–2773.
18. Rahman, A., & Mukhtadir, A. (2021). Quantitative research methods in social sciences. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(5), 1–10.
19. Rismayanti, A., Supiyadi, D., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di BPBD Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 60–63. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1628>
20. Taherdoost, H. (2022). What are different research approaches? Comprehensive review of qualitative, quantitative and mixed methods research. *Open Access Journal of Mathematics and Theoretical Physics*, 2(1), 1–8.
21. Trattner, A. (2019). Measuring operational performance. *Operations Management Review*, 11(2), 45–59.