

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EKA NURI

Mochamad Fatkhur
mochfatkhur73@gmail.com

Rifki Suwaji,S.Mn.,MM
rifki@stieyapan.ac.id

Fani Susanti
fanisusanti2013@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di PT. EKA NURI. Penelitian ini menggunakan metode accidental sampling dengan sampel sebanyak 66 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner untuk disiplin kerja dengan Kinerja pegawai. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan statistik dengan tingkat kemaknaan (α) 0.05. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja melihat dari nilai thitung variabel disiplin kerja (X) sebesar 2,671 > t tabel sebesar 0.67834. Dan berdasarkan uji F variabel bebas sebesar 97.951 atau ada pengaruh karena tingkat Sig sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0.05$) yang berarti variabel Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: disiplin kerja, kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai tiga komponen yaitu pengusaha, karyawan, dan pemimpin. Dalam penelitian ini penulis menggunakan komponen MSDM berupa karyawan (Hasibuan, 2016). Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Kinerja yang telah dicapai karyawan merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam satuan periode waktu tertentu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program-programnya selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu melihat aspek-aspek yang terkait dengan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya. Aspek tersebut antara lain dari kepemimpinan atasan, disiplin kerja, sistem kompensasi dan lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif.

Sikap pimpinan dalam memimpin perusahaan dirasakan karyawan kurang optimal. Hal tersebut disebabkan antara lain karena, para karyawan tidak diawasi secara rutin oleh atasan sehingga lebih banyak bekerja seadanya, dalam menyelesaikan masalah atasan tidak bertindak secara tanggap dan terlalu lama menetapkan keputusan. Saat membuat keputusan tidak melibatkan para karyawan sehingga sulit dalam implementasi. Atasan juga dirasakan karyawan tidak memberi motivasi dan kurang dapat menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan sehingga sulit membangkitkan semangat para karyawan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. Menurut disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin, semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan. Bagi seorang karyawan disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kemampuan dan ketrampilan, sehingga menjadi sumber daya yang handal untuk membawa kemajuan bagi perusahaan. Berkaitan dengan kedisiplinan yang diterapkan oleh PT. EKA NURI masih ditemukan beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditetapkan dan masih ditemuinya karyawan yang berada di luar kantor saat jam kerja berlangsung. Dalam hal ini sanksi hukuman yang diberikan masih rendah sehingga diperlukan adanya pengawasan yang ketat dan juga ketegasan dari pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan.

Faktor penting lainnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan data yang berada di lapangan menunjukkan bahwa ada fenomena menarik yang terjadi di PT. EKA NURI pada lima tahun kebelakang yaitu masih terdapatnya karyawan yang alpha bekerja. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari kehadiran atau absensi karyawan yang akan mendukung Kinerja Perusahaan.

Kinerja perusahaan sangat tergantung oleh kinerja bawahannya, oleh karena itu perusahaan menetapkan standar yang harus dicapai oleh setiap karyawannya. Kinerja karyawan pada PT. EKA NURI Menurut penelitian (Presilawati, 2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0.248, hal ini konstan maka setiap peningkatan variabel kompensasi maka dapat diprediksi bahwa variabel kinerja ikut naik 0.248. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0.738, hal ini konstan maka setiap peningkatan variabel disiplin kerja naik maka dapat diprediksi bahwa variabel kinerja ikut naik 0.738. Juga hasil penelitian (Daly, 2015) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya tersebut, menunjukkan makna bahwa disiplin kerja dan kompensasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Disiplin Kerja

Menurut (Handoko, 2015) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hal senada juga dikemukakan oleh (Simamora, 2014) menyatakan bahwa: Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Pengertian disiplin dari kedua para ahli di atas dapat diartikan sebagai kegiatan manajemen yang sangat penting bagi karyawan dan untuk jalannya suatu organisasi. Namun berbeda dengan yang dikemukakan oleh (Edy Sutrisno, 2016) bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Juga menurut (Hasibuan, 2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Siagian, 2014) mengatakan bahwa : “Kedisiplinan karyawan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan memebentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut

secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut memberikan penegasan bahwa disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam berperilaku. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri seorang karyawan dalam melaksanakan peraturan organisasi dan merupakan suatu prosedur yang mengoreksi apabila karyawan melanggar peraturan-peraturan yang ada.

2.2. Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang maksimal akan menghasilkan kinerja perusahaan yang maksimal pula. Menurut (Hasibuan, 2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2014). Dan (Rivai, 2016) Mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

(Simamora, 2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. EKA NURI ini dimaksudkan untuk memberi gambaran dan

kejelasan serta pemahaman yang diperoleh dari hasil analisis data sebagai berikut:

Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel X (Disiplin Kerja) sebesar $2,671 > t$ tabel sebesar $0,67834$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EKA NURI.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.:

1. Berdasarkan hasil uji analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel bebas ini dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 89% ini artinya ada faktor lain sebesar 11,0% yang tidak masuk dalam penelitian ini yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di PT. EKA NURI dapat diterima. Jika Lingkungan Kerja ini menurun dan tidak baik maka akan dapat dipastikan target organisasi tidak akan terwujud.
2. Sedangkan dari hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa variabel bebas Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dikarenakan kedua variabel memiliki nilai $Sig <$ dari nilai 0,05.
3. Dan dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diketahui bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai F_{hitung} sebesar $97,951 >$ dari nilai F_{tabel} 3.14. Artinya variabel Disiplin Kerja merupakan beberapa faktor yang sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai di PT. EKA NURI.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 84–94.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hutagaol, A. (2016). 21 Tugas dan Tanggung Jawab HSE Manager. Retrieved from <http://mediak3.com/21-tugas-dan-tanggung-jawab-hse-manager/>
- Hutagaol, A. (2018). Tugas dan Tanggung Jawab HSE Inspector. Retrieved from

- <http://mediak3.com/tugas-dan-tanggung-jawab-hse-officer/>
- Liyas, Nata, J., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1).
- Mailiana. (2016). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin . *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10(1).
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pangarso, A. (2016). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Presilawati, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis*, 5(2), 83–94.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinungan, M. (2015). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, Prof., D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, P. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (2 cetakan). Jakarta: Rajawali Pers.