


PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG DIVISI REGIONAL JAWA BARAT

Luthfia Nur Wachidah¹, Bachruddin Saleh Luturlean²



^{1,2} Universitas Telkom

Korespondensi 

¹luthfianurwachidah@gmail.com,

²bachruddin_saleh@yahoo.com

Artikel ini tersedia dalam:

<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea>

DOI:10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57

Vol. 3 No. 2 Mei-Agustus 2019

e-ISSN: 2621-5306

p-ISSN: 2541-5255

How to Cite:

Wachidah, L., & Luturlean, B. (2019).
PENGARUH DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUM BULOG DIVISI REGIONAL
JAWA BARAT. *Jurnal Ilmiah MEA*
(Manajemen, Ekonomi, &
Akuntansi), 3(2),51-57.

Copyright (c) 2019 Jurnal Ilmiah MEA
(Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRAK:Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat.

Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kausal dengan metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 69 karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat sebagai responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat, dengan t hitung 8,730 lebih besar dari t tabel 1,998 dan signifikansi 0,000. Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja dengan kontribusi sebesar 53,2%.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat dengan kontribusi sebesar 53,2%.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT:*The purpose of this research was to determine the effect of work discipline on employee performance at Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat.*

This type of research is descriptive causal with quantitative methods. Data analysis used with descriptive analysis and simple linear regression analysis. This study uses saturated samples as many as 69 employees of Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat as respondents.

The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on the performance of Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat employees, with t -count of 8.730 greater than t -table 1.998 and

significance 0.000. Work discipline variables affect performance with a contribution of 53.2%.

Based on the results of the study, it was concluded that work discipline had a significant effect on the performance of Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat employees with a contribution of 53.2%. Based on the results of the study, it was concluded that work discipline had an effect on employee performance by 53.2% on the performance of Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat employees, while the remaining 46.8% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Human Resource Management, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik atau Bulog adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnisnya meliputi usaha logistik/peredagangan, survei dan pemberantasan hama, usaha angkutan, penyedia karung plastik, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang mengemban tugas publik dari pemerintah, BULOG mengadakan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, pengelolaan stok pangan dan menyalurkan beras Raskin.

Sebagai perusahaan yang mengemban tugas publik dari pemerintah, BULOG berusaha untuk selalu memaksimalkan hasil kerja dengan pengoptimalan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat. Karena organisasi yang mampu bersaing adalah organisasi yang dianggap mampu memberdayakan dan mengelola sumber daya manusia secara optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah

rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif menurut Fahmi (2016:1).

Dalam organisasi membutuhkan suatu kepatuhan dan ketaatan dari para anggota terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi tersebut. Hal itu dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Nawawi (dalam Hartatik 2014:183) disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Uraian disiplin kerja di Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat dilihat dari presentase kehadiran pegawai Perum BULOG Divre Jabar pada bulan Mei hingga Juni Mengalami penurunan kemudian mengalami kenaikan pada bulan Juli 2018, namun kembali mengalami penurunan bulan Agustus-September 2018. Jumlah ketidakhadiran pegawai selalu meningkat hingga 18 pegawai dari 69 pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dan tanpa alasan pada bulan September 2018. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat masih kurang optimal. Selain itu masih banyak karyawan yang mangkir dalam kegiatan rutin yang diselenggarakan setiap hari Rabu untuk pemberian evaluasi kinerja dan kegiatan *sharing session* untuk membahas mengenai kinerja perusahaan dan kinerja karyawan. Hal tersebut dilakukan agar dapat membantu menangani masalah kinerja perusahaan dan kinerja karyawan dalam menjalankan strategi perusahaan di Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2014:18) ada tiga aspek atau dimensi kinerja

karyawan, dilihat dalam beberapa indikator, yang mencakup:

- a. Kuantitas kerja.
- b. Kualitas kerja.
- c. Ketepatan Waktu.

Uraian kinerja karyawan di Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat dilihat dari kegiatan pengadaan dan penjualan produk Perum BULOG Divre Jabar presentasinya bahkan masih dibawah 50% dari target yang telah ditentukan. Hasil tersebut menunjukkan masih kurang maksimalnya kegiatan penjualan produk khususnya pengadaan beras dibandingkan dengan kegiatan penyaluran barang produksi yang sudah mencapai 100% dari target yang ditentukan. Begitu juga dalam pelaksanaan tugas pada kantor administrasi BULOG Jawa Barat yang dibebankan kepada karyawan masih ada sekitar 1 atau 2 yang masih belum dapat menyelesaikan tugasnya sesuai standar kerja yang diharapkan, target yang ditetapkan, dan waktu yang diberikan. semua bidang pekerjaan belum mampu mencapai target yang ditentukan terutama pada aspek pengadaan, penyaluran, penjualan, dan pengembangan jaringan. Pada bidang pengadaan dan penjualan bahkan masih jauh pencapaian targetnya yaitu dibawah 50% dari target yang ditentukan.

Jika dilihat dari hasil pra-survei dimensi kuantitas kerja sebesar 74% karyawan belum sepenuhnya mampu menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan standar kerja di Perum BULOG Divisi regional Jawa Barat. Jika dilihat dari dimensi kualitas kerja masih memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 68% karyawan belum sepenuhnya bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan. Begitu juga dengan dimensi ketepatan waktu dengan nilai 72% karyawan kurang mampu mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan target harapan yang telah ditetapkan instansi.

Berdasarkan uraian diatas, maka disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Sinambela (2016 : 334) yang mengatakan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat”.

LITERATUR REVIEW, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (dalam Hartatik 2014:13) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sinambela (2016:8) manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pemberdayagunaan SDM yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah perilaku pegawai mengikuti aturan yang ditetapkan.

Dimensi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Hasibuan (dalam Sinambela 2016:356). Adapun dimensi disiplin adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup memantang kemampuan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.
- b. Teladan pimpinan
Pimpinan dijadikan panutan oleh bawahannya oleh karena itu, pimpinan harus memberi contoh yang baik seperti disiplin, adil, jujur, serta sesuai antara kata dan perbuatan. Jika teladan pimpinan baik, maka kedisiplinan bawahan akan baik. Begitu juga sebaliknya, jika teladan pimpinan kurang baik, bawahan pun kurang disiplin.
- c. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai karena memberikan kepuasan dan kecintaan bagi pegawai terhadap perusahaan. Balas jasa berperan sangat penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Apabila kecintaan pegawai semakin besar terhadap pekerjaan, disiplin akan semakin baik pula.
- d. Keadilan
Ego dan sifat manusia yang selalu merasa bahwa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan yang lain. Keadilan yang dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa atau hukuman, akan mendorong terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- e. Waskat (pengawasan melekat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat atasan diharuskan aktif dan langsung mengawasi sikap, perilaku, moral, prestasi, dan semangat kerja bawahannya. Hal ini mengharuskan atasan selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberi arahan kepada pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- f. Sanksi hukuman
Dengan sanksi hukuman yang berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar sikap, perilaku indisipliner, dan peraturan perusahaan akan berkurang.
- g. Ketegasan
Kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh ketegasan pimpinan. Pimpinan harus tegas dan berani bertindak untuk menghukum pegawai yang melakukan indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan sebelumnya.
- h. Hubungan kemanusiaan
Hubungan yang harmonis antara sesama pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di perusahaan. Hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* haruslah berjalan harmonis.

Kinerja

Menurut Priansa (2017:48) Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Umar (dalam Mangkunegara 2014:18) terdapat tiga aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, yang kemudian

dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain:

- a. Kuantitas kerja, terdiri atas output rutin dan non rutin atau ekstra. Suatu organisasi atau perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.
- b. Kualitas kerja, terdiri atas ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi suatu organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.
- c. Ketepatan waktu, kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sinambela (2016: 332) menyebutkan berbagai teori yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Penelitian Nawawi (2016) diketahui bahwa adalah keefektifan suatu organisasi hanya dapat diwujudkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Penelitian Nurcahya (2017) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan ialah deskriptif kausal dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sample jenuh. Sampel yang digunakan adalah 69 karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert.

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dari 35 butir kuisisioner yang disebarkan kepada 69 responden memiliki nilai korelasi $R_{hitung} > R_{tabel}$ atau (R_{hitung}) diatas 0,361 (R_{tabel}) sehingga semua pernyataan valid dan layak digunakan dalam analisis regresi linier sederhana.

Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini adalah 0,921 untuk disiplin kerja dan 0,800 untuk kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten karena nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

a) Variabel Disiplin Kerja

TABEL 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

No Item	Dimensi	Skor	Rata-Rata Presentase
1,2,3,4	Tujuan dan Kemampuan	1141	82,7%
5,6,7	Teladan Pimpinan	876	84,6%
8,9,10	Balas Jasa	841	81,3%
11,12	Keadilan	565	81,9%
14,15,16	Waskat	1105	80,1%
17,18	Sanksi Hukuman	579	83,9%
19,20	Ketegasan	569	82,5%

21,22,23	Hubungan Kemanusiaan	887	85,7%
Jumlah Skor		9084	
Presentase		82,8%	

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja. Dari tabel tersebut disimpulkan bahwa skor total dan presentase hasil pengolahan disiplin kerja yaitu 9084 atau 82,8%. Skor disiplin kerja berada pada kategori baik sehingga, disiplin kerja karyawan pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat termasuk baik.

b) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Dimensi	Skor	Rata-Rata Presentase
24,25,26,27	Kuantitas Kerja	1160	84,1%
28,29,30,31	Kualitas Kerja	1164	84,3%
32,33,34,35	Ketepatan waktu	1154	83,6%
Jumlah Skor		3478	
Presentase		84%	

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan. Dari tabel tersebut disimpulkan bahwa skor total dan presentase hasil pengolahan kinerja karyawan yaitu 3478 atau 84%. Skor kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik sehingga, kinerja karyawan pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat termasuk baik.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11,729	4,439		2,642	,010
	Disiplin Kerja	,407	,047	,729	8,730	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil pengolahan data pada tabel 4 di atas dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,729 + 0,407X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,729. Menunjukkan jika variabel disiplin kerja bernilai 0 dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai sebesar 11,729.
- Nilai disiplin kerja 0,407. Menunjukkan jika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,407.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja, maka dilakukan pengujian. Berdasarkan Tabel, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat.

H1 : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat.

Dengan nilai signifikan (α) sebesar 5% dan $df = (n-2)$ maka $69 - 2 = 67$, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,998. Diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 8,730 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,730 > 1,998$) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	,532	,525	2,32577

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Rumus koefisien determinasi adalah $Kd = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,729, dan nilai koefisien determinasi atau R square (R2) sebesar 0,532 atau 53,2%. Jika dihitung dengan rumus manual ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,729)^2 \times 100\% \\ &= 53,2\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan sebesar 53,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberi pengaruh sebesar 53,2% terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat, sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Disiplin kerja pada karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat berdasarkan analisis deskriptif dinilai dalam kategori baik. Hal ini berdasarkan pada rekapitulasi persentase tanggapan responden terhadap disiplin kerja, yaitu dengan nilai 82,8%. Dan nilai tertinggi terdapat pada dimensi hubungan kemanusiaan.

- b. Kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat berdasarkan analisis deskriptif dinilai dalam kategori sangat baik. Hal ini berdasarkan pada rekapitulasi persentase tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan nilai 84%. Dan nilai tertinggi terdapat pada dimensi kualitas kerja.
- c. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 53,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- www.bulog.co.id, diakses pada Desember 2018
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Hartatik, I.P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Mangkunegara.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Priansa, D.J. (2017). *Manajemen Kinerja karyawan: dalam pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.