



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (kasus bagian oprasional PT. Indah Logistik Cargon Cabang pekanbaru)

Rosalina¹, Tri Septiana², Vicky F Sanjaya³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Lampung

Email: rosalinaocakk@gmail.com

Abstrak

Disiplin adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan terwujudnya tujuan utama karena tanpa disiplin sama-sama sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkinerja tinggi adalah yang berkualitas dan memiliki efektifitas kerja yang memadai. Adapun yang termasuk dalam disiplin kerja dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan kemampuan memelihara peralatan kantor. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Hasil kualitas dan kuantitas kinerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa pengiriman. Bagian operasional merupakan bagian terpenting dari perusahaan, dimana bagian operasional berinteraksi langsung dengan konsumen dalam melayani pemberian pelayanan, dan pada bagian operasional dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi demi menjalani pekerjaan dan memenuhi sasarnya. Berdasarkan analisis penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari analisis data diketahui dari t hitung (13,637) > t tabel (1,997) dan Sig (0,000) < 0,05. Maka hipotesis tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Kata kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstrak

Discipline is the most important function of human resource management and the realization of the main goal because without discipline it is equally difficult to achieve maximum goals. The source of success of an enterprise in producing a high-performance workforce is qualified and has adequate work effectiveness. What is included in the work discipline in this study is punctuality, compliance with regulations, and the ability to maintain office equipment. Performance is the result of work that a person achieves in accordance with the requirements of the job. The results of the quality and quantity of performance achieved by the employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities assigned to him. The factors that affect performance are ability and motivasi. PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru branch is one of the service companies engaged in delivery services. The operational part is the most important part of the company, where the operational part interacts directly with consumers in serving service delivery, and in the operational part, employees who have high ability and motivation are needed to carry out their work and meet their goals. Based on the analysis of this study, it shows that there is a strong influence between work discipline and the performance of employees in the operational department of PT. Indah Logistics Cargo Pekanbaru branch. This can be seen from the analysis of known data from t count (13.637) > t table (1.997) and Sig (0.000) < 0.05. Then the hypothesis of no influence of labor discipline on the performance of employees is accepted.

Keywords : Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan disegala bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis pekerjaan untuk melakukan visi dan misi dan factor yang sangat berpengaruh dalam sumberdaya manusia adalah factor disiplin. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perkerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karan dalam suasana disiplin perusahaan akan dapat melaksanakan program kerjanya untukmencapai sasaran yang telah ditetapkan .karyawan yang disiplin dan tertibmenaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam pe nrusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi,efektifitas, dan produktifitas.

Persaingan di dunia usaha bisnis juga dihadapi juga oleh perusahaan swasta , seluruh perusahaan swasta yang ada di Indonesia tengah menghadapi pasar global yang kenyataannya berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini merupakan persoalan yang dapat dialami oleh setiap perusahaan , termasuk perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman paket . salah satu perushaan swasta yang mengalami permasalahan yang kcukup kompleks adalah PT. Indah logistic cargo juga melayani pengiriman barang pindah antar kota atau provinsi.

PT. Indah Logistik Cargo cabang pecan baru perusahaan ini didirikan oleh Bapak Arizal Aziz pada pengujung tahun 2007, tepatnya pada tanggal 17 Desember 2007. Perusahaan tersebut melayani pengiriman barang ke berbagai kota besar baik dalam negri maupun luar negri , pengirimannya berupa paket yang berukuran kecil hingga paket yang berukuran besar. PT. Indah Logistik Cargo adalah salah satu jasa angkutan yang mempunyai sumberdaya manusia yang professional dan berpengalaman dibidangnya . Setiap paket yang dikirim via perusahaan PT. Indah Logistik Cargo akan diberikan service door to door kepada konsumen , ini adalah komitmen perusahaan agar pelanggan merasa puas atas pelayanan yang diberikan oleh PT. Indah Logistik Cargo.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas , maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul yaitu “Pengaruh Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “(kasus bagian oprasional PT. Indah Logistik Cargon Cabang pekanbaru) , untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tersebut.

KAJIAN TEORITIK

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut Wilson Bangun (2012:6) menjelaskan bahwa Manajemen sumberdaya manusia adalah seluruh potensi manusia yang dapat selalu berkembang untuk melewati tahap demi tahapan produksi secara efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil yang maksimal yang bertujuan untuk mencapai target ataupun tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2019), 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. Sedangkan menurut Menurut Bintoro dan Daryanto menyatakan bahwa

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (2017:15)

Dapat dikatakan juga Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

DISIPLIN

Menurut Thomas Gordon (1996:3) Disiplin adalah kebiasaan seseorang untuk melakukan kegiatan sehari-hari secara tepat dan sesuai dengan peraturan yang telah disepakati oleh suatu perusahaan yang harus dilakukan oleh seseorang dengan ketetapan tertentu. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Sedangkan menurut Bejo Siswanto Suatu sikap dan etiket yang baik dan selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku mau itu tertulis atau tidak serta sanggup menerima sanksi apabila ia melanggar peraturan yang berlaku (2010:291).

Disiplin dapat dikatakan sebagai motivasi kedepan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan menghasilkan kualitas yang lebih baik lagi karena dengan disiplin kita dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan memiliki waktu luang yang banyak serta kita dapat melakukan aktivitas yang lainnya. Contoh dari sikap disiplin dalam bekerja seperti datang tepat waktu, tidak pernah bolos saat jam kerja, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, saling membantu antar pekerja, saling menghargai satu sama lain tanpa membandingkan jabatan, ras, maupun agama.

keuntungan yang mungkin akan kita dapatkan sebagai seorang yang disiplin:

1. Dapat bekerja lebih cepat

Seseorang yang memiliki sifat disiplin yang tinggi itu selalu menjanjikan sebuah pekerjaan dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Seorang pegawai yang memiliki kecakapan dalam hal kedisiplinan, dapat mengatur dengan cermat tentang pekerjaan yang telah ia kerjakan. Sehingga mereka mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat.

2. Tidak memiliki waktu yang terbuang

Tingkat disiplin yang tinggi itu akan selalu berbanding lurus dengan tingkat efisiensi kerja. Seseorang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi itu akan selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya. Dengan begitu pekerjaan atau tugas yang diberikan akan lebih cepat terselesaikan.

3. Disukai atasan dan rekan kerja

Keuntungan yang di dapat selanjutnya dari seorang pegawai yang memiliki sifat disiplin ialah akan disenangi oleh atasan dan rekan kerja. Lantaran kinerja mereka yang ditampilkan sangat baik, serta setiap tugas yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan akan membuat atasan Anda senang. Ditambah lagi, Anda memiliki waktu yang cukup luang untuk dapat digunakan guna membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Dapat menumbuhkan rasa percaya diri

Manfaat selanjutnya yang akan Anda dapatkan dari memiliki sifat disiplin ialah Anda dapat menumbuhkan rasa percaya diri Anda dalam bekerja, sehingga Anda dapat meyakini pada diri sendiri, bahwa Anda cukup mampu untuk mengerjakan setiap tugas yang ditanggung jawabkan kepada Anda.

Bila Disiplin dapat ditanamkan oleh seluruh seseorang dalam bekerja, pasti ia akan berpengaruh kepada orang lain dan pasti dapat memberikan manfaat tidak hanya bagi perusahaan, lingkungan, melainkan juga bagi diri sendiri.

KINERJA

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah sebuah pencapaian seseorang yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar dan selalu ada peningkatan ataupun perkembangan disetiap pekerjaan yang di tugaskan kepada dirinya.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu alat ukur untuk melihat apakah seseorang dapat melaksanakan tugasnya atau tanggung jawabnya dengan baik atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Moeheriono dalam buku yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi" karya Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dijelaskan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Sikap Disiplin

Salah satu hal penting dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan adalah sikap disiplin. Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan demi kelancaran bisnis perusahaan. Setiap karyawan diharapkan memiliki sikap disiplin untuk mengikuti aturan perusahaan dan melaksanakan tugas masing-masing. Perusahaan sendiri dapat membuat kebijakan yang akan memengaruhi sikap disiplin karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi setiap karyawan tentu saja berbeda-beda. Ada karyawan yang termotivasi untuk bekerja demi uang agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya ada juga yang termotivasi dengan jabatan tinggi.

Kompensasi atau Insentif

Salah satu yang akan cukup mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk bonus yang akan meningkatkan kinerja. Iming-iming kenaikan jabatan juga akan membuat karyawan memperbaiki kinerjanya. Selain sebagai penghargaan untuk karyawan yang bekerja sangat baik, hal ini juga diharapkan dapat memacu karyawan lain untuk bekerja lebih baik lagi.

Gaya Kepemimpinan

Karyawan yang memiliki pemimpin baik biasanya akan memberikan performa yang baik juga. Gaya atasan dalam memimpin karyawannya akan sangat

memengaruhi kinerja perusahaan maupun karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mengayomi karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas masing-masing tanpa memberi tekanan yang berlebihan.

Lingkungan Kerja

Faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja pegawai atau kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati karyawan tenang dan bisa lebih fokus dalam pekerjaannya. Ketersediaan peralatan kerja yang lengkap juga membuat performa karyawan lebih maksimal. Perusahaan juga perlu memperhatikan kesehatan dan keamanan karyawannya dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai kebutuhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistika. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistika yang dicari melalui program smartPLS 3.

waktu penelitian Dan waktu penelitian sejak tanggal 30 Oktober 2021 sampai selesai. Adapun yang menjadi alasan adalah karena PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dengan latar belakang yang berbeda-beda, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting untuk memajukan suatu perusahaan sehingga penting untuk manajemen perusahaan agar dapat memperhatikan secara khusus prosedur kerja dan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sampel

Sampel menurut Arikunto (2008:116) "penentuan pengambilan sampel sebagai berikut apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi" jadi untuk pengambilan sampel dilakukan secara sensus sehingga jumlah sampel penelitian adalah keseluruhan populasi yaitu sebanyak 30 orang.

Uji instrument

A. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisisioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS (Sugiyono, 2008:104).

B. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 30 orang responden. reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode cronbach's alpha dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan - Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik - Apabila nilainya 0,7 dapat diterima - Apabila nilainya diatas 0,8 adalah baik Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 30 orang responden dapat bahwa variabel Disiplin kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60. Untuk variabel disiplin kerja (X) nilai cronbach's alpha sebesar 0,88 dan dinilai baik sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai cronbach's alpha sebesar 0,82 dan dinilai dapat diterima. Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliable serta layak untuk disebarakan kepada responden guna penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data variabel penelitian yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya serta dinyatakan valid dan reliabel kemudian dimasukkan pada estimasi regresi sehingga hasilnya dapat disusun persamaan regresi sederhana. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara sesuai dengan situasi dan kondisi dari perusahaan tersebut.

Dari analisis data tersebut menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan kepada semua karyawan PT. Indah Logistik Cargo disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada pada karyawan PT. Indah Logistik Cargo, menyelesaikan tugas tepat waktu. Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak yang mempengaruhinya diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dengan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Indah Logistik Cargo, maka tindakan disiplin hendaknya bersikap positif, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah karena disiplin bertujuan untuk memperbaiki kegiatan dimasa yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur bagi karyawan PT. Indah Logistik Cargo untuk mengetahui apakah peran karyawan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Oleh sebab itu pada PT. Indah Logistik Cargo, disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul.

Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi yang sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi yang bersangkutan. Dan juga sesuai dengan hukum, moral dan etika serta standar kerja telah ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan.

Dampak dari sikap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Cargo yang memuaskan menurut penelitian ini mempercepat tercapainya tujuan, visi dan misi, tercapainya standar kerja yang diharapkan mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, menumbuhkan rasa tanggung jawab, sedangkan dampak dari disiplin kerja yang tidak memuaskan, karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya serta akan muncul berbagai masalah yang menyangkut pencapaian kinerja selama ini.

KESIMPULAN

Hasil uji yang dilakukan secara simultan diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT indah logistik Cargo. Dari nilai koefisien determinasi sebesar dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan memang memiliki peran yang cukup penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di PT indah logistik Cargo, berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan agar PT indah logistik Cargo lebih memperhatikan masalah disiplin kerja karena terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wilson Bangun (2012:6). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dirujuk oleh KJ Nurul Masrufi 2018
- Hasibun, (2019) manajemen sumber daya manusia. PT Angkasa Bongkar Muat Andalas Ogan Komering Ilir
- Bintoro dan Daryanto, (2017:15). Manajemen penelitian kinerja karyawan Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibun dalam Sinambela (2016;335). Disiplin UIN Suska Riau. State Islam University Of SultanSyarif Kasim Riau
- Thomas Gordon (1996-9).Disiplin Dirujuk oleh ADWI PUSPITA 2016 Tulungagung.
- Hasibun (2016:335), Disiplin, Universitas Bina Sarana Informatika.
- Bejo Siswanro (2010:291), Disiplin. Dirujuk oleh S Mustofa 2020.
<https://media.neliti.com/media/publications/32331-ID-pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-kasus-bagian-operasional-pt-in.pdf>