

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU REULEUT BIREUEN

Sri Yanna

Teknik Informatika Universitas Islam Kebangsaan Indonesia
sriyanna01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan SPBU Reuleut Bireuen. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan model statistika yaitu model analisis regresi sederhana. Data responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Hasil penelitian didapat hasil Pengaruh variable disiplin (X) terhadap kinerja (Y) karyawan SPBU Reuleut Bireuen sebesar 77.3%. Hasil Koefisien determinasi besarnya nilai koefisien korelasi ($R = 0.866$) artinya bahwa variabel bebas yang diteliti disiplin (X) mempunyai hubungan dengan variable terikat kinerja (Y) yaitu sebesar 86.6%. Pada koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai R^2 (koefisien determinasi) adalah 0.750. Hal ini berarti kemampuan variabel disiplin (X) dalam menjelaskan variabel kinerja (Y) pada SPBU Reuleut Bireuen adalah sebesar 75.0%. Pada variable disiplin (X) diperoleh nilai t hitung 9.176 dan nilai t -tabel diperoleh 2.048 sehingga nilai t -hitung > dari nilai t -tabel ($9.176 > 2.048$). Kondisi ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dalam penelitian ini disiplin (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU Reuleut Bireuen.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja.

PENDAHULUAN

Disiplin karyawan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena kinerja yang tinggi dapat dicapai apabila seluruh karyawan dan pihak manajemen memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Siagian (2002) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Selanjutnya Davis (dalam Mangkunegara 2000) mengatakan Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Pada SPBU Reuleut Bireuen masih banyak ditemukan karyawan yang kurang disiplin hal ini di pengaruhi oleh beberapa sebab diantaranya ketidak sesuaian tupoksi sehingga berpengaruh kepada kondisi individu pekerja yang tidak nyaman bekerja. Kondisi ini tentu akan berdampak besar pada kualitas karyawan di SPBU Reuleut Bireuen dan tentunya dibutuhkan suatu terobosan yang diterapkan pada Pertamina terkait terutama pada kondisi internal kantor baik hubungan antara karyawan maupun dengan pimpinan tentunya juga melihat kembali kepada pembagian tupoksi sehingga hal ini diharapkan mampu memberikan rasa nyaman pada karyawan yang tentunya berdampak pada terdorongnya kinerja karyawan pada SPBU Reuleut Bireuen.

Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang kinerja sebuah SPBU agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan SPBU saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya

mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti Karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja Karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin Karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya Karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Berdasarkan hasil observasi dan pengalaman peneliti, dapat diinformasikan bahwa disiplin dan kinerja karyawan SPBU Reulet Bireuen masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dengan masih adanya para karyawan yang meninggalkan SPBU pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, adanya karyawan yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang diberi judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Reulet Bireuen”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian manajemen menurut Sugiyono (2013:28) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dibuktikan dan ditemukan pengetahuan, teori tertentu, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang manajemen. Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Reulet Bireuen.

Penelitian ini dilakukan pada Pertamina SPBU Reulet Bireuen, yang beralamat terletak di Jl. Banda Aceh-Medan, Bireuen Mns. Reuleut, Kota Juang, Kabupaten Bireuen,. Tempat penelitian dipilih dengan alasan peneliti ingin memperoleh informasi pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan SPBU Reulet Bireuen secara akurat. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperkirakan akan memakan waktu lebih kurang 3 bulan, mulai dari bulan Februari hingga Mei 2018.

Desain penelitian ini merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin (X) dan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Reulet Bireuen. Hal ini dapat dilihat pada variabel disiplin Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.176 > 2.048$) sehingga menolak H_0 dan menerima H_a .

Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian dari Ali Wairooy (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif terlihat dari koefisien regresi sebesar 0,264 dan signifikan yang dilihat dari signifikansi (0,029) lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5% (0,05). Berpengaruh secara positif artinya ketika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh secara signifikan artinya dengan adanya

disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh thitung lebih besar dari ttabel ($2,230 > 1,943$) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,029 < 0,05$). Hal ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif terlihat dari koefisien regresi sebesar 0,423 dan signifikan yang dilihat dari signifikansi (0,000) lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5% (0,05). Berpengaruh secara positif artinya ketika kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh secara signifikan artinya dengan adanya kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh thitung lebih besar dari ttabel ($4,422 > 1,943$) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.
3. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan; Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif terlihat dari Fhitung sebesar 15,124 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,20 ($15,124 > 3,20$) dan signifikan yang dilihat dari signifikansi (0,000) lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5% atau 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berpengaruh secara positif menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi sejalan dengan kinerja karyawan artinya ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh secara signifikan artinya dengan adanya disiplin kerja dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya, maka kesimpulan dari tulisan ini adalah:

1. Pengaruh variabel disiplin (X) terhadap kinerja (Y) karyawan SPBU Reuleut Bireuen sebesar 77.3%.
2. Koefisien determinasi besarnya nilai koefisien korelasi ($R = 0.866$) artinya bahwa variabel bebas yang diteliti disiplin (X) mempunyai hubungan dengan variabel terikat kinerja (Y) yaitu sebesar 86.6%.
1. Pengujian koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai *R square* (koefisien determinasi) adalah 0.750. Hal ini berarti kemampuan variabel disiplin (X) dalam menjelaskan variabel kinerja (Y) pada SPBU Reuleut Bireuen adalah sebesar 75.0%.
2. Pada variabel disiplin (X) diperoleh nilai t hitung 9.176 dan nilai t-tabel diperoleh 2.048 sehingga nilai t-hitung > dari nilai t-tabel ($9.176 > 2.048$). Kondisi ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dalam penelitian ini disiplin (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU Reuleut Bireuen.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian seperti diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut: Saran untuk SPBU Reuleut Bireuen diharapkan agar dapat mempertahankan tingkat disiplin dan kinerja karyawan yang sudah sangat baik agar dapat memberikan kualitas kinerja yang baik pada SPBU Reuleut Bireuen.

Usaha-usaha untuk mempertahankan disiplin kerjakaryawan sebaiknya harus lebih tegas dan dijelaskan terlebih dahulu kepada karyawan baik dari segi peraturan dan sanksi sehingga dapat diterima dan dipahami oleh karyawan, hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan dapat menghasilkan suatu hubungan yang baik untuk memajukan karyawan dan perusahaan. Dan sebaiknya pimpinan menerapkan atau menggunakan mesin absensi elektronik, sehingga dapat terlihat tingkat kedisiplinan dari setiap karyawan, berapa karyawan tersebut terlambat datang dan pulang kerja lebih awal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, 2005, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Cetakan. 5. CV Alfabeta. Bandung,
- Alwi, Z. Iskandar. 2008. *Pasar Modal Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Yayasan. Pancar Siwah,
- Anoraga Pandji, 2007. *Pengantar bisnis. Pengelolaan Bisnis Dalam Era. Globalisasi*. Jakarta: Rieneka Cipta,
- Arikunto, 2002, *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta,
- Assauri, 2008, *Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep dan Strategi*. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta,
- Dessler, Gary, 2008, *Human Resouces Management*, 9th Edition. Prentice Hall International, Inc., New Jersey,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. BumiAksara,
- IkaP, 2009, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Bandung: Alfabeta,
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Kotler dan Armstrong, 2008, *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Jilid1. Erlangga, Jakarta,
- Kotler. Philip. 2009. *Manajemen Pemasaran Jilid 1 (11th ed.)*. PT. Indeks: Jakarta,
- Malhotra, Naresh K. 2006. *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan Jilid 2*. Jakarta :PT. Indeks,
- Siagian, P. Sondang, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan VI, Bumi Aksara. Jakarta,
- Suharsimi. Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Aryani. D dan Rosinta.F. 2010. Pengaruh kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Vol.17. No.2,
- M. Khoiru Rusydi dan Fathoni, 2008. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor di Kota Palu, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*.