

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN STUDI DI PT. RAMAYANA LESTARI
SENTOSA TERBUKA KUPANG**

Marni D. Uskono¹

Frans Gana²

Ricky E. Foeh³

ABSTRACT

The writer Marni d. Uskono under the guidance of Dr. Frans Gana M.Si as supervisor I and Ricky E. Foeh, SPd, MM as supervisor II. With the title Effect of Working Discipline on Employee Performance PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang. The formulation of the problem in this study is How does the influence of work discipline on employee performance. The purpose of this study is to describe effect of work discipline on employee performance.

This research uses quantitative methods, with data collection techniques through questionnaires, observations, interviews, documentation at the research location. The sample in this study were 67 employees of PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang using saturated samples. The analysis technique used is linear regression is used to measure the effect between variables.

The result showed that the variables of work discipline partially had a significant effect on employee performance PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang. The result of the study concluded that work discipline factors is things that need to be considered to improve employee performance so that it is better to realize company goals.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana dan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama untuk menjadikan organisasi tempat ia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta kemajuan dan perkembangan dari tahun ketahun. Apabila tujuan tersebut tercapai maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapat balasan dengan nilai yang

¹Alumni IABI FISIP Tahun 2020

^{1 3}Dosen IABI FISIP Undana

sesuai dari organisasi yang selama ini di perjuangkan.

Keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi karena tingkat kinerja karyawan perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan perusahaan yang bersangkutan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya, peningkatan kualitas sumber daya manusia dewasa ini sangat dibutuhkan dalam perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan yang baik ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan semaksimal mungkin. Kinerja karyawan yang baik mengindikasikan bahwa kinerja perusahaan tersebut baik pula.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2000:94). Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Menurut Simanjuntak (2005:1-3), kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil individu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan untuk suatu kurun waktu tertentu. Mangkunegara (2005:9) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), inisiatif dan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik sebagai kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Jika semua lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin maka sebaliknya seorang karyawan tidak akan ikut disiplin, untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja menjadi

panutan bagi para karyawan. Sedangkan pendapat lain juga diungkapkan oleh Sutrisno (2013:89), mengatakan disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau suatu pemerintahan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang adalah salah satu jaringan toko swalayan terbesar di kupang yang menjual produk sandang dan kebutuhan pangan sehari-hari. PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang di dirikan pada tahun 2003. Ekonomi Indonesia tetap kuat ini disebabkan oleh sektor kelas menengah dan ritel yang terus berkembang, sehingga menempatkan Indonesia sebagai pasar terbesar di Asia Tenggara. Daya beli di negara kepulauan terbesar di dunia ini pun semakin kuat, terutama di kalangan milenial sejalan dengan itu, perusahaan telah mengambil langkah maju untuk memperkuat posisinya sebagai salah satu departement store terbesar di indonesia perusahaan tidak hanya menawarkan produk-produk fashion untuk segmen kelas menengah ke bawah tetapi Perusahaan juga telah bertransformasi dan membangun versi Ramayana baru yang merujuk ke segmen kelas lebih tinggi ini telah di buktikan dengan pembukaan Ramayana Prime, sebuah target berbelanja yang lengkap dan menawarkan produk-produk fashion merek. Dalam pencapaian tujuan perusahaan diharapkan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang dapat terus meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Desy V. Omawale sebagai SPV. SDM PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang pada tanggal 4 November 2019 mengatakan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari tabel laporan penjualan PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang tahun 2018 pada bulan Mei dengan target perusahaan sebesar Rp. 8,828,080,909 dengan sementara penjualan yang dicapai hanya mencapai 91,7% dari target yang ditentukan yaitu sebesar Rp. 8.094.070,496 ini merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan agar mencapai hasil kinerja yang maksimal.

STUDI PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variable*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik agar para karyawan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Wilson Bangun (2012:231), mendefenisikan “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)”. Selanjutnya, Mangkunegara (2004:9), mendefenisikan “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang memengaruhinya

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sutrisno (2013: 85), menyatakan bahwa “didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya bila tidak disertai sanksi bagi para pelanggarnya”. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku, dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sangat sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

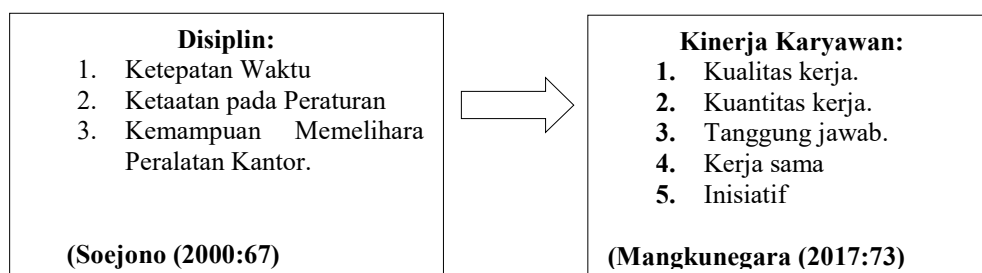
Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam memajukan dan mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang mempunyai tempat terpenting dalam organisasi baik pemerintah ataupun swasta. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pada penelitian ini penulis mengkaji pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:73) mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama

Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang tinggi pula dari karyawan. 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 bagi karyawan untuk kelaancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Berdasarkan kajian teoritis yang telah diuraikan maka dapat disusun kerangka berpikir yaitu kinerja karyawan berkaitan dengan disiplin kerja. Pada penelitian ini penulis mengkaji pendapat Soejono (2000:67) kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja diantaranya : ketepatan waktu, ketepatan pada peraturan, dan kemampuan memelihara peralatan kantor. Berdasarkan uraian tersebut maka digambarkan bentuk kerangka berpikir sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empirik maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : “Di duga sementara disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kupang”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif/hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Bentuk hubungan antara dua variabel yang digunakan yaitu, hubungan kausal/ sebab akibat, dimana variabel X mempengaruhi variabel Y (Sugiyono, 2010:11).

Dalam penelitian ini, obyek penelitian dilakukan pada karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang. yang berlokasi di Jl.W.J.Lalamentik Kelurahan oebufu, Kecamatan oebobo, Kota Kupang-NTT

Dalam penelitian ini populasi yang diambil yaitu dari karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kupang itu sendiri sejumlah 67 karyawan.

HASIL

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang yang dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, dengan menggunakan program *Statistic Product and Services Solution (SPSS)* versi 16.00 seperti yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.682	5.399		1.238	.220
	Disiplin Kerja	1.535	.154	.778	9.987	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data Tabel 1 dapat dibuat model persamaan regresi yang terjadi dengan melihat konstanta dan koefisien regresi variabel disiplin kerja, sehingga persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y' = a+bx$$

$$Y' = 6,682+1,535x$$

Hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui bahwa Nilai (a) konstanta sebesar 6,682 mempunyai makna pada saat variabel disiplin kerja bernilai = 0, maka besarnya variabel kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang sebesar 6,682. Sedangkan nilai dari b yaitu sebesar 1,535, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) satuan variabel disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya variabel kinerja karyawan sebesar 1,535 satuan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan Uji t (Uji Parsial), Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Kriteria keputusan yang digunakan adalah: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi (P) lebih kecil alpha (α) (0,05) atau $p < \alpha$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi (P) lebih besar dari alpha (0,05) atau $P > \alpha$, maka hipotesis (H_o) diterima, yang artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan Program *Statistic Product and Services Solution (SPSS)* versi 16.00 pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar 9,987 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.997 dimana $df = n - 2 \Rightarrow 65 = 67 - 2$, $\alpha = 0,05$ atau 5%. Hasil pengujian tersebut juga menunjukkan bahwa kemungkinan kesalahan untuk menolak atau menerima hipotesis adalah sebesar 0.000. Oleh karena itu, $t_{hitung} (9,987) > t_{tabel} (1.997)$ atau signifikansi (P) lebih kecil alpha (α) (0,05) atau $p < \alpha$, artinya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang secara keseluruhan menunjukkan bahwa capaian variabel disiplin kerja termasuk kategori sangat baik. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang secara keseluruhan menunjukkan bahwa capaian variabel kinerja karyawan termasuk kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil uji t maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A., Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Bachtiar, Arifudin Husain, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol.1, No 3, 1028: 2598-9545.
- Darodjat, Achmad Tubagus, 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Handoko, T. H., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Marihot, Tua Effendi Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Mathis, Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusi*., Jakarta: Penerbit. Salemba Empat
- P., Joko. Subagyo, 2004. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Soejono, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung
- Siagian, Sond Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Sastrohadiwiryo, S., 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesi*, Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- , 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabeta

Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit, Bandung: Penerbit Erlangga.

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.