

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Akulaku Silvrr Jakarta

Oktavia Dwi Fayanti¹, Irwansyah²

¹²Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

Email: dwioktafayanti@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima April 2024
Disetujui Mei 2024
Diterbitkan Juni 2024

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah melakukan analisis pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Akulaku Silvrr Jakarta. Bahwa ternyata kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja masih rendah, begitu pula dengan ketegasan atasan dalam mengidentifikasi pelanggaran disiplin. Selama ini karyawan yang tidak patuh hanya diberi teguran lisan ini tidak menakuti karyawan dan berharap kembali perilakunya menjadi disiplin. Atas dasar fenomena tersebut tentu diduga akan berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dan juga berpengaruh terhadap karyawan yang memiliki prestasi yang bagus, serta berkontribusi kepada perusahaan. Atas fenomena tersebut diduga menurunnya kinerja karyawan.

DOI: 10.32493/jism.v4i2

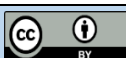
Keywords:

Work Discipline,
Employee
Performance.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of work discipline on employee performance at PT Akulaku Silvrr Jakarta. It turns out that employee awareness of the importance of work discipline is still low, as is the firmness of superiors in identifying disciplinary violations. So far, disobedient employees have only been given verbal warnings, this does not scare employees and they hope that their behavior will return to being disciplined. Based on this phenomenon, it is certainly suspected that it will affect the performance produced by employees, and also affect employees who have good achievements and contribute to the company. Due to this phenomenon, it is suspected that employee performance will decline.

How to cite: Fayanti, O.D., & Irwansyah, I. (2024). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Akulaku Silvrr Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 4(2) 324-328.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, dan dunia usaha. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh organisasi atau perusahaan sebagai pelaku, pemikir, dan pencipta atau

perencana untuk mencapai tujuan dan target organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu organisasi, berperan sebagai perancang dan partisipan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi. Mereka membawa pemikiran, perasaan, kemauan, status pada organisasi dan mereka tidak seperti perangkat mesin yang pasif, atau materi, melainkan mendukung efisiensi operasional serta meningkatkan tujuan dan target organisasi. Nawawi dalam Gaol (2014: 44) menyatakan, “Sumber daya manusia ialah orang-orang yang bekerja, berperan sebagai modal penting organisasi/perusahaan yang bisa dihitung (secara kuantitatif) dan sumber daya manusia merupakan kekuatan untuk memajukan organisasi/perusahaan”.

Kinerja karyawan merupakan keterampilan, kemampuan, dan sifat profesional yang dihasilkan karyawan saat menjalankan tugas dan kewajiban pekerjaannya. Kinerja bisa diukur berdasarkan tercapainya tujuan dan target yang sudah ditentukan, kualitas hasil kerja, tingkat produktivitas serta kemampuan kerjasama pada tim. Sebagai standar, kinerja karyawan mencerminkan kontribusi dan totalitas terhadap kesuksesan perusahaan. Penting untuk manajemen dapat mengerti serta mengapresiasi hasil kinerja karyawan dengan memberikan rewards atau penghargaan yang memadai dan pelatihan lebih lanjut untuk kesuksesan bersama.

Kinerja ialah hasil tunggal atau semua keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan pada periode tertentu dengan banyak pilihan atau alternatif, misalnya prestasi kerja, sasaran, atau standar yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 67) menyatakan, “Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau inovasi dan hasil kerja kuantitatif yang bisa diukur berupa data dan angka, seperti memproduksi produk, hasil penjualan, dan pencapaian target yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya selaras dengan kewajiban yang diberikan”. Sedangkan menurut (M. Abdullah, 2014: 4), “Kinerja merupakan hasil pelaksanaan rencana kerja suatu organisasi yang dilakukan para leaders dan karyawan (SDM) yang bekerja pada suatu pemerintahan atau perusahaan yang bekerja untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

Konsistensi Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting karena sangat berpengaruh untuk kesuksesan perusahaan. *Performance*/kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik juga dalam perkembangan bisnis perusahaan. Namun sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk juga pada perusahaan. *Performance* karyawan dapat dilihat dari aspek waktu kerja, kuantitas, kualitas dan kerja sama untuk dapat mencapai tujuan dan target yang sudah ditetapkan perusahaan. Semuanya tergantung pada jumlah dan waktu yang dikerjakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja dipahami sebagai kesadaran karyawan bahwa mereka melaksanakan tugasnya dengan mengoptimalkan kemampuannya dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Malayu Hasibuan (2017: 193), “Disiplin kerja mengacu pada kemampuan diri dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua regulasi perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Keith Davis (1985: 366) dari Anwar Prabu mempunyai pendapat lain. Mangkunegara (2015: 129) “disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk menegakkan kebijakan organisasi. Sedangkan menurut Terry dalam Sutrisno (2017: 87), disiplin salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan. Agar pekerjaan apa pun berjalan lancar, Anda harus disiplin. Terry tidak percaya bahwa disiplin hanya dikaitkan dengan ketidaknyamanan (hukuman). Sebab, pada hakikatnya hukuman merupakan sarana utama dalam menegakkan disiplin. Sangat penting untuk memahami disiplin kerja, meskipun masyarakat sebenarnya ingin hidup bebas, yaitu bebas dari segala pembatasan dan peraturan yang membatasi aktivitas dan tindakannya, serta dari undang-undang dan peraturan yang membatasi dan mengekang aktivitas apa pun itu membutuhkan disiplin, hal ini untuk menghindari sesuatu yang tidak bisa dikendalikan manusia. Oleh sebab itu, ini tidak dimaksudkan untuk membatasi kreativitas atau inovasi individu, melainkan membatasi apa yang baik dan tidak baik dikerjakan dalam suatu organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017: 85), “Disiplin kerja adalah adaptasi setiap individu atas segala entitas yang dibebankan kepadanya, sehingga menghasilkan masyarakat yang tertib dan bebas dari kegaduhan”. Pendapat lain dari Malayu Hasibuan (2017: 193) “Disiplin adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk mentaati semua regulasi perusahaan dan norma sosial yang berlaku”. Berbeda dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 129) terhadap Keith Davis yang menyatakan “disiplin kerja juga diartikan sebagai penerapan pengendalian untuk menegakkan kebijakan organisasi”. Veithzal Rivai (2015: 825) juga mengungkapkan pendapat berbeda, “Disiplin kerja merupakan sarana bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dan berusaha mengubah perilakunya dengan kata lain, merupakan usaha meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) yaitu ”kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Dalam analisis ini, penulis menggunakan metode analisis kualitatif. Imam Gunawan (2017: 82), menjelaskan pendapat Bogdan dan Taylor, analisis kualitatif adalah prosedur analisis yang menghasilkan data deskriptif tentang orang-orang yang berupa kata-kata dan perilaku tertulis atau lisan serta dibimbing pada lingkungan individu secara holistik (sepenuhnya). Data kualitatif disajikan dengan bentuk kata atau kalimat, grafik dan gambar. Metode analisis ini bersifat deskriptif karena data yang akan dianalisis merupakan gambaran gejala, fakta atau peristiwa yang diamati secara sistematis pada suatu populasi atau wilayah tertentu. Dalam proses analisis ini, akan menggunakan pendekatan evaluatif terhadap Analisis Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Akulaku Silvr Jakarta. Sedangkan data kuantitatif yaitu dalam bentuk angka penyajiannya menggunakan tabel, lalu diinterpretasi, dan dilakukan pendalaman analisisnya.

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan menggunakan beberapa metode atau teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan pokok permasalahan analisis yang banyak di perpustakaan, yaitu kaitannya dengan disiplin kerja yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan, tujuannya adalah untuk menyimpulkan definisi, pendapat dan teori perbandingan hasil penelitian dan lain lain.
2. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu analisis yang dikerjakan dengan cara terjun langsung ke lapangan agar mendapatkan informasi yang berhubungan dengan masalah analisis. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik berikut.
 - a. Dokumentasi ialah teknik mengumpulkan data dengan cara meneliti catatan-catatan tertulis seperti: arsip, internet, brosur, terbitan berkala, dan jurnal ilmiah.
 - b. Observasi, adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara mendalam mengenai aktivitas, fenomena, atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan PT. Akulaku Silvr Jakarta ketika bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data rekap kehadiran karyawan PT. Akulaku Silvrr Jakarta menunjukkan sejak tahun 2019 sampai 2023 angka kehadiran mengalami penurunan setiap tahunnya. Atas dasar data tersebut hasil analisis diperoleh kecenderungan adalah ketidakhadiran. Ketidakhadiran sakit, dan ketidakhadiran izin adalah yang tertinggi ini membuktikan bahwa masih terdapat rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja. Berdasarkan temuan tersebut tentu diduga kuat akan berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dan juga berpengaruh terhadap karyawan yang memiliki prestasi yang baik, dan bagus dalam berkontribusi kepada perusahaan, karena karyawan merasa *job description* mereka jadi lebih banyak harus mem-*backup* pekerjaan karyawan lain, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan ini dibuktikan berdasarkan data *performance* karyawan PT Akulaku Silvrr Jakarta. Kurangnya pemberian sanksi pelanggaran ketidakhadiran yang hanya diberi teguran lisan sehingga tidak membuat para karyawan jera, dan kurangnya perhatian *leader* dalam mendengarkan atau menerima keluh kesah karyawan yang hanya memandang satu pendapat dari satu pihak tentang pihak lain, sehingga menimbulkan ketidakharmonisan dalam tim.

Menurut Malayu Hasibuan (2017: 193), “disiplin kerja merupakan kemauan seseorang untuk menaati semua regulasi perusahaan dan norma sosial yang berlaku.” Disiplin kerja juga memengaruhi kinerja seseorang pada suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan penjelasan Sastrohadiwirjo (2012: 295) bahwa “terdapat hubungan timbal balik antara disiplin kerja dengan prestasi kerja yang dapat dicapai seseorang”. Artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula hasil yang dicapai seseorang. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan oleh penulis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Akulaku Silvrr Jakarta. Karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah akan kesulitan bekerja sama dengan tim. Namun jika karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi, maka mudah bagi mereka untuk bekerja secara kelompok. Ini juga berlaku pada karyawan yang mempunyai vitalitas tinggi, akan berpengaruh baik terhadap kualitas kerja, dan jika karyawan dapat mengikuti standar kerja maka akan berdampak baik juga terhadap kualitas dan kuantitas kerja. Semakin sistematis pendekatan karyawan terhadap peraturan perusahaan maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tersebut. Jika karyawan bekerja secara sistematis dan disiplin maka penyelesaian tugas dan output sesuai standar perusahaan tidak akan tertunda. Hal tersebut tentunya dapat mengangkat kinerja para karyawan ke level yang lebih baik, karena semua sumber daya manusia yang ada bekerja dengan tujuan yang sama dan disiplin yang tinggi. Hal tersebut sesuai dengan analisis Radeswandri dan Utami (2013) yaitu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan dan analisis ternyata ditemukan beberapa ketidakdisiplinan pada karyawan PT Akulaku Silvrr Jakarta yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada data kehadiran Tabel 1. 1 yang menunjukkan sejak tahun 2019 sampai dengan 2023 angka kehadiran menurun setiap tahunnya. Menurunnya angka kehadiran disebabkan oleh tingginya ketidakhadiran sakit, dan ketidakhadiran izin yang dilakukan oleh karyawan PT Akulaku Silvrr Jakarta. Penulis juga menemukan karyawan yang memiliki ketidakhadiran sakit, dan izin hanya diberikan teguran secara lisan, dan tidak diberikan sanksi yang dapat memengaruhi ke reward karyawan sehingga karyawan jera. Toleransi ketidakhadiran yang berlebihan ini menyebabkan tidak adanya tanggung jawab karyawan dalam bekerja, karena tidak diberikan efek jera. Leader juga tidak tegas dan bijak dalam memimpin ini dibuktikan dengan leader tidak mendengarkan atau menerima keluh kesah karyawan, dan hanya memandang satu pendapat dari satu pihak saja, yang menimbulkan ketidakharmonisan dalam tim, dan lingkungan kerja menjadi kurang nyaman. Selanjutnya terlihat kesenjangan antara teori dan hasil jurnal penelitian tiga ahli yang

seyogyanya semua karyawan hendaknya memiliki disiplin seperti yang diharapkan pada peraturan disiplin PT Akulaku Silvr Jakarta

KESIMPULAN

Ternyata terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beberapa faktor karyawan dengan tingkat praktik kerja etis yang rendah mengalami kesulitan bekerja sama dengan tim di tempat kerja mereka. Namun bila karyawan mempunyai etis kerja yang tinggi, maka mereka akan lebih mudah bekerja dalam tim ini berdampak positif pada kualitas pekerjaan mereka. Apabila karyawan dapat menjaga standar kerja, maka akan berdampak positif terhadap kualitas, dan kuantitas pekerjaannya. Semakin baik karyawan perusahaan menerapkan secara konsisten peraturan perusahaan, maka semakin besar dampaknya terhadap kinerja mereka. Apabila para karyawan bekerja dengan tertib dan disiplin, maka tidak akan terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan ataupun keterlambatan kinerja perusahaan yang tidak memenuhi standar perusahaan. Artinya, dengan menyatukan seluruh talenta yang ada dalam satu tujuan, dan bekerja dengan disiplin tinggi, lalu akan mampu meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. K. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. Penelitian Dosen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.
- Alfikri, Z. 2018. Sistem Kerja Kontrak dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang). Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Aziz, N. L. 2019. Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia, Madiun 2019.
- Ernawati, I. 2016. Pengaruh Layanan Informasi dan Bimbingan Pribadi terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas XII M Cokroaminoto Wanadadi Banjarnegara Tahun Ajaran 2014 / 2015. GCOUNS Jurnal Bimbingan dan Konseling 1(1), 115–127.
- Ilahi, D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 44(1), 31–39.
- Muhyadin, F. H. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta