

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ZAFFA GUEST HOUSE BANJARBARU

Maulana Noor Khairi¹, Husnurrofiq², Hairul³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Email: m1997nk@icloud.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja pada Zaffa Guest House Banjarbaru, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Zaffa Guest House Banjarbaru.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh, yaitu metode yang mengambil semua populasi untuk dijadikan responden dalam penelitian. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Zaffa Guest House Banjarbaru berjumlah 12 orang. Dan teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner secara perorangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja pada Zaffa Guest House Banjarbaru berada pada kategori sedang. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Zaffa Guest House Banjarbaru, hal ini terbukti dari hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X) yang mempunyai nilai signifikansi (Sig.) $0,004 < 0,05$ maka H_1 ditolak. Dan didukung oleh hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,573 atau 57,3%. Sehingga, naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas disiplin kerja (X) sebesar 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to know how employees respond to work discipline in Zaffa Guest House Banjarbaru, whether work discipline affects employee performance in Zaffa Guest House Banjarbaru.

This study uses quantitative research design with survey methods. The sample used in this study is census or saturated sampling, namely the method of respondents who take all populations to be used in the study. So, the sample of this research is all employees of Zaffa Guest House Banjarbaru amounts 12 people. And data techniques using a questionnaire individually.

Result from studies show that the employees' responses to work discipline in Zaffa Guest House Banjarbaru were in the medium category. Work discipline has an effect on employee performance in Zaffa Guest House Banjarbaru, this is proven from the results of the t test for the work discipline variable (X) which has a significance value (Sig.) $0.004 < 0.05$ then H_1 is rejected. And supported by the calculation of the coefficient of determination (R^2) is 0.573 or 57.3%. Thus, the rise and fall of the dependent variable, namely employee performance (Y), is influenced by the independent variable of work discipline (X) of 57.3%, while the remaining 42.7% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Agar tujuan yang telah ditetapkan itu dapat tercapai, maka suatu perusahaan perlu menjalankan kegiatan-kegiatan operasional dan fungsional. Dengan dibentuk organisasi, pembagian tugas, wewenang, tanggungjawab, pelaporan, dan hubungan antar individu (karyawan) dalam perusahaan, sehingga mekanisme pencapaian tujuan perusahaan semakin berjalan dengan mudah. Manusia sebagai makhluk sosial pada hakikatnya ingin hidup bermasyarakat, mempunyai kecenderungan bekerja sama dan saling tergantung antara satu dengan yang lain. Banyak pekerjaan yang secara perorangan tidak dapat dikerjakan, namun hanya dapat dikerjakan bila bersama-sama atau berkelompok. Organisasi merupakan tempat yang terdiri dari kumpulan orang-orang yang melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama dan berorientasi mencapai tujuan perusahaan. Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan ikut andil dalam membantu karyawannya untuk memenuhi kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah dengan melakukan *recruitment* kepada para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar gaji karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, baik dalam *attitude* maupun dalam kerjanya.

Kurangnya disiplin bisa menjadi salah satu diantara penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. Jika disiplin karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya disiplin yang tinggi, maka kinerja mereka juga akan meningkat, sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2011:825), pengertian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh menejer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar dapat bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Hasibuan (2016) berpandangan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Fahmi (2018:2) mengemukakan kinerja merupakan hasil yang didapat oleh organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Soemohadiwidjojo (2015:10) menjelaskan kinerja (*performance*) yaitu tingkat perolehan hasil kerja seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam suatu periode waktu tertentu dan sesuai pada lingkup wewenang serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi, dilakukan secara legal dan tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Pencapaian tujuan organisasi tentunya sangat dipengaruhi sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Penting bagi suatu perusahaan untuk melakukan pengukuran kinerja karyawannya, hal ini bertujuan untuk *maintenance* performa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Pengukuran kinerja sendiri merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk menilai kemajuan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, sekaligus sebagai referensi dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Jika hasil pengukuran kinerja menunjukkan organisasi masih berada di bawah sasaran yang diinginkan, organisasi harus melakukan peningkatan/ perbaikan proses atau tindakan koreksi agar sasaran yang diinginkan dapat tercapai.

METODE

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif dengan penelitian survei. Subjek dari penelitian ini ada pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Yang menjadi objek penelitian ini adalah *Zaffa Guest House* Banjarbaru, tepatnya di Jalan Kasturi I Kelurahan Syamsudin Noor, Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru 70724.

Variabel bebas pada penelitian ini yaitu disiplin kerja (X), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian yang akan diuji. (2) Data sekunder ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data-data lain yang mungkin tidak bisa didapatkan dari kuesioner. Data di sini lebih pada data internal perusahaan yang mungkin kurang diketahui oleh sampel. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

2. Angket atau Kuesioner

Penyusunan angket tersebut berdasarkan dengan indikator penelitian yang sudah ditetapkan. Angket yang disebarakan terdiri dari 21 pertanyaan dan pernyataan dengan opsi skala Likert. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan terlebih dahulu dibuat tabulasi. Dan selanjutnya di uji dengan regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS 22 *for Windows*.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Zaffa Guest House* Banjarbaru sebanyak 12 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2017). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Data yang diperoleh dari metode ini adalah data yang sebenarnya, teknik pengumpulan data yang dipilih adalah metode sensus atau sampling jenuh yaitu metode yang mengambil semua populasi untuk dijadikan responden dalam penelitian ini. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Zaffa Guest House* Banjarbaru berjumlah 12 orang.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan uji regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana berfungsi untuk mencari pengaruh dari variabel independen (variabel bebas atau X) terhadap variabel dependen (variabel terikat atau Y). sebelum melakukan uji regresi sederhana ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi dalam model regresi. Asumsi ini dibuktikan melalui serangkaian uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN

Berikut ini merupakan rangkuman tanggapan para karyawan Zaffa Guest House Banjarbaru setelah melalui proses penskoran dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Tanggapan karyawan Terhadap Disiplin Kerja

No Item	Frekuensi					Jumlah
	SS	S	RR	TS	STS	
1	5	7	0	0	0	12
2	4	7	1	0	0	12
3	8	4	0	0	0	12
4	5	6	1	0	0	12
5	3	4	3	2	0	12
6	2	5	5	0	0	12
7	3	4	4	1	0	12
8	2	7	3	0	0	12
9	5	3	3	1	0	12
10	4	7	1	0	0	12
11	3	5	4	0	0	12
12	5	7	0	0	0	12
Jumlah	49	66	25	4	0	144
Persentase	34,03%	45,83%	17,36%	2,78%	0,00%	100%

Sumber: Data penelitian diolah kembali, 2020

Berdasarkan data dari tabel di atas 34,03% karyawan memberi tanggapan sangat setuju (SS), 45,83% karyawan memberi tanggapan setuju (S), 17,36% karyawan memberi tanggapan ragu-ragu (RR), 2,78% karyawan memberi tanggapan tidak setuju (TS), dan 0,00% karyawan memberi tanggapan sangat tidak setuju (STS). Selanjutnya, berikut hasil angket karyawan untuk mengetahui bagaimana tingkat tanggapan dari kuesioner yang dibagikan dapat dilihat dari Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Jawaban Karyawan Terhadap Disiplin Kerja

No	Jawaban Item Soal					Bobot Nilai					Jumlah
	SS	S	RR	TS	STS	5	4	3	2	1	
1	5	7	0	0	0	25	28	0	0	0	53
2	4	7	1	0	0	20	28	3	0	0	51
3	8	4	0	0	0	40	16	0	0	0	56
4	5	6	1	0	0	25	24	3	0	0	52
5	3	4	3	2	0	15	16	9	4	0	44
6	2	5	5	0	0	10	20	15	0	0	45
7	3	4	4	1	0	15	16	12	2	0	45
8	2	7	3	0	0	10	28	9	0	0	47
9	5	3	3	1	0	25	12	9	2	0	48
10	4	7	1	0	0	20	28	3	0	0	51
11	3	5	4	0	0	15	20	12	0	0	47
12	5	7	0	0	0	25	28	0	0	0	53
Jumlah											592

Sumber: Data penelitian diolah kembali, 2020

Dari tabel di atas, didapat data untuk mengetahui tingkat tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja, maka menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} R &= x_t - x_r \\ &= 56 - 44 \\ &= 12 \end{aligned}$$

$$i = \frac{\text{Range}}{\text{Jumlah Interval}}$$

$$i = \frac{12}{3} = 4$$

Dari perhitungan di atas diperoleh luas intervalnya adalah 4. Dengan demikian, dapat diketahui interval nilai dan kategori sebagai berikut:

Tabel 3
Interval Nilai Tanggapan Karyawan Terhadap Disiplin Kerja

No.	Interval	Kategori
1	53-56	Baik
2	49-52	Sedang
3	45-48	Rendah

Sumber: Data penelitian diolah kembali, 2020

Dilanjutkan dengan menghitung rata-rata nilai angket karyawan untuk mengetahui dikategori mana tanggapan karyawan, maka menggunakan rumus berikut untuk menghitung rata-rata:

$$\begin{aligned} \bar{x} &= \frac{\sum x_i}{n} \\ &= \frac{592}{12} \\ &= 49,33 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan rata-rata di atas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja termasuk kategori sedang yaitu 49,33. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja termasuk kategori sedang yaitu 49,33.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap 12 responden secara statistik dapat disimpulkan bahwa disiplin kinerja (X) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Zaffa Guest House Banjarbaru. Penjelasan dari pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut.

Hasil pengujian hipotesis statistik untuk variabel disiplin kerja (X) secara parsial menunjukkan disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,553. Jika disiplin kerja meningkat satu kali atau 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,553. Dan hasil uji t (parsial) variabel disiplin kerja (X1) yang mempunyai signifikan $0,004 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan (Y). Sehingga sesuai dengan hasil penelitian Sutarno yang berjudul “*Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar*”, “hasil analisis dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja yaitu 74,61%, sementara sisanya sebesar 25,39% dipengaruhi oleh variabel lainnya”.

Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Jeli Nata Liyas & Reza Primadi yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*”, “hasil analisis dari penelitian tersebut diambil dari rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Disiplin Kerja (X) adalah 3,64, sementara Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,79”. “Berarti semua responden rata-rata atas jawaban kedua variabel penelitian adalah setuju”. “Dari hasil Regresi linear sederhana dihasilkan persamaan Regresi sebagai berikut: $Y = 8,930 + 0,495X$ ”.

Dan juga penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Irawati B yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kendari*”, “hasil analisis dari penelitian tersebut adalah variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 2,068 dan nilai signifikansi sebesar 0,048 pada tingkat nilai signifikansi 0,05 atau 5%”. “Dapat di simpulkan bahwa $0,048 < 0,05$ maka Hipotesis (H_1) yang berbunyi disiplin kerja mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kendari”.

Oleh karena itu dalam penelitian ini variabel disiplin kerja (X) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variable dimana variabel disiplin kerja bertanda positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengertian yang dikemukakan oleh Hasibuan menekankan disiplin-disiplin pada kesadaran dan kesediaan seseorang.

Untuk mengetahui kontribusi dari variabel disiplin kerja (X) dan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial didapat dari hasil perhitungan yang terdapat pada nilai koefisien determinasi (Rsquare) adalah sebesar sebesar 0,573 atau 57,3%. Hasil tersebut berarti variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian memberikan kontribusi atau berpengaruh signifikan sebesar 57,3% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang berasal dari kontribusi variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima, yang artinya disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan (Y) pada Zaffa Guest House Banjarbaru.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja pada Zaffa *Guest House* Banjarbaru berada pada kategori sedang.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Zaffa *Guest House* Banjarbaru, hal ini terbukti dari hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X) yang mempunyai nilai signifikansi (*Sig.*) $0,004 < 0,05$ maka H_1 ditolak. Dan didukung oleh hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,573 atau 57,3%. Sehingga, naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas disiplin kerja (X) sebesar 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini sebagai berikut.

1. Pihak manajemen Zaffa *Guest House* Banjarbaru sebaiknya lebih memperhatikan hubungan kerja, baik karyawan dengan karyawan maupun atasan dengan karyawan, sehingga dapat menimbulkan efek positif dalam berkerja. Hal ini juga dapat menghindari timbulnya berbagai masalah yang dapat memicu menurunnya kinerja karyawan.
2. Pihak manajemen Zaffa *Guest House* Banjarbaru harus lebih meningkatkan program disiplin dalam berkerja. Hal ini berguna untuk efektivitas karyawan dalam berkerja, adanya sanksi yang tegas dan jelas juga mampu membuat tingkat disiplin kerja, yang dimana sanksi yang tegas dan jelas akan memicu karyawan untuk berkerja lebih disiplin sehingga kinerja karyawan akan lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor atau variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja. Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya akan lebih valid.

REFERENSI

- Fahmi, I. (2018). *MANAJEMEN KINERJA*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*. Lampung: Bumi Aksara.
- Irawati, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK NEGERI 1 Kendari. (Skripsi, tidak diterbitkan).
- Nata Liyas, J. &. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Volume 2, Nomor 1*.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soemohadiwidjojo, A. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator)*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarno. (2016). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.