

ANALISIS FAKTOR DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TELKOM AKSES BANJARMASIN

Ryan Kaisa¹, H. Akhmad Samhudi², Syahrani³

¹Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM16310599

²Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN0006075901

³Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN1125097401

Kaisaryan16@gmail.com

PT.TELKOM AKSES BANJARMASIN
0511-3252600

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Seberapa besar tingkat Faktor Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Banjarmasin, (2) Seberapa besar tingkat Faktor Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan PT.Telkom Akses Banjarmasin dan sampel sebesar 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan (1) Kedisiplinan Kerja berada pada kategori baik terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Akses Banjarmasin, (2) gaya Kepemimpinan berjalan dengan baik terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Akses Banjarmasin, (3) Disiplin Kerja dan Kepemimpinan masing-masing berada pada keategori baik terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Akses Banjarmasin, hal ini mengindikasikan para karyawan mempunyai sikap ketaatan pada organisasi dan para pimpinan memahami apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The study aims to test: (1) How much of the work discipline factor in employee performance at PT.Telkom Akses Banjarmasin, (2) How high is the leadership factor in employee performance at PT. Telkom Akses Banjarmasin. The study uses qualitative desensitizing research designs. The study population was all employees of PT. Telkom Access Banjarmasin and a sample of 30 respondents. Research shows (1) The work discipline falls under the category of both employees' performance at PT.Telkom Akses Banjarmasin,(2) (2) The leadership style works well with employee performance at PT.Telkom Akses Banjarmasin,(3) Job discipline and leadership of each are in good character for employee performance at PT.Telkom Akses Banjarmasin, This indicates that employees have an attitude of obedience to the organization and leaders understand what can affect employee performance.

Keywords: Job discipline; Leadership; Employee performance.

PENDAHULUAN

Memasuki era sekarang, sumber daya manusia menjadi sangatlah penting bagi perusahaan guna dapat bersaing secara global, mengingat kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, Perusahaan yang baik memerlukan karyawan yang memiliki daya kerja yang tinggi, untuk mengantisipasi peluang dan tantangan yang semakin kompetitif dalam pencapaian perusahaan. Perusahaan akan sangat diuntungkan apabila sumber daya manusia yang dimiliki mencapai hasil optimal dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang telah diembannya

Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan dari tingkat perencanaan sampai evaluasi oleh sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun, karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu Investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut, namun sejalan dengan hal tersebut, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan karyawan yang dimiliki menjadi profesional dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut.

Dalam sebuah organisasi faktor kepemimpinan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawannya, seorang pemimpin haruslah bisa memahami apa saja kebutuhan para karyawannya agar mereka dapat bekerja secara efektif guna dapat mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu pemimpin dituntut dekat dengan karyawannya agar dapat mengetahui dan menyelesaikan permasalahan dalam kerja.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sikap Disiplin. Tanpa adanya kedisiplinan akan menjadi hal mustahil guna mencapai apa yang telah direncanakan oleh perusahaan. Kedisiplinan didalam perusahaan harus dilaksanakan dan ditaati, tanpa adanya dukungan disiplin dari karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil penelitian dengan judul **“ANALISIS FAKTOR DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TELKOM AKSES BANJARMASIN”**

METODE

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

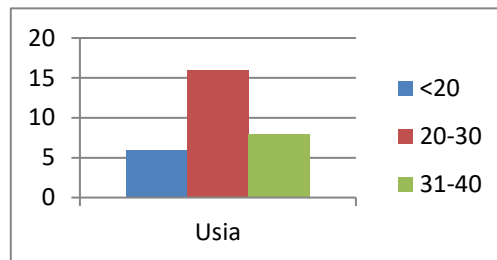
Penelitian ini dilakukan pada PT.Telkom Akses Banjarmasin No.62 Kec. Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin. Penelitian dilakukan pada bulan Maret sampai bulan April selesainya pengambilan data untuk penyusunan penelitian.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif kualitatif karena memberikan uraian mengenai Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Kualitatif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi keadaan saat ini dan kaitanya dengan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden



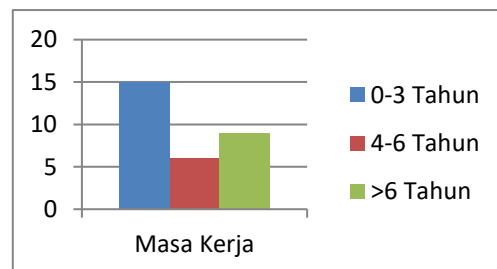
Gambar 1. Usia Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden paling banyak adalah berusia antara 20-30 Tahun sebanyak 16 karyawan (53%), diikuti responden dengan usia antara 31-40 Tahun sebanyak 8 karyawan (27%), lalu responden dengan usia < 20 Tahun sebanyak 6 karyawan (20%).



Gambar 2. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden mayoritas berpendidikan terakhir SMA dengan angka 63%, sedangkan sisanya berpendidikan D-III sebanyak 20% dan S1 sebanyak 17%.



Gambar 3. Masa kerja

Berdasarkan masa kerja karyawan sebagian besar adalah karyawan memiliki masa kerja 0-3 Tahun, hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki masa kerja yang relatif baru, yang diikuti 20% masa kerja 4-6 Tahun dan 30% yang memiliki masa kerja diatas 6 Tahun.

2. Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian

Persepsi terhadap Disiplin

Tabel 1. Disiplin Kerja

Komponen	Skor Total	Rata-rata
Datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai	124	4,13
Tata Terib (aturan Kerja) diperusahaan ditaati secara penuh oleh Karyawan	116	3,87
Menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku	123	4,1
Sebelum bekerja selalu melakukan pemeriksaa terhadap alker dan sarker yang akan digunakan untuk bekerja	124	4,13
Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan	106	3,53
Rata-rata		3,95

Didapat data bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,95% yang mana nilai tersebut berada pada kategori BAIK. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor disiplin telah dijalankan dengan baik oleh para karyawan. Sebagian karyawan telah memiliki kinerja yang cukup baik dari segi sisi kehadiran sebelum jam kerja dimulai.

Indikator dengan nilai persepsi tertinggi adalah “Datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai” dan “Sebelum bekerja selalu melakukan pemeriksaan terhadap alker dan sarker yang akan digunakan untuk bekerja” dengan nilai rata-rata 4,13% (BAIK), yang artinya menunjukkan bahwa para karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan.

Persepsi Terhadap Kepemimpinan

Tabel 2. Kepemimpinan

Komponen	Skor Total	Rata-rata
Memotivasi karyawan melalui pemberian penghargaan berupa insentif	120	4,00
Memotivasi karyawan melalui promosi jabatan	122	4,06
Selalu mendorong karyawan agar berprestasi dalam bekerja	126	4,02
Memberikan teguran atau peringatan kepada karyawan apabila tidak dapat menyelesaikan tugas	121	4,03

Merespon dengan cepat dan tepat permasalahan yang ada dilapangan	110	3,67
Membina hubungan baik dengan bawahan	111	3,07
Bersifat Jujur dan terbuka	113	3,77
Mampu menggambarkan tantangan dan peluang yang akan dihadapi	115	3,83
Memahami permasalahan dilapangan	111	3,07
Mampu bersikap tegas untuk menentukan keputusan	127	4,23
Rata-rata		3,77

Didapat data bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,77% yang mana nilai tersebut berada pada kategori “BAIK”. Dalam penelitian ini terdapat indikator tertinggi yaitu “Mampu bersikap tegas untuk menentukan keputusan” yang artinya pimpinan dapat memutuskan solusi terbaik untuk setiap permasalahan yang terjadi dilapangan dengan penuh keyakinan dan kepercayaan diri.

Sementara itu indikator terendah adalah “Membina hubungan baik dengan bawahan” dalam hal ini pimpinan menurut sebagian karyawan kurang memiliki waktu untuk saling berdiskusi tentang segala hal, pembentukan tim yang solid akan terjadi apabila atasan atau pimpinan bisa saling berdiskusi termasuk mengenai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki tim, hubungan antar karyawan dan pimpinan juga akan semakin terbentuk ,karena masing-masing memiliki rasa percaya dan tujuan yang sama.

Disiplin Kerja PT.Telkom Akses Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin karyawan PT.Telkom Akses Banjarmasin berada pada kategori BAIK, hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban yang diberikan oleh karyawan terhadap Disiplin terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Akses Banjarmasin yang dibuktikan dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,8% atau berada pada kategori BAIK. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riandhika (2017) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini juga mendukung teori yang dikemukakan Rivai (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepemimpinan dalam Kinerja PT.Telkom Akses Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian diketahui faktor Kepemimpinan di PT.Telkom Akses Banjarmasin telah berjalan dengan baik, dalam hal ini para pimpinan seperti manajer dan site manager yang telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar tugas yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwi Wahyu (2012) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Daya Anugerah Semesta Semarang dengan hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya apabila semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

PENUTUP

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan :

- 1 Dalam Disiplin kerja karyawan PT.Telkom Akses Banjarmasin, Datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai dan Sebelum bekerja selalu melakukan pemeriksaan terhadap alker dan sarker yang akan digunakan untuk bekerja, berada pada kategori tertinggi yaitu 4,13 atau Baik.
- 2 Didapat data bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,95% yang mana nilai tersebut berada pada kategori BAIK. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor disiplin telah dijalankan dengan baik oleh para karyawan. Sebagian karyawan telah memiliki kinerja yang cukup baik dari segi sisi kehadiran sebelum jam kerja dimulai.
- 3 Kepemimpinan kerja pada PT.Telkom Akses Banjarmasin, Mampu bersikap tegas untuk menentukan keputusan berada pada kategori baik dengan nilai persepsi sebesar 4,23.
- 4 Didapat data bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,77% yang mana nilai tersebut berada pada kategori “BAIK”. Dalam penelitian ini terdapat indikator tertinggi yaitu “Mampu bersikap tegas untuk menentukan keputusan” yang artinya pimpinan dapat memutuskan solusi terbaik untuk setiap permasalahan yang terjadi dilapangan dengan penuh keyakinan dan kepercayaan diri.
- 5 Didapat dari tabel tiga tahun terakhir hingga sampai saat ini terjadi peningkatan terhadap variabel kedisiplinan dan kepemimpinan yang ada di PT.Telkom Akses Banjarmasin.

2. SARAN

- 1 Berdasarkan hasil penelitan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja pada indikator “Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan” mendapatkan penilaian terendah dari responden dibuktikan dengan skor jawaban sebesar 106 atau 3,53, oleh karena itu bagi pimpinan PT.Telkom Akses disarankan untuk memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan posisi yang ditempati.
- 2 Pimpinan PT.Telkom Akses Banjarmasin dapat memberikan pelatihan multi skill agar para karyawan dapat mempunyai keterampilan lebih dalam menjalankan pekerjaan
- 3 Berdasarkan hasil penelitian variabel Kepemimpinan pada indikator “Membina hubungan baik dengan bawahan” disarankan kepada pimpinan PT.Telkom Akses Banjarmasin dapat berorientasi pada solusi daripada kesalahan, seorang pemimpin yang baik dapat berorientasi pada pemecahan masalah dengan memberikan nasehat,arahan atau cara lain yang dinilai baik dalam kemajuan kinerja karyawan.
- 4 PT.Telkom Akses Banjarmasin dapat secara bertahap memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pembagian tugas kepada masing-masing karyawan, pimpinan menjadi pendengar yang baik bagi karyawan agar dapat menjalin hubungan baik dengan karyawan agarkinerja karyawan terhadap perusahaan akan meningkat
- 5 Penelitian selanjutnya, dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan dan juga dapat memperbesar jumlah sampel penelitian.

REFERENSI

- Alfani M dan F. Prima Jaya., (2018), *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*, Banjarmasin.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cooper, Donald R., dan Emory, William. 2005. *Business Research Methods*, Richard D Irwin, Inc.
- Deniyati, Z, 2014, *Analisis Deskriptif Motivasi dan Kinerja Karyawan KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas*, Bengkulu
- Fenny Dwi Oktavia, 2014, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*, Bengkulu.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Posdakarya, Bandung.
- Miftah Thoha, (2013), *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- M Rio Firdaus, (2016), *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai*, Jakarta
- Marwansyah . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua . Bandung : ALFABETA, CV.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta..
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekarso, Sosro Agus, Putong Iskandar, & Hidayat Cecep, (2010), *Teori Kepemimpinan*, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, Depok : PT. Raja Grafindo Persada,.