

## Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CV. Metassa Collection Di Kabupaten Serang

Soleh Rosyad\*, Badru Sobirin\*\*, Hurriyah Agustini\*\*\*

\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

\*\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

\*\*\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info	Abstract
<p><b>Keywords:</b> <i>Discipline, job performance, metassa collection corporation.</i></p>	<p><i>The success of a company is reflected in each individual discipline within the company, if the discipline of employees in a company is low, will affect the performance of the employee, it is because disciplinary effect on performance. The purpose of this study was to analyze the influence of discipline on performance. This study uses a quantitative approach. The sampling technique using saturated sample amounted to 35 respondents. The results of this study are: There is a positive and significant effect on discipline in performance.</i></p>
<p><b>Corresponding Author:</b> Kang.enceh@gmail.com</p>	<p>Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari disiplin kerja masing-masing individu dalam perusahaan, apabila disiplin karyawan di suatu perusahaan rendah maka akan berdampak kepada kinerja karyawan, hal itu disebabkan karena disiplin kerja berpengaruh pada kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh berjumlah 35 responden. Hasil penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja.</p>
<p><b>e-jurnal Management</b> Volume 3 Nomor 1 Tahun 2014 ISSN 2337-912X ©LPPM STIE La Tansa Mashiro</p>	

## **Pendahuluan**

Disiplin dalam sebuah organisasi menjamin produktivitas dan efisiensi. Mendorong keharmonisan dan kerjasama antar karyawan serta bertindak sebagai pendorong semangat bagi karyawan dengan perkataan lain bahwa disiplin dijalankan untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini merupakan hal penting bagi perusahaan dalam melihat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Metassa Collection di Kabupaten Serang.

Disiplin dapat didefinisikan sebagai tindakan atau perilaku pada bagian dari kewenangan dalam suatu organisasi (biasanya manajemen) yang bertujuan untuk melindungi semua karyawan dari perilaku mengancam yang dapat mengganggu fungsi organisasi (Van der Bank *et al.*, 2010). Tujuan utama dari tindakan disiplin adalah untuk memotivasi karyawan untuk memenuhi standar kinerja perusahaan. Kegagalan untuk melakukan seperti yang diharapkan dapat langsung berhubungan dengan tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan atau aturan dan peraturan yang menentukan perilaku yang tepat di tempat kerja.

Selain itu disiplin juga dapat menciptakan atau mempertahankan kepercayaan dan saling menghormati antara atasan dan bawahan. Jika disiplin tidak dilaksanakan dengan benar akan dapat membuat masalah seperti moral rendah dan kebencian antara atasan dan bawahan. Akan tetapi jika disiplin dilaksanakan dengan benar maka tidak hanya akan meningkatkan perilaku karyawan tetapi juga akan meminimalkan masalah disiplin di masa depan melalui hubungan positif antara atasan dengan bawahan (Grobler, *et al.*, 2006).

Menurut Santhanamani dan Panchanatham (2014) tindakan disipliner biasanya diprakarsai oleh manajemen dalam menanggapi kinerja tidak memuaskan atau perilaku yang tidak dapat diterima pada bagian dari para pekerja. Sebuah prosedur disiplin bertujuan untuk mempromosikan kejujuran dan keadilan prosedural dalam menangani disiplin pegawai. Keuntungan untuk organisasi dari prosedur disiplin yang konsisten terdiri dari: pertama, memberikan kontribusi untuk stabilitas tenaga kerja; kedua, perputaran tenaga kerja dapat dikurangi; dan ketiga, mempromosikan produktivitas (Werner, 2007).

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan saat ini bahwa disiplin dianggap sebagai korektif daripada ukuran hukuman. Disiplin mendukung konsep perbaikan atau progresif disiplin, yang menganggap tujuan disiplin sebagai sarana bagi karyawan untuk mengetahui dan memahami apa standar yang diperlukan dari mereka. Memberdayakan perusahaan untuk berusaha memperbaiki perilaku karyawan dengan sistem pembelajaran dalam tindakan disipliner seperti konseling dan peringatan (Van der Bank *et al.*, 2010).

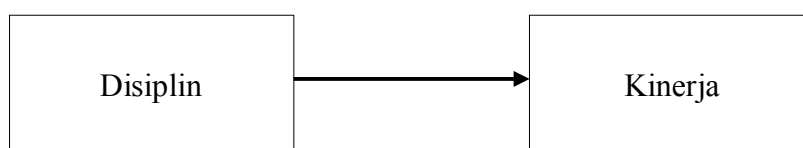
Teori-teori penguatan Skinner (Wei dan Yazdanifard, 2014) memberikan gambaran teknis dan penerapan disiplin. Menurut teori ini, pembelajaran perlu terjadi sebelum perilaku yang diinginkan dapat terjadi. Terminologi pembelajaran berperan mengacu pada jenis belajar. Pembelajaran Instrumental dapat digambarkan sebagai situasi di mana perilaku dipengaruhi oleh konsekuensi daripadanya. Penguatan positif, penguatan negatif dan hukuman adalah contoh dari proses pembelajaran ini (Payne and Dozier, 2013). Penguatan positif merupakan presentasi konsisten sesuatu yang diinginkan misalnya, pengakuan. Sedangkan penguatan negatif dapat digambarkan sebagai penguatan perilaku yang mengurangi situasi negatif, misalnya hukuman melibatkan tindakan yang tidak diinginkan terhadap seseorang (Byiers, *et al.*, 2014).

Pada dasarnya tujuan dari semua penerapan disiplin tersebut adalah untuk mengatur dan mendidik para karyawan untuk selalu taat pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian disiplin merupakan salah satu unsur pokok dalam upaya mencapai kualitas atau keberhasilan manajemen, ketiadaan unsur tersebut akan berdampak pada kualitas manajemen atau administrasi yang kurang baik. Disiplin harus ditanamkan pada seluruh sumber daya manusia dalam manajemen melalui cara-cara, seperti mengenal dirinya sendiri, mendisiplinkan diri, memimpin dengan keteladanan, kemandirian, serta menghindari sikap dan perilaku negatif.

### **Kerangka Pemikiran**

Menurut Chien (2004) bahwa tujuan utama dari disiplin adalah untuk membantu karyawan dalam memahami masalah kinerja atau kesempatan untuk

memperbaiki. Proses ini menampilkan yang upaya formal dalam memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga dapat memperbaiki masalah yang dihadapi. Tujuan dari disiplin adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Proses disiplin tidak dimaksudkan sebagai hukuman bagi karyawan, tetapi untuk membantu karyawan dalam mengatasi masalah kinerja dan memenuhi harapan pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikonstruksi ke dalam kerangka berpikir berikut ini.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2010).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2012). Populasi yang ada di CV. Metassa Collection berjumlah 35 orang. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 35 orang meliputi seluruh jumlah populasi yang ada, dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. meliputi seluruh jumlah populasi yang ada.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama melalui kuisisioner dan wawancara sedangkan data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut didapat melalui dokumentasi ditempat penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data korelasi spearman rank, karena jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal. Jadi Korelasi Spearman Rank adalah bekerja dengan data ordinal atau berjenjang atau rangking, dan bebas distribusi.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis dengan rumus rank spearman, maka diketahui nilai korelasi dari dua variabel tersebut sebesar 0,81 yang termasuk kategori 0,80 – 0,100 dengan taksiran **“Sangat Kuat”** Selain itu berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Metassa Collection. Hal itu diperoleh berdasarkan hasil analisis data yang telah peneliti lakukan dimana nilai t sebesar 15,46 dan hasil nilai  $t_{tabel}$  dari derajat kebebasan (dk) sebesar 1,69.

Sedangkan dengan perhitungan koefisien determinasi ( $K_d$ ) sebesar 65% dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan meningkat karena dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan analisis data tersebut dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan CV. Metassa Collection mempunyai pengaruh terhadap perkembangan kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja karyawan berjalan dengan baik maka hal itu akan dapat memacu terjadinya peningkatan kinerja karyawan dan sebaliknya jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang baik maka hal itu akan dapat menyebabkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan CV. Metassa Collection menurun.

Selain itu berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Metassa Collection. Hal itu diperoleh berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dimana nilai t sebesar 15,46 dan hasil nilai  $t_{\text{tabel}}$  dari derajat kebebasan (dk) sebesar 1,69. Sedangkan dengan perhitungan koefisien determinasi (Kd) sebesar 65% dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan meningkat karena dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil penelitian ini didukung oleh Grote dalam Chirasha (2013) bahwa ada sinergi antara disiplin dan kinerja perusahaan. Grote mencatat bahwa umpan balik kinerja adalah pengaruh besar pada sistem disiplin karena memegang karyawan bertanggung jawab atas tindakan mereka.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya, kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin karyawan pada CV. Metassa Collection di Kabupaten Serang dikategorikan sangat baik.
2. Kinerja karyawan pada CV. Metassa Collection di Kabupaten Serang dapat dikategorikan baik.
3. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Metassa Collection di Kabupaten Serang.

### **Saran**

Saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan bahan evaluasi antara lain:

1. Mengingat kedisiplinan merupakan pangkal keberhasilan maka diharapkan semua pihak lebih meningkatkan kedisiplinan dengan cara memberikan sanksi bagi siapapun yang tidak mematuhi peraturan.
2. Pimpinan hendaknya lebih dekat dengan bawahan dan menunjukan kinerjanya sebagai pimpinan perusahaan sehingga kedisiplinan karyawan yang terkait dengan kepemimpinannya menjadi lebih baik lagi.

3. Selalu memberikan masukan kepada karyawan tentang pentingnya kedisiplinan dalam bekerja, agar nantinya karyawan akan selalu datang bekerja tepat waktu sehingga nanti akan membuat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawannya menjadi lebih baik lagi.

### **Daftar Pustaka**

- Breanne Byiers, Adele Dimian, Jennifer J. McComas, and Frank J. Symons. (2014) Effects of Positive and Negative Reinforcement in a Concurrent Operants Arrangement on Compliance and Problem Behavior. *Acta de Investigación Psicológica*. Vol. 4, No. 3, hh. 1758–1772.
- Chien MH. (2004) A Study to Improve Organizational Performance. A View from Strategic Human Resource Management. *Journal of American Academy of Business*, Vol. 4, No. 1.
- Chirasha V. (2013) Management of Discipline for good Performance: A theoretical perspective. *Online Journal of Social Sciences Research*. Vol. 2, No. 7, hh. 214-219.
- Grobler, P., Warnich, S., Carrell, M.R., Elbert, N.F. & Hatfield, R.D. (2006). *Human resource management in South Africa*. London: Thomson
- Payne, Steven W., and Claudia L. Dozier. (2013) Positive Reinforcement as Treatment for Problem Behavior Maintained by Negative Reinforcement. *Journal of Applied Behavior Analysis*. Vol. 46, No.3. hh. 1–5
- Santhanamani, C., dan N. Panchanatham. (2014) A Study On Employee's Perception About The Disciplinary Proceedings In The Manufacturing Industries At Sipcot, Cuddalore. *Acme International Journal of Multidisciplinary Research*. Vol. 2, No. 4, hh. 1-8.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Van der Bank, L., Engelbrecht, A., & Stumpher, J. (2010). Perceived fairness of disciplinary procedures in the public sector: an exploratory study. *South African Journal of Human Resource Management*, Vol. 6, No. 2, h. 1-8.
- Wei, Leong Teen, dan Rashad Yazdanifard (2014) The impact of Positive Reinforcement on Employees' Performance in Organizations. *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol. 4, hh. 9-12.

Werner, A. (2007). *Organisational behaviour: a contemporary South African perspective*. Pretoria: Van Schaik Publishers.