

Pengaruh Sikap Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung

The Influence of Working Behavior and Disciplinary Work On Employee Performance at LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung

¹Kinkin Zainal Mutaqin, ²Sri Suwarsi, ³Aminuddin Irfani

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹kinkin.zainal@yahoo.com

Abstract. This study aims to determine: (1) The level of working behaviour of the employees at LPKL PDAM Tirta Wening Bandung. (2) The disciplinary work level at LPKL Tirtawening PDAM Bandung City. (3) Employee performance at LPKL Tirtawening PDAM Bandung City. (4) How much the influence of working behaviour on employee performance at LPKL PDAM Tirta Wening Bandung. (5) How much the influence of disciplinary work on employee performance LPKL PDAM Tirta Wening Bandung. (6) How much the influence of working behaviour and disciplinary work on employee performance at LPKL PDAM Tirta Wening Bandung. Based on the results of research: (1) The working behaviour at LPKL PDAM Bandung Tirtawening from 43 respondents were categorized as high-yield score of 116.47. (2) Disciplinary work at LPKL PDAM Bandung Tirtawening from 43 respondents were categorized as low to produce a score of 107.31. (3) Performance LPKL employees at PDAM Bandung City Tirtawening from 43 respondents were categorized as high-yield score of 118.92. (4) Working behaviour has a strong level of influence on the employee performance at LPKL PDAM Bandung Tirtawening by 0.630 or 63% with a correlation value of 0.794. (5) Disciplinary work has a weak level of influence on the employee performance at LPKL Tirtawening PDAM Bandung City by 0,157 or 15.7% with a correlation value of 0.396. (6). Disciplinary work and working behaviour have a strong level of influence to employees performance at LPKL PDAM Bandung Tirtawening of 0.613 or 61.3% with a correlation value of 0,795 and hypothesis test result values obtained $34.262 > 3,23$ and $0,00$ significance $< 0,05$, then a significant difference between working behaviour and disciplinary work on employee performance.

Keywords: Working Behavior, Disciplinary Work, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Tingkat perilaku karyawan yang bekerja di PDAM Tirta LPKL Wening Bandung. (2) Tingkat disiplin kerja di LPKL Tirtawening PDAM Kota Bandung. (3) kinerja Karyawan di LPKL Tirtawening PDAM Kota Bandung. (4) Berapa banyak pengaruh perilaku terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PDAM Tirta LPKL Wening Bandung. (5) Berapa banyak pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung. (6) Berapa banyak pengaruh perilaku dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di LPKL PDAM Tirta Wening Bandung. Berdasarkan hasil penelitian: (1) Perilaku bekerja di LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung dari 43 responden yang dikategorikan sebagai skor-yield tinggi 116,47. (2) bekerja Disiplin di LPKL PDAM Bandung Tirtawening dari 43 responden yang dikategorikan sebagai rendah untuk menghasilkan skor 107,31. (3) karyawan Kinerja LPKL di PDAM Kota Bandung Tirtawening dari 43 responden yang dikategorikan sebagai skor-yield tinggi 118,92. (4) perilaku Working memiliki tingkat yang kuat dari influence terhadap kinerja karyawan di LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung dengan 0,630 atau 63% dengan nilai korelasi 0,794. (5) kerja Disiplin memiliki tingkat lemah dari influence terhadap kinerja karyawan di LPKL Tirtawening PDAM Kota Bandung dengan 0.157 atau 15,7% dengan nilai korelasi 0,396. (6). kerja disiplin dan perilaku bekerja memiliki tingkat kuat influence terhadap kinerja karyawan di PDAM LPKL Bandung Tirtawening dari 0,613 atau 61,3% dengan nilai korelasi 0,795 dan uji hipotesis nilai hasil yang diperoleh $34,262 > 3,23$ dan $0,00$ signifikansi $< 0,05$, maka perbedaan yang signifikan antara perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kerja Behavior, Kerja Disiplin, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan semakin kompetitif begitu pula dunia usaha dan kerja yang semakin penuh persaingan terutama di kota-kota besar. Persaingan diantara berbagai bidang usaha yang semakin ketat tersebut membuat setiap perusahaan atau instansi pemerintahan berupaya memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal, termasuk sumber daya manusia.

Kinerja karyawan yang baik dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan sedangkan kinerja karyawan yang rendah mempengaruhi produktivitas perusahaan baik di kualitas maupun kuantitas hasil produksi, sehingga memperburuk citra maupun kredibilitas hasil produksi perusahaan itu sendiri, perusahaan yang tingkat kinerja karyawannya rendah akan berpengaruh pada kesulitan dalam tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi/perusahaan.

Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap didefinisikan sebagai sebuah studi kecenderungan perilaku untuk menyukai atau tidak menyukai terhadap sesuatu.

Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan. Apabila disiplin tidak diterapkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan tentang semangat dan disiplin kerja, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal apabila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan dalam disiplin kerja yang tinggi.

PDAM Tirtawening merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih pada masyarakat umum. PDAM Tirtawening memiliki visi yang sangat bagus yaitu terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan pelayanan air minum dan air limbah yang berwawasan lingkungan, dan berkelanjutan sedangkan misi yang dimiliki PDAM Tirtawening diantaranya memberikan pelayanan dan manfaat umum kepada seluruh masyarakat melalui pelayanan air minum dan air limbah dan air limbah berwawasan lingkungan serta meningkatkan pengelolaan kualitas air yang sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka penelitian masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat sikap kerja pada karyawan LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung ?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada karyawan LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung ?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung ?
5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung ?
6. Seberapa besar pengaruh sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung ?

B. Landasan Teori

Sikap Kerja

Sikap didefinisikan sebagai sebuah studi kecenderungan perilaku untuk

menyukai atau tidak menyukai terhadap sesuatu (Kreitner, 2004:197). Sikap tenaga kerja akan berpengaruh terhadap pekerjaannya, karirnya, dan organisasinya (Newstorm and Davis, 1997). Sikap merupakan kecenderungan seseorang untuk merespon secara positif ataupun negative yang awalnya mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Menurut Robbins (2003:71) sikap merupakan evaluasi menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang ataupun situasi. Dalam perilaku organisasi ada tiga macam sikap, yaitu :

1. Kepuasan Kerja, menurut Robbins kepuasan kerja adalah perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka harapkan. Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji dan bonus.
2. Keterlibatan Kerja, menurut Robbins keterlibatan kerja digunakan untuk mengukur derajat dimana seseorang mengidentifikasi dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi, dan memikirkan pentingnya sebuah kinerja yang baik dalam pekerjaan, sebagai nilai diri. Indikator keterlibatan kerja yaitu prestasi, aktualisasi diri, kepercayaan dalam mengambil keputusan, kesempatan mengemukakan pendapat dan ide dalam pekerjaan dan supervisi.
3. Komitmen Organisasi, menurut Wiener adalah keinginan dan dorongan dari dalam individu untuk menunjang keberhasilan organisasi sesuai tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Indikator komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, kalaupun bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk menghimbau orang lain bergabung ke dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2004:291) “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya menurut Hasibuan (2010:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Adapun kriteria yang dipakai dalam aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2005:182) yaitu :

1. Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja, yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan, diartikan peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
3. Disiplin tanggung jawab, adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Kinerja Karyawan

Suwatno dan Priansa (2011:196) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau

pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.” Dan menurut Murphy dalam Sudarmanto (2009: 8) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi tempat orang bekerja”, maka pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Bernardin dalam Sudarmanto (2009:12) mengatakan bahwa dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*, yaitu seberapa banyaknya pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar serta deskripsi pekerjaan yang telah disepakati pegawai dengan perusahaan, dan seberapa besar kapabilitas para individu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tingkat kesalahan yang rendah.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, yaitu terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness*, yaitu terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan dan memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. *Need for supervision*, yaitu terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Interpersonal impact*, yaitu terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

C. Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi dan Kategori Variabel Sikap Kerja LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Dimensi Kepuasan Kerja	115.16	Tinggi
2	Dimensi Keterlibatan Kerja	115.5	Tinggi
3	Dimensi Komitmen Organisasi	118.75	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		116.47	Tinggi

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas, dalam variabel sikap kerja, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi komitmen organisasi sebesar 118,75. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi kepuasan kerja yaitu sebesar 115,16. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel sikap kerja adalah 116,47 dengan demikian variabel sikap kerja termasuk kategori “tinggi”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung sudah memiliki sikap kerja yang tinggi terlihat dari dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur sikap kerja menunjukkan nilai yang tinggi, dimensi tersebut diantaranya kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi dan Kategori Variabel Disiplin Kerja LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Dimensi Disiplin Waktu	111	Tinggi
2	Dimensi Disiplin Peraturan	100.6	Rendah
3	Dimensi Disiplin Tanggung Jawab	110.33	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		107.31	Rendah

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas, dalam variabel disiplin kerja, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah disiplin waktu dengan nilai rata-rata sebesar 111. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu disiplin peraturan yaitu sebesar 100,6. hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel disiplin kerja adalah 107,31 dengan demikian variabel disiplin kerja termasuk kategori “rendah”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung kurang memiliki disiplin kerja yang baik terlihat dari dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menunjukkan nilai yang rendah yaitu disiplin peraturan, namun adapula dimensi yang sudah bernilai tinggi yaitu disiplin waktu dan disiplin tanggung jawab.

Tabel 3. Hasil Rekapitulasi dan Kategori Variabel Kinerja Karyawan LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	<i>Quality</i>	126	Tinggi
2	<i>Quantity</i>	133.5	Tinggi
3	<i>Timelines</i>	100.5	Rendah
4	<i>Cost Effectiveness</i>	126	Tinggi
5	<i>Need for Supervisor</i>	115.5	Tinggi
6	<i>Interpersonal Impact</i>	112	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		118.92	Tinggi

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 3 diatas, dalam variabel kinerja karyawan, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi *quantity* dengan nilai rata-rata sebesar 133,5. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *timelines* yaitu sebesar 100,5. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan adalah 118,92 dengan demikian variabel kinerja karyawan termasuk kategori “tinggi”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan LPKL PDAM telah memiliki kinerja bekerja yang tinggi, terlihat dari dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menunjukkan nilai yang tinggi, dimensi tersebut diantaranya *quality*, *quantity*, *cost effectiveness*, *need for supervisor* dan *interpersonal impact*, namun masih ada dimensi yang bernilai rendah yaitu dimensi *timelines*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari variabel-variabel penelitian serta pengujian hipotesis peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden tentang tingkat sikap kerja dapat diklasifikasikan tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dari 43 responden sebesar 116,47 .
2. Berdasarkan tanggapan responden tentang tingkat disiplin kerja dapat diklasifikasikan rendah, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dari 43 responden sebesar 107,31. Dengan dimensi disiplin peraturan dengan skor terendah menghasilkan skor 100,6.
3. Berdasarkan tanggapan responden tentang tingkat kinerja karyawan dapat diklasifikasikan tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dari 43 responden sebesar 118,92. Namun masih terdapat dimensi yang mempunyai skor rendah yaitu dimensi *timelines* dengan skor 100,5.
4. Berdasarkan hasil analisis sikap kerja memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung sebesar 0,630 atau 63% dengan nilai korelasi sebesar 0,794.
5. Berdasarkan hasil analisis disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan pada LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung sebesar 0,157 atau 15,7% dengan nilai korelasi sebesar 0,396.
6. Berdasarkan hasil analisis sikap kerja dan disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung sebesar 0,613 atau 61,3% dengan nilai korelasi sebesar 0,795 dan hasil uji hipotesis didapatkan nilai $34,262 > 3,23$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Walaupun sikap kerja pada LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung sudah tinggi, akan tetapi sebaiknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat mencapai target kerja ataupun prestasi dalam pekerjaan sehingga karyawan lebih merasa puas pada pekerjaan yang dikerjakan dan lebih bersemangat bekerja, sedangkan untuk pengambilan keputusan sebaiknya perusahaan mendengarkan aspirasi atau pendapat dari karyawan dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan di perusahaan.
2. Untuk disiplin kerja pada LPKL PDAM Tirta Wening Kota Bandung. Saran untuk perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan lagi disiplin kerja karyawan terutama untuk disiplin peraturan yang masih rendah, misalnya dengan memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan dan prosedur kerja agar menimbulkan efek jera kepada karyawan yang melanggar.
3. Untuk kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi dari segi penggunaan waktu dalam bekerja, seperti adanya sanksi bagi karyawan yang sering telat masuk kerja serta memberikan peringatan bagi karyawan, memberikan arahan yang lebih diperhatikan mengenai pekerjaan-pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan.

Daftar Pustaka

Hasibuan ,Malayu S.P, (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, (edisi revisi 9), Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P, (2010), *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004.*Organizational Behavior*.Fifth Edition.McGraw Hill. New York.
- Newstorm, J.W., Davis, K. (1997). *Organizational Behavior : Human Behavior At Work*. Tenth Edition.McGraw-Hill International, United State of America.
- Robbins, Stephen . 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1.Edisi Kesembilan. Alih Bahasa : PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sastro hadiwiryo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Suwatno. 2011. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Suci Press.
- Suwatno dan Priansa, D. 2011.*Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung :Alfabeta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerjadan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar.