

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Bandung (Citarum)

The Effect between the Employee Performance Work Discipline in PT. BRI Syariah Kantor Vabang Bandung (Citarum)

¹Rangga Lara, ²Sri Suwarsi, ³Dudung Abdurrahman

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

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email:¹ rangganoorihsan@gmail.com

Abstract. This study was conducted to determine the effect on Employee Performance Work Discipline in PT BRI SYARIAH kantor cabang Bandung (Citarum). The research was conducted by distributing questionnaires to the 46 employees who were respondents. Results of the questionnaire will be used as the main data to be processed by using a simple regression analysis to determine how much influence among the variables examined. Results of the study showed that labor discipline is applied in PT BRI SYARIAH kantor cabang Bandung (Citarum) classified in the category quite well. From the data processing using software SPSS *for windows version 17.0* was obtained regression rate of 0.390 which means 39% Work Discipline influence on employee performance. This is also reinforced by the results of the t-test is obtained by 4,379 and by 2.042 t table it shows that $t > t$ table, then the hypothesis H_0 is rejected it means that the proposed authors thank. Based on these data it can be concluded that there is a fairly strong effect between the Employee Performance Work Discipline in PT BRI SYARIAH kantor cabang Bandung (Citarum). This means that if increased labor discipline, the employee's performance will be improved.

Keywords: Discipline employment, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT BRI SYARIAH kantor cabang Bandung (Citarum). Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner terhadap 46 karyawan yang menjadi responden. Hasil dari kuesioner akan digunakan sebagai data utama untuk diolah dengan menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel yang di teliti. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang di terapkan di PT BRI SYARIAH kantor cabang Bandung (Citarum) tergolong dalam kategori cukup baik. Dari hasil pengolahan data menggunakan software SPSS *for windows version 17.0* di peroleh angka regresi sebesar 0,390 yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh 39% terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan dari hasil uji-t diperoleh sebesar 4,379 dan t tabel sebesar 2,042 hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel, maka H_0 di tolak artinya hipotesis yang di ajukan penulis di terima. Berdasarkan data – data tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang cukup erat antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT BRI SYARIAH kantor cabang Bandung (Citarum). Artinya apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Bandung merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka menghidupkan taraf hidup masyarakat banyak. keberadaan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Bandung ini harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, namun disiplin kerja yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Bandung belum berjalan dengan yang di diharapkan, hal itu disebabkan seperti adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi seperti datang terlambat, tidak taat pada standar kerja dan dalam menggunakan jam kerjanya untuk keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya. Dengan adanya kondisi tersebut hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, hal ini mendorong perusahaan membuat kebijakan peraturan preventif

untuk menaikkan kesadaran karyawan agar disiplin dalam bekerja.

Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan di butuhkan disiplin kerja agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Sebelum dilakukan disiplin kerja perlu di lakukan pengkajian yang cermat terlebih dahulu agar disiplin kerja yang akan dilaksanakan lebih efektif dan mengarah kepada pemecahan masalah oleh karena itu perlu membuat kebijakan peraturan di dalam perusahaan.

Dengan melihat latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai disiplin kerja serta melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pula judul dari penelitian ini “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Syari’ah Kantor Cabang Bandung” Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Bandung.

B. Landasan Teori

Menurut **Gary Dessler (2005:53)** disiplin kerja adalah “sebuah prosedur yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki atau menghukum seseorang bawahan karena telah melanggar aturan prosedur”. Menurut **Ambar Teguh Sulistiyan (2003:236)** “disiplin adalah suatu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena peraturan peraturan”.

Dari definisi para ahli di atas, dapat ditarik menurut kesimpulan T. Hani Handoko (2001:208) ada tipe kegiatan disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif
2. Disiplin korektif
3. Disiplin Progresif

Para ahli manajemen Sumber Daya Manusia dari perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda, namun makna yang terkandung pada hakikatnya sama. Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama 1 periode tertentu. Pernyataan ini sejalan dengan **Anwar Prabu Mangkunegara (2002:194)** :” Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Kemudian kinerja menurut **Malayu S.B Hasibuan (2002:94)** kinerja adalah : “Suatu tugas - tugas dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Bernardin Jhon dan Russel (1998 : 245) indikator - indikator dari kinerja antara lain:

1. Kualitas

Adalah tingkat dimana proses atau hasil dari aktivitas yang mendekati sempurna dengan ketentuan salah satunya memenuhi cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan yang dimaksud dari aktivitas tersebut.

2. Kuantitas

Adalah jumlah yang di produksi, dinyatakan dalam bentuk nilai uang, jumlah unit atau jumlah siklus produk lengkap.

3. Ketepatan waktu

Adalah tingkat dimana suatu aktivitas atau hasil produksi sudah lengkap pada waktu yang paling tepat diinginkan dari standar yang ditetapkan yang dikoordinasikan dengan output lain dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Adalah merupakan tingkat dimana sumber daya perusahaan (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi.

5. Kemandirian

Adalah tingkat dimana karyawan bisa melakukan fungsi pekerjaan tanpa meminta bantuan penyelia dan tanpa memerlukan intervensi penyelia untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Hubungan interpersonal

Tingkat dimana pegawai mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

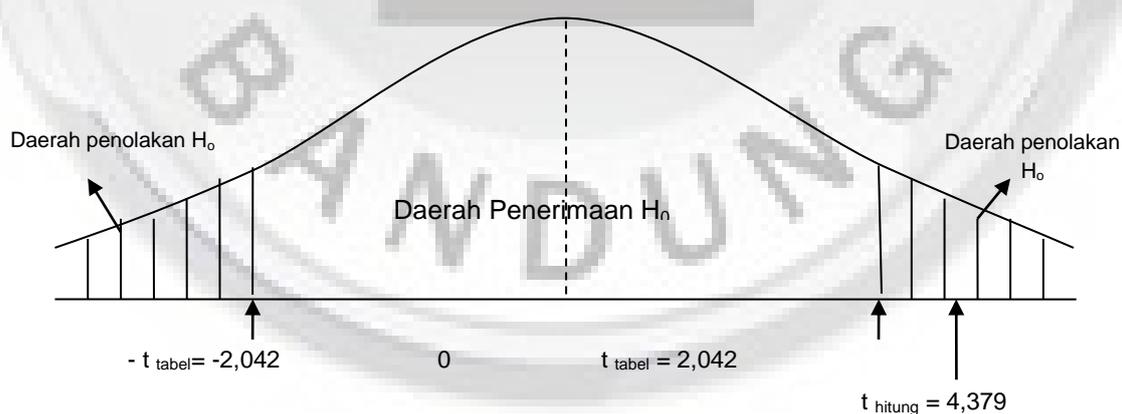
Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Syariah kantor cabang Bandung

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah kantor cabang Bandung. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	r_s	t_{hitung}	T_{tabel}	Keputusan	Derajat Keeratan	Koefisien Determinasi
X dan Y	0,642	4,379	2,042	Ho ditolak	Kuat	38,99 %

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2016.



Gambar 1. Kurva two tailed uji hipotesis parsial

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara iklan Le Minerale dengan kesadaran merek adalah 0,642. Hubungan ini termasuk kategori kuat/tinggi menurut tabel kriteria Guilford. Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai t_{hitung} (4,379) > t_{tabel} (2,042). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 39%.

Hal ini memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja sebesar 61%, sedangkan sisanya, 39%, merupakan kontribusi variabel lain.

Disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi dimensi disiplin preventif, korektif, dan progresif. Sedangkan, kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan hubungan interpersonal.

Dilihat dari rata-rata jawaban responden terhadap indikator pertanyaan tentang kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 69,06% dan termasuk dalam kategori tinggi, dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. BRI Syariah kantor cabang Bandung adalah tinggi, yang diukur berdasarkan dimensi kinerja karyawan yang meliputi kualitas kerja dimana proses atau hasil dari aktivitas kerja yang mendekati sempurna atau memenuhi tujuan, kuantitas kerja jumlah yang di produksi dan jumlah siklus produk lengkap, ketepatan waktu dimana suatu aktivitas atau hasil produksi sudah lengkap pada waktu yang paling tepat, efektifitas kerja penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian, kemandirian kerja dimana karyawan bisa melakukan fungsi pekerjaan tanpa meminta bantuan penyelia dan hubungan interpersonal dimana karyawan mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan kerja.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Syaria’h Kantor Cabang Citarum”.

1. Pelaksanaan disiplin kerja pada PT BRI Syariah kantor cabang Bandung Citarum secara keseluruhan telah dijalankan dengan cukup baik. Hal ini dilihat dari nilai rata-rata jawaban yang diberikan 32 responden sebesar 58%. Yang di ukur oleh 3 dimensi yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif.
2. Kinerja karyawan pada PT BRI Syariah kantor cabang Bandung secara keseluruhan sudah termasuk tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata rata yang diperoleh dari 32 responden sebesar 69%. Yang di ukur oleh 6 dimensi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan hubungan interpersonal.
3. Dari hasil pengujian koefisien determinasi yang dilakukan penulis membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 39% sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis.

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, penulis ingin mencoba memberikan beberapa saran dan semoga dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian Disiplin Kerja di PT BRI Syariah kantor cabang Bandung Citarum yang memiliki skor aktual sebesar 57, 90% dirasakan cukup namun disiplin kerja di PT. BRI Syariah kantor cabang Bandung Citarum perlu di tingkatkan lebih baik lagi karena terdapat beberapa indikator yang berdasarkan

- tanggapan responden masih perlu untuk di perhatikan terutama hal-hal sebagai berikut.
- a. Perusahaan dalam membuat kebijakan harus adil sehingga dapat menguntungkan karyawan dan perusahaan.
 - b. Seharusnya perusahaan dalam menegakan disiplin kerja harus konsisten sehingga keadilan peraturan yang ada dapat di rasakan oleh karyawan
 - c. Perusahaan dalam menegakan peraturan disiplin kerja harus sesuai dengan prosedur dan tidak melihat orangnya tetapi melihat pelanggannya .
 - d. Perusahaan dalam menegakan tindakan disipliner seharusnya sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, dengan melihat pelanggarannya sebelum di berikan sanksi.
 - e. Perusahaan seharusnya dalam membuat peraturan melibatkan karyawan sehingga karyawan dapat mengetahui peraturan yang ditetapkan.
2. Hasil Penelitian Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yang memiliki nilai skor aktual sebesar 69,06% masuk dalam kategori tinggi, namun terdapat kategori cukup pada dimensi kualitas kerja. Sebesar 62,29%. Sehingga peneliti dapat memberikan saran pada perusahaan. Saran dari peneliti adalah
- a. Perusahaan seharusnya memberi motivasi kepada seluruh karyawan agar para karyawan lebih giat dalam bekerja sehingga seluruh pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat diselesaikan dengan baik.
 - b. Perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan agar meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.
 - c. Perusahaan dapat memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus, dan menerapkan teknologi yang dapat menunjang peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja.

Daftar Pustaka

- Dessler, Garry. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. INDEKS.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melayu S.P Hasibuan , 2007 Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi, Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.
- Mutiara, S. Panggabean, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia
- Samsudin, Sadili., Drs., M.M M.PD (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2009, Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011, Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Alfabeta
- Maslow, Abraham. (2003). Motivasi dan Kepribadian, Jakarta : Midas Surya Grafindo
- Sarwoto. 1991. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Cetakan 8. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Winarni. F. Dan G. Sugiyarso. 2006. Administrasi Gaji dan Upah . Yogyakarta Pustaka Widyatama.
- Ghozali Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.