

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I MANADO

Asril Fidel Malik¹, Meiske Wisye Manopo², Romana O.D Pessak³

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Abstrak

Disiplin kerja yaitu serangkaian tindakan dan sikap yang diterapkan oleh individu dalam lingkungan kerja untuk memastikan bahwa mereka mengikuti aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana penataan ruang kantor pada ruang kantor PT. Angkasa Pura I Manado. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui wawancara/interview serta kuesioner penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 44 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode pengambilan sensus atau sampling jenuh. Analisis yang digunakan adalah analisa statistik deskriptif, total skor, analisis korelasi serta analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis dilihat dari t-hitung dari variabel penataan ruang kantor yaitu sebesar 7.114 sedangkan t-tabel yaitu $(0.05,41) = 1.683$ karena t-hitung $(7.114) >$ dari t-tabel (1.683) maka H_a diterima. Dari hasil analisis penelitian diperoleh nilai koefisiensi korelasi $r = 0,739$ (73,9%) menunjukkan bahwa penataan ruang kantor memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Angkasa Pura I Manado. Nilai koefisien determinasi menunjukkan efektivitas kerja koefisien determinasi $R^2 = 0,546$ dipengaruhi oleh penataan ruang kantor, Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Manado. Untuk itu disiplin kerja perlu diperhatikan oleh manajer dan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Dalam setiap organisasi atau perusahaan sumber daya manusia berpengaruh penting karena merupakan potensi aset dan modal (didalam organisasi berbisnis, yang diwujudkan sebagai suatu potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan persaingan diantara perusahaan mengisyaratkan bahwa dunia sementara bekerja keras untuk menciptakan kemajuan dalam semua perusahaan. Hal ini dilakukan melalui inisiatif pengembangan karena karyawan merupakan aset berharga yang mampu memberikan nilai bagi perusahaan nilai tersebut dapat diwujudkan salah satunya melalui kinerja optimal yang dipengaruhi langsung oleh motivasi dan reward dua elemen kunci yang menjadi perhatian pemimpin. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja yang baik dapat diraih apabila karyawan memiliki motivasi berkerja dan berprestasi dalam pekerjaan tersebut meningkat sehingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Hasibuan (2002:10) menyatakan sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan dan masyarakat. Perusahaan tentunya mengharapkan peningkatan tingkat kinerja karyawan dari waktu ke waktu agar mampu menghadapi tekanan persaingan.

Dalam penelitian ini, peneliti menyelidiki motivasi semakin tinggi maka semakin baik pula kinerja yang bisa dihasilkan. Motivasi berasal dari sebuah keinginan bawaan individu untuk semangat bekerja, dorongan untuk mencapai tujuan mereka, dari termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan kegiatan dengan jujur, senang hati untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan adalah sekumpulan beberapa orang yang memiliki sebuah pencapaian tujuan perusahaan yang baik. Maka dari itu, pelaku perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan tersebut. Motivasi ini sangat mendasari terhadap kinerja yang menjadi sebuah perhatian untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Reward merupakan apa yang didapat seseorang atas pencapaian suatu target yang telah ditetapkan, misalnya target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga mampu merangsang dan mempengaruhi kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaannya seperti adanya pemberian reward. Suak et al, (2017) berpandangan bahwa reward bisa berupa suatu hal yang berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan baik sengaja atau tidak disengaja sebagai balas jasa atas kontribusi dan kemampuan karyawan saat melakukan pekerjaan dan sebagai penerapan nilai positif untuk memuaskan sejumlah kebutuhan. Pemberian reward kepada karyawan bertujuan untuk memberikan daya tarik, motivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menciptakan sistem upah atau gaji yang adil baik secara internal maupun kompetitif secara eksternal (Moorhead & Griffin 2013). Sedangkan pemberian reward bagi organisasi bertujuan untuk mempertahankan SDM yang berkualitas sebagai komponen utama dalam mencapai kebutuhan didalam organisasi. Indikator reward menurut Edirisooriya (2014, 314) dibagi menjadi 2 yaitu reward intrinsik (pengakuan, tanggung jawab, kesempatan belajar, kemajuan karir) dan reward ekstrinsik (gaji, bonus, tunjangan). Pengaruh pemberian

reward terhadap kinerja karyawan juga telah diteliti dan dibuktikan dalam banyak penelitian sebelumnya. Mamik et al, (2016) dalam penelitiannya berhasil membuktikan bahwa reward mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Berdasarkan uraian mengenai reward tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberian reward dari organisasi atau perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuat reward menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Henry, 2004). Selanjutnya menurut (Fitri, ludiglo, & Djamburi, 2013) reward dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi kepada suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan. Reward dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan kontribusi yang diberikan kepada karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga meningkatkan organisasi dalam skala yang lebih besar.

Balai Prasarana pemukiman wilayah sulawesi utara (BPPW sulut) adalah unit pelaksana teknis yang menyelenggarakan fungsi perumahan dan permukiman pusat (UKP) yang dibawah dan bertanggung jawab kepada menteri pekerjaan umum dan perumahan rakyat (PUPR). BPPW sulut didirikan pada tanggal 11 februari 2019 berdasarkan surat keputusan menteri pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian peningkatan kinerja karyawan -pada balai prasarana pemukiman wilayah sulut, sehingga penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA I MANADO”**

Disiplin Kerja

Menurut Davis (Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman, 2017: 107) menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Tujuan Disiplin

Menurut Peter Drucker 2023, disiplin kerja melibatkan pengaturan waktu, penetapan prioritas, dan kemampuan untuk bekerja dengan efisien tanpa pengawasan terus-menerus. Ia juga berpendapat bahwa disiplin mencakup pengukuran dan penilaian hasil kerja secara objektif., maupun nonfungsional seperti keindahan atau citra profesional. Tujuan dari ruang kantor sebagai berikut:

- 1) Memperlancar pekerjaan kantor sehingga menjadi lebih efektif
- 2) Menggunakan seluruh ruangan yang ada dengan optimal
- 3) Menciptakan kondisi kerja yang baik
- 4) Memudahkan pengawasan terhadap pekerjaan kantor
- 5) Membangun kesan yang baik bagi pelanggan (meningkatkan estetika)
- 6) Memberikan fleksibilitas yang tinggi
- 7) Menjaga keseimbangan antara alat dan karyawan

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan suatu organisasi atau perusahaan yang mempunyai kualitas kerja yang sangat baik dan bekerja sesuai jangka waktu atau jangka waktu yang ditetapkan sesuai dengan tujuannya masing-masing.

Menurut Wibowo (2013, hal.7) Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Kinerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2012:158), berkaitan dengan performance dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber.

Metode Penelitian

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado yang terletak di Jalan A.A. Marams, Manado 95374 Provinsi Sulawesi Utara. Waktu penelitian dirancang selama 4 (Empat) bulan mulai dari bulan Januari tahun 2024 sampai bulan Mei 2024. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari kegiatan magang, pengajuan judul penelitian, bimbingan sampai dengan penyusunan proposal skripsi.

Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. kuantitatif sebagai sebuah penelitian berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bentuk angka dan kemudian dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistika., dari perhitungan statistik tersebut dapat mendeskripsikan suatu objek yang dapat dimunculkan dalam bentuk tabel ataupun dari gambar grafik.

Metode Pengumpulan Data

Dalam Metode pengumpulan data penulis menggunakan instrumen, Observasi, kuesioner dan Kajian Pustaka untuk mengumpulkan data.

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 114 orang karyawan dengan menggunakan metode Stratified Random Sampling pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Sam Ratulangi Manado.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti yaitu kuantitatif, antara lain:

a. Uji Validitas

Menurut Kesumawati, Retta, Novita (2017:107), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument-instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid berarti mempunyai validitas yang rendah.

Jika menentukan validitas dengan nilai r , keputusan yang diambil atas dasar:

1. Jika r hasil positif serta r hasil $> r$ tabel, maka valid
2. Jika r hasil negatif serta r hasil $< r$ tabel, maka tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran seberapa andal atau dapat diandalkannya suatu alat ukur. Menurut Sugiyono (2014:135), pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan internal consistency dengan teknik belah dua (split half) yang dianalisis dengan rumus Spearman brown (lihat rumusnya). Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. untuk menentukan reliabilitas dengan nilai r alpha, keputusan di ambil dengan dasar:

1. Jika r alpha positif dan r alpha $>$ r tabel, maka reliable
2. Jika r alpha negatif dan r alpha $<$ r tabel, maka tidak reliable

Hasil Dan Pembahasan

Disiplin kerja di perusahaan ini sangat diutamakan untuk memastikan operasional yang efektif dan efisien. Karyawan di PT Angkasa Pura I diharapkan untuk mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga setiap aktivitas berjalan sesuai dengan standar keselamatan dan keamanan yang berlaku. Selain itu, perusahaan menerapkan sistem manajemen kinerja yang ketat, di mana setiap individu dievaluasi berdasarkan kontribusi dan komitmennya terhadap tugas. Pelatihan dan pengembangan juga menjadi fokus utama, di mana karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan lingkungan kerja yang profesional, PT Angkasa Pura I mendorong kolaborasi antar tim, yang pada gilirannya menciptakan budaya kerja yang positif. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja di kalangan karyawan, sehingga menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan inovasi. Data tersebut menunjukkan total skor dari penataan ruang kantor sebesar 1517 dengan presentase nilai 68,95% yang menyatakan bahwa penataan ruang kantor pada PT. Angkasa Pura I Manado termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini berarti, penataan ruang kantor yang ada pada PT. Agkasa Pura I Manado perlu ditingkatkan lagi.

Kinerja Karyawan dapat diartikan pula sebagai suatu ukuran yang menyatakan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan (kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu). Selanjutnya Gibson dalam Priansa dan Garnida 2015 :11, mengatakan bahwa efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan hubungan antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan.

Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Manado masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari Kinerja Karyawan pada saat melakukan pekerjaan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang sudah ditentukan. hal ini dapat dibuktikan dengan kuesioner yang dijalankan menunjukkan total skor dari efektivitas kerja karyawan sebesar 1517 dengan presentase 68,95% yang menunjukkan bahwa kepuasan nasabah berada dalam kategori cukup baik dan perlu ditingkatkan lagi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis maka penulis

dapat menyimpulkan bahwa

1. Disiplin Kerja masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel Disiplin Kerja pada PT. Angkasa Pura I Manado termasuk diinterval baik dengan presentase 68.95% masih perlu ditingkatkan.
2. Kinerja Karyawan masih perlu ditingkatkan dengan lebih baik lagi agar karyawan dapat merasa puas. Dari hasil analisis tentang jawaban total skor responden, menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Manado diinterval cukup baik dengan presentase 56,91% dan masih perlu ditingkatkan.
3. Disiplin Kerja dengan thitung 7.114 lebih besar dari ttabel 1.682 yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Manado. Bila Disiplin Kerja baik maka akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas maka saran dari peneliti yaitu

1. Penempatan perlengkapan dan karyawan harus seimbang dalam suatu unit yang memiliki ruangan yang sempit.
2. Penempatan perlengkapan yang tidak dipakai harus memiliki tempat tersendiri agar tidak mengganggu arus pekerjaan.
3. Penggunaan ruang harus lebih bagus lagi agar tidak ada barang yang tidak dipakai di dalam ruangan.
4. Pengaturan ruangan harus sesuai dengan komposisi karyawan yang ada di ruangan.

Daftar Pustaka

- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sayuti (2013). *Manajemen Kantor Praktis*: Bandung, Penerbit. Alafabeta.
- Siyoto dan sodik (2015), Susanti (2014), sugiyono (2015) *jenis data* (skripsi veren prang).
- Sudaryono, Richard M Strees, Soedjadi (2017). *Efektifitas Organisasi*: Penerbit Erlangga
- Sudjana (2010) *Populasi penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono (2011) *teknik sampling jenuh* : Jakarta Indonesia.
- Sumathy, V. et al.(2015 : 47), *office management* (skripsi nigita cantika kenap).
- The Liang Gie 2017. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*: Bandung, Penerbit Alfabeta.
- The Liang Gie, (2015). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty Offset Yogyakarta.
- Umam, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Wallance P.D (2014 : 702), *Encyclopedia of commerce* (skripsi nigita cantika kenap).
- Wibowo, A. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.