

**Pengaruh Manajemen Perubahan Kedisipilinan Waktu pada Motivasi Kerja di Alfamart  
Letda Sujono Medan Sumatera Utara**

**Dinda Karunia Putri<sup>1</sup>, Nuri Aslami<sup>2</sup>**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [Dindakaruniaputri2002@gmail.com](mailto:Dindakaruniaputri2002@gmail.com)

***ABSTRACT***

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kedisiplinan Waktu Serta Dampaknya Pada Motivasi Kerja Di Alfamart Letda Sujono Medan Sumatera Utara”, bertujuan untuk memahami pengaruh manajemen perubahan terhadap kedisiplinan waktu, mengetahui pengaruh manajemen perubahan terhadap motivasi kerja dan pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan, serta memberikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan tetap Alfamart yang berjumlah 5 orang (Laporan Tahun 2023 Alfamart). dengan menggunakan metode Wawancara dan pendekatan kualitatif.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Kedisiplinan Waktu, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Definisi organisasi tersebut dapat diasumsikan sebagai kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusia. Pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus seimbang dan selaras agar organisasi dapat tetapeksis. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasi yang pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, keberhasilan organisasi tidak tercapai.

Keberhasilan pelaksanaan manajemen perubahan suatu perusahaan diperlukan peran serta dari keseluruhan sumberdaya yang dimiliki, khususnya sumberdaya manusia yang merupakan motor penggerak paling utama didalam perusahaan tersebut. Keterkaitan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah sangat dominan, sehingga perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan, secara mutlak diperlukan.

## **PEMBAHASAN**

### **Manajemen Perubahan**

Menurut Potts dan LaMarsh (2004:16) Manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana, dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut. Manajemen perubahan adalah sebuah aktivitas strategis yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari perubahan proses (Australian National Training Authority, 2003). Perubahan manajemen memiliki pendekatan yang sistematis untuk berurusan dengan perubahan, baik dari perspektif sebuah organisasi dan pada tingkat individu. Sobirin (2005) menyatakan ada dua faktor yang mendorong terjadinya perubahan, yaitu faktor ekstern seperti perubahan teknologi dan semakin terintegrasinya ekonomi internasional serta faktor intern organisasi yang mencakup dua hal pokok yaitu (1) perubahan perangkat keras

organisasi (*hard system tools*) atau yang biasa disebut dengan perubahan struktural, yang meliputi perubahan strategi, struktur organisasi dan sistem serta (2) Perubahan perangkat lunak organisasi (*soft system tools*) atau perubahan kultural yang meliputi perubahan perilaku manusia dalam organisasi, kebijakan sumber daya manusia dan budaya organisasi. Setiap perubahan tidak bisa hanya memilih salah satu aspek struktural atau kultural saja sebagai variabel yang harus diubah, tetapi kedua aspek tersebut harus dikelola secara bersama-sama agar hasilnya optimal. Namun demikian dalam praktek para pengambil keputusan cenderung hanya memperhatikan perubahan struktural karena hasil perubahannya dapat diketahui secara langsung, sementara perubahan kultural sering diabaikan karena hasil dari perubahan tersebut tidak begitu kelihatan. Untuk meraih keberhasilan dalam mengelola perubahan organisasi harus mengarah pada peningkatan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang timbul. Artinya perubahan organisasi harus diarahkan pada perubahan perilaku manusia dan proses organisasional, sehingga perubahan organisasi yang dilakukan dapat lebih efektif dalam upaya menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan fleksibel.

### **Motivasi Kerja**

Untuk memahami pengertian motivasi kerja, sebagai langkah awal perlu dipahami terlebih dahulu pengertian motivasi. Hasibuan (2003) menjelaskan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Mangku negara (2005) motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh

membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Winardi (2002) mengatakan "motivasi merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasmedan persistensi dalam melaksanakan suatu pekerjaan."Definisi diatas mengartikan motivasi sebagai berikut.Pertama, motivasi merupakan semua kondisi kerja keras dari dalam diri yang dikenal sebagai harapan, keinginan, dorongan menggerakkan. Kedua, motivasi merupakan kombinasi kekuatan yang mengawali secara langsung dan menopang kelakuan terhadap tujuan.

Motivasi itu pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, baik dorongan dari luar ataupun dari dalam agar seseorang mau melaksanakan sesuatu (Martoyo,2007:163). Hasibuan (2000:142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan teori-teori kontemporer tentang motivasi,salah satunya adalah teori kebutuhan Mc Clelland (Robbins, 2006:222-224). Dari uraian-uraian tersebut, motivasi karyawan mempunyai andil besar dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, dan karyawan akan termotivasi dan merasa puas apabila kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi. Semakin terpenuhi kebutuhan kebutuhan tersebut, maka karyawan akan semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerjanya.

### **Kinerja Karyawan**

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa sub sistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem,dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institusional performance*). Apabila kinerja perorangan/karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik. Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*jobperformance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu

organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Disisilain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan menurut Mas'ud (2004).Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora,2006). Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dessler (2003) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **Kedisiplinan**

Disiplin berasal dari bahasa latin *discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *diciplina* berarti pengajaran atau pelatihan. Disiplin dalam bahasa inggris yaitu *disciple* yang berarti pengikut atau murid. Kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan, atau tunduk pada pengawasan, pengendalian. Kedua, disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Sedangkan menurut Tulus kata disiplin menunjukkan kepada kegiatan belajar mengajar, mengikuti orang untuk belajar di bawah pengawasan seorang pemimpin dan juga berarti tertib, taat, atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, dan kendali diri. Disiplin merupakan upaya untuk membuat orang berada pada jalur, sikap dan perilaku yang sudah ditetapkan pada individu. Pendidikan disiplin merupakan suatu proses bimbingan yang bertujuan untuk menanamkan pola perilaku tertentu, kebiasaan-kebiasaan tertentu atau membentuk manusia dengan ciri-ciri tertentu. Terutama untuk meningkatkan kualitas mental dan moral.

### **FENOMENA**

Pada bagian ini akan dijelaskan bahwa penelitian ini perlu perbaikan sehingga diperoleh gambaran komprehensif tentang penelitian yang dilakukan. Kerangka karyawan itu secara alamiah bersifat malas atau tidak menyukai pekerjaannya dan harus dimotivasi dengan gaya

kepemimpinan yang otoriter. Manajemen harus terusaktif dan otoritatif dalam mengendalikan karyawan. Tapi teori X ini tetap harus digunakan khususnya pada beberapa jenis karyawan yang memiliki karakter yang lebih termotivasi secara efektif dan memberikan hasil kinerja yang lebih baik dengan gaya konseptual ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh langsung antara variabel manajemen perubahan, gaya kedisiplinan waktu, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut merupakan variabel terukur (*measured variable*). Oleh karena itu, pengukurannya melalui instrumen-instrumen penelitian (item-item kuesioner penelitian).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap kedisiplinan waktu**

Hasil penelitian menunjukkan faktor manajemen perubahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan Waktu, Menurut Anthonius manajemen waktu yang bagus memiliki beberapa manfaat yaitu sebagai berikut.

#### **1. Mampu menghadapi tekanan**

Manajemen waktu yang baik sangat penting dalam menghadapi tekanan sehingga akan berhubungan langsung dengan kinerja dan kepuasan serta mengurangi kecemasan yang ditimbulkan apabila mengerjakan suatu pekerjaan dengan prinsip manajemen waktu dengan menggunakan skala prioritas.

#### **2. Mengetahui waktu efektif dan efisien**

Manajemen waktu yang baik berarti memiliki kemampuan melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat. Dengan usaha minimal dan sumber daya minimal, efektif dan efisien seseorang bisa mencapai tujuan dan nilai-nilai personal yang prioritas. Menurut Rohadi konsep manajemen waktu dalam lingkungan pendidikan terdiri dari beberapa aspek yang paling umum yaitu waktu mengerjakan tugas (*time on task*), waktu efektif dalam pembelajaran (*time of engagement*), waktu yang tersedia (*available time*), dan waktu efektif perhari yang dimanfaatkan dalam kegiatan pembelajaran (*academic learning time*)

### **Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan faktor manajemen perubahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan yang menyatakan bahwa Manajemen Perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau diterima. Hal ini berarti semakin baik manajemen perubahan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Menurut Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi banyaknya karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi dalam menghadapi setiap perubahan. Adanya pengaruh manajemen perubahan dapat dilihat dari kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif dalam menghadapi setiap manajemen perubahan yang ditetapkan perusahaan dan belum ditemukan penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini. Berdasarkan *standar dizedregession weight* dapat diketahui indikator yang mengindikasikan peranan terbesar dalam mengukur manajemen perubahan dengan nilai adalah perubahan dalam struktur organisasi. Sedangkan indikator yang memiliki nilai indikator yang paling besar dalam mengukur kinerja karyawan dengan nilai *estimate* adalah adanya kepercayaan penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan dalam struktur organisasi yang dilakukan oleh pihak manajemen BTPN Purna Bakti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja setiap karyawan dalam kepercayaan penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan Manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga yang menyatakan bahwa manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan diterima. Manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan diterima. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ipotesis yang

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan diterima. Disiplin merupakan upaya untuk membuat orang berada pada jalur, sikap dan perilaku yang sudah ditetapkan pada individu. Pendidikan disiplin merupakan suatu proses bimbingan yang bertujuan untuk menanamkan pola perilaku tertentu, kebiasaan-kebiasaan tertentu atau membentuk manusia dengan ciri-ciri tertentu. Terutama untuk meningkatkan kualitas mental dan moral.

## **DAFTAR PUSTAKA**

*Achmad, Sobirin, 2005, Meraih Keunggulan Melalui Pengintegrasian Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Strategik, Edisi Khusus Jurnal Siasat Bisnis On Human Resources.*

*Almansour.2012.The Relationship Between Leadership Styles And Motivation Of Managers Conceptual Framework.*

*Osher, David et.al, How Can We Improve School Discipline?, Educational Researcher, Volume 39, Nomor. 1, h. 48*

*Tulus Tu' u, Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa, (Jakarta: Grasindo 2004), h. 30*

*Rizki, dkk, Pengaruh Fasilitas Dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Sejarah*

*Kelas X Di SMA Brawijaya Smart School Malang, Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI), Volume 10 No 1, 2016, h. 56.*

*Isfiana, Cita. Pengaruh Tata Tertib Dan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Perilaku Disiplin Siswa Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Dan Kesehatan. Jurnal Pendidikan Ilmu Olahraga. Volume 1 nomor 1, 2010, h.12*

*Dessler, Gary, 2003, Human Resource Management, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.*

*Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapan belas. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.*

*Hasibuan, Melayu S.P, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta :PT. Bumi Aksara.*

*Haris chandra, Hans. 2007. Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Budaya*

*Luthans, Fred, 1995, Organizational Behaviour, Seventh Edition, Mc Graw Hill, Singapore.*



*Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, PT.Refika Aditama, Bandung.*

*Robbins,S.P.2006.Perilaku Organisasi. PT.Indeks Kelompok Gramedia.*

*Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIEYKPN, Jakarta.*

*Tanjung, Azhar, 2011, Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Ukm Kabupaten Batu Bara, Tesis, Progam Pascasarjana, Universitas Sumatra Utara*