

Analisis Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada STIT: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah

Imam Solehuddin¹, Muhammad Ikhsan Harahap²

Solehimam211@gmail.com, M.ihsan.harahap@uinsu.co.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sekolah tinggi ilmu tarbiyah, dimana metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Kemudian teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik observasi dan wawancara, lokasi penelitian ini dilakukan di STTI (Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja yang terjadi pada sekolah tinggi ilmu tarbiyah sudah cukup baik akan tetapi masih ada beberapa kendala seperti kepatuhan terhadap peraturan yang tidak berjalan dengan baik dan, tanggungjawab dalam menjalankan tugas yang dilakukan karyawan masih kurang maksimal. Apabila ada karyawan yang kinerjanya menurun, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pada sekolah tinggi ilmu tarbiyah dan tanggung jawab kepada tugas yang tidak dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada sekolah tinggi ilmu tarbiyah yaitu dengan cara memberi sanksi yang tegas tapi tetap manusiawi kepada karyawan yang melanggar aturan, dari pihak sekolah tinggi ilmu tarbiyah memberikan pengawasan yang lebih baik dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan disiplin dalam bekerja serta melakukan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan sekolah tinggi ilmu tarbiyah.

Kata kunci : Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the importance of work discipline in improving employee performance at terbiyah science high schools, where the research method used in this research is descriptive qualitative. Then the data collection technique used in this study, namely by observation and interview techniques, the location of this research was conducted at STTI (High School of Tarbiyah Science). The results of this study indicate that the conditions of work discipline that occur in terbiyah high schools are quite good, but there are still some obstacles such as compliance with regulations that are not going well and, the responsibility in carrying out the tasks carried out by employees is still not optimal. If there are employees whose performance decreases, then this will affect the performance of the terbiyah science high school and responsibility for tasks that cannot be completed in a predetermined time. Actions taken to improve the work discipline of employees at the tarbiyah high school are by giving strict but still humane sanctions to employees who violate the rules, from the tarbiyah high school providing better supervision and rewarding employees who excel and are disciplined in work and communicate well between the leadership and employees of the Tarbiyah High School.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Produktivitas merupakan cara seseorang untuk mencapai hasil kerja diharapkan berdasarkan potensi sumber daya yang ada pada manusia. Produktivitas secara umum merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Dimana produktivitas selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja. Dimana Kinerja terbaik dapat ditentukan oleh tiga faktor yaitu motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Namun tidak hanya ketiga faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi sikap disiplin yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan berkerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa atau gaji dan kesejahteraan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Faktor disiplin kerja merupakan faktor utama dan peran penting yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Seseorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat tetap bekerja dengan baik tanpa diawasi oleh atasan. Selanjutnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2001: 67) bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki nilai dan mutu sesuai dengan standar baku yang telah ditentukan oleh organisasi, sehingga dapat bermanfaat dan berguna bagi

pertumbuhan organisasi untuk berkembang dan maju mencapai sasaran utama sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah.

Faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Apabila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi sebaliknya ketidak disiplin pada pegawai akan memaksa tingkah laku yang buruk pada pegawai yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat.

Proses disiplin ini dapat sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum pegawai yang bermasalah dan akan berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jepry & Mardika (2020) dan Mashudi, dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk. (2017) Disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Melayu S.P Hasibuan berpendapat bahwa disiplin kerja diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia bila mana prestasi kerja karyawan tinggi maka hasil yang akan dicapai semakin baik.

Menurut penelitian disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku sehingga hal ini dijadikan sebagai alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Kinerja Pegawai

Menurut Mahmudi (2015:17) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015:115).

METODE PENELITIAN

Model penelitian ini adalah model pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara. Model penelitian ini merupakan model paling baik guna mengumpulkan data asli untuk mendeskripsikan keadaan populasi

(Sukardi, 2003:193). Subyek dan tempat penelitian ini adalah Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengukur kedisiplinan para pekerja di STIT, maka ada berapa indikator yaitu :

Pertama, ketepatan waktu, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah harus bisa melihat prestasi kerja yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dimana dalam hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pengaruh pemberian motivasi, peningkatan kemampuan dan penetapan kejelasan atas peran yang dirasakan untuk dapat meningkatkan atau memicu penyelesaian tugas tepat pada waktunya.

Kepatuhan karyawan terhadap waktu di lingkungan sekolah tinggi ilmu tarbiyah merupakan syarat mutlak usaha menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan disiplin kerja maka semua pegawai atau karyawan akan bersifat lebih produktif dalam arti mampu berperan secara optimal dalam keterlibatan kerja sehingga akan mempercepat penyelesaian tugas.

Untuk membuat disiplin kerja berjalan dengan baik maka penerapan disiplin kerja harus memberikan sanksi kepada pegawai atau karyawan yang melanggar tata tertib yang telah di tentukan. Pada dasarnya pengertian sanksi dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang diberikan kepada seseorang, baik secara perorangan, kelompok maupun organisasi, karena telah terbukti melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.

Kedua, kesetiaan/patuh pada dasarnya sekolah tinggi ilmu tarbiyah harus mempunyai peraturan, dimana pegawai perlu memiliki sikap disiplin dengan melakukan latihan yang memperkuat dirinya untuk selalu terbiasa patuh dan mempertinggi daya kendali diri. Sikap disiplin yang timbul dari kesadarannya akan lebih memacu dan tahan lama dibandingkan dengan sikap yang timbul karena adanya pengawasan dari orang lain. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak

tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut untuk kemajuan pada sekolah tinggi ilmu tarbiyah.

Pengaruh disiplin kerja melalui faktor Pembagian tugas dan pekerjaan terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pembagian tugas dan pekerjaan telah dijalankan secara optimal oleh Sekolah tinggi ilmu tarbiyah. Tingginya pengaruh Faktor pembagian tugas dan pekerjaan terhadap kinerja pegawai, karena pembagian tugas dan pekerjaan telah dibuat lengkap dan dapat dipahami dengan sadar oleh para pegawai.

Pengaruh disiplin kerja melalui faktor kesadaran pada tugas terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif, dimana hal ini menunjukkan bahwa faktor kesadaran pada tugas telah memberi makna positif pada sekolah tinggi ilmu tarbiyah. Tingginya pengaruh faktor kesadaran pada tugas terhadap Kinerja Pegawai, terlihat dari kesadaran pegawai yang menunjukkan keterampilan dalam tugasnya yang disertai dengan ketepatan penyelesaian tugas, sehingga hal ini cukup memberi gambaran tentang penguasaan pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai sekolah tinggi ilmu tarbiyah.

Pengaruh disiplin kerja melalui faktor Perlakuan adil terhadap kinerja pegawai sekolah tinggi ilmu tarbiyah, dimana faktor Perlakuan adil telah memberi makna positif pada sekolah tinggi ilmu tarbiyah, tingginya pengaruh Faktor Perlakuan adil terhadap kinerja pegawai sehingga hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat.

KESIMPULAN

Disiplin Kerja ini merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi pada sekolah tinggi ilmu tarbiyah, Namun masih ada hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Dimana Hasil penelitian menunjukkan

bahwa ada dua faktor Disiplin Kerja yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu: ketepatan waktu dan kesetiaan/patuh, tingginya pengaruh faktor kesadaran pada tugas terhadap kinerja pegawai, terlihat dari kesadaran pegawai yang menunjukkan keterampilan dalam tugasnya yang disertai dengan ketepatan penyelesaian tugas, sehingga hal ini cukup memberi gambaran tentang penguasaan pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai sekolah tinggi ilmu tarbiyah. serta peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut untuk kemajuan pada sekolah tinggi ilmu tarbiyah.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jepry, Nanda Harry Mardika. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. Jurnal EMBA. Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 1977-1987
- Kumarawati, Raka, Suparta, Gede dan Yasa, Suyatna. (2017). Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Jagadhita:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 2. September 2017,Hal 63-75
- Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja Sektor Publik. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2004. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi kerja Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE), 1(2), 319-325.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. PT Rajagrafindo. Jakarta.