

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PELAYANAN KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON BIREUEN

Maisarah¹, Zahraini²

¹) Program Studi Ilmu Administrasi Niaga FISIP Umuslim

²) Staf Pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Niaga FISIP Umuslim

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menganalisis angka yang dihitung maupun diukur untuk memperkirakan pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian dengan menggunakan alat analisis statistik. Sampel dalam penelitian ini adalah 69 orang karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen. Berdasarkan hasil pengolahan data, apabila tidak adanya perubahan disiplin kerja, maka hanya sebesar 13,377% dari karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen yang memiliki kinerja sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan koefisien korelasi, disiplin kerja berpengaruh sebesar 91,40% artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen. Berdasarkan uji parsial, disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau $3.689 > 1,66757$.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUNN) yang melayani kebutuhan masyarakat dibidang jasa pelayanan kelistrikan dengan melakukan pemasangan meteran, kecepatan arus, maupun besar tekanan listrik sesuai dengan permintaan masyarakat. PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen beralamat di Jalan Nasional Banda Aceh-Medan, tepatnya di Gampong Geulanggang Baro Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen dipimpin oleh Bapak Mulyadi dengan jumlah karyawannya adalah sebanyak 69 orang. Dalam memberikan pelayanan kelistrikan, PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen belum menjalankan peranan sebagaimana harapan dari seluruh masyarakat. Permasalahan tersebut dikarenakan oleh rendahnya disiplin kerja pegawai, sehingga belum memberikan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen masih tergolong rendah dan belum mencapai standar yang diharapkan organisasi. Hasil wawancara dengan salah seorang karyawan menyebutkan bahwa rendahnya kinerja karyawan terlihat dibagian administrasi, hal ini dibuktikan dengan penyusunan data dan laporan yang dikerjakan oleh bidang pengadministrasian yang tidak selesai tepat waktu, sehingga tingkat efektivitas dan efisiensi dalam bekerja belum tercapai. Permasalahan lainnya adalah karyawan di lapangan juga belum menangani keluhan para pelanggan dengan tepat waktu, pada saat ada keluhan pelanggan yang menghubungi salah seorang pegawai melalui telepon pada jam 09:00 WIB dan keluhan tersebut ditangani pada jam 13:30 WIB.

Disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen masih tergolong rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa orang karyawan yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu, serta pelanggaran dalam pemenuhan jam kerja. Hasil wawancara dengan salah seorang karyawan menyebutkan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen terlihat dari adanya sebagian pegawai di lapangan yang tidak menyelesaikan beban pekerjaan secara tepat waktu. Pada saat jam kerja karyawan tersebut sering pulang ke rumah atau beristirahat ditempat lain, pegawai dilapangan juga sering tidak

memakai seragam sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, serta tidak memanfaatkan fasilitas kantor dan alat kerja secara hati-hati, (Wawawara, 13 Febuari 2018). Kurang maksimalnya kinerja karyawan mengakibatkan timbulnya berbagai keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan kelistrikan yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen. Hal tersebut dikarenakan oleh rendahnya disiplin kerja para karyawan dalam melayani keluhan pora pelanggan.

Dengan berpedoman pada permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen.”.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen yang beralamat di Jalan Banda Aceh-Medan tepatnya di Gampong Geulanggang Baro Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. Penelitian bertujuan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah serluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen yaitu sebanyak 69 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Hal ini dikarenakan jumlah populasi relatif kecil dimana keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan metode di atas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis output *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16:00 diperoleh nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja adalah sebesar 3.689 dan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 atau 5% adalah sebesar 1,66757, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.689 > 1,66757$. Dalam hal ini berarti hasil pengujian menerima Hipotesis alternatif (H_a) dan menolak Hipotesis nol (H_0) hal ini berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan dan kemajuan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik karyawan agar mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Penegakan disiplin kerja sangat penting bagi PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen, sebab disiplin kerja berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Dalam menegakkan disiplin kerja bukanlah ancaman atau kekerasan yang diutamakan, yang diperlukan adalah ketegasan. Ketegasan dan keteguhan di dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak untuk mewujudkan

disiplin kerja. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

Disiplin kerja merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan dapat diarahkan untuk perilaku yang sesuai dengan harapan dan kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja merupakan kewajiban pimpinan yang harus dilaksanakan untuk menciptakan kondisi kerja bagi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan seringkali berbeda, hal tersebut sesuai dengan kecakapan yang dimiliki masing-masing.

Bentuk disiplin kerja yang kurang ditaati oleh seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen menyebabkan turunnya produktivitas kerja, tingginya tingkat absensi karyawan, kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan, tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi, seringnya kehilangan bahan maupun alat kerja serta sering konflik antar karyawan. Tingkat kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen. Tingkat kedisiplinan yang tinggi yang dilakukan oleh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan, sebaliknya tanpa disiplin yang tinggi, maka akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dari indikator tersebut bila dihubungkan dengan hasil pengolahan data, diperoleh rata-rata hitung (means) adalah sebesar 4,1111 dan jika dihubungkan dengan skala likert maka diperoleh hasil bahwa disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen sudah tergolong baik.

Keberhasilan PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen dalam memperbaiki kinerjanya sangat tergantung sumber daya manusianya dalam bekerja baik secara individu maupun secara kelompok akan sangat menentukan kinerja organisasi tersebut. Kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen. Tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen dapat dilihat dari kuantitas pekerjaan yang berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan. Kualitas pekerjaan yang berhubungan dengan pertimbangan ketelitian dalam menangani tugas. Kemandirian yang berkenaan dengan kemampuan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri. Inisiatif yang berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab. Adaptabilitas yang berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi. Kerjasama yang berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Apabila indikator tersebut dihubungkan dengan hasil penelitian maka diperoleh rata-rata hitung (means) adalah sebesar 4,0773 dan jika dihubungkan dengan skala likert maka diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen sudah tergolong baik.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang peneliti lakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data, apabila tidak adanya perubahan disiplin kerja, maka hanya sebesar 13,377% dari karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen yang memiliki kinerja sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Berdasarkan koefisien korelasi, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen, yaitu sebesar 91,40%.
3. Berdasarkan uji parsial, disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen dengan nilai t hitung > t tabel atau 3.689 > 1,66757.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang di harapkan, pimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen perlu mempertegas peraturan yang menyakut disiplin kerja karyawan agar mampu memberikan kinerjanya secara maksimal.
2. Untuk dapat meminimalkan pelanggaran dalam penyelesaian pekerjaan, pimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen perlu mempertegas sangsi terhadap pelanggaran disiplin kerja agar seluruh karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan kebutuhan pelanggan, karyawan pimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Bireuen perlu meningkatkan disiplin kerja dengan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan sebagai yang tercantum dalam visi dan misinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendri. Azwar. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang*. Skripsi. Universitas Andalas. padang
- Rahayu. Risyah. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa*. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung
- Reza. Primadi. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Riau
- Sudjana. 2007. *Pengantar Statistik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rineka Cipta. Jakarta
- Suryaningrat. 2006. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPF. Yogyakarta
- Susanti. Ermayani. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Universitas Gunadharma. Depok.