

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pada Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Sabang

Factors Affecting The Discipline Of Class III Sabang Port Health Office Employees

Firmawati*

Program Studi Psikologi, Sekolah Tinggi Ilmu Psikologi Harapan Bangsa, Indonesia

Disubmit: 18 Februari 2022; Diproses: 22 Februari 2022; Diaccept: 18 Maret 2022; Dipublish: 02 April 2022

*Corresponding author: E-mail: psi.firma87@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pada pegawai kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Sabang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif. Adapun Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data berupa wawancara dan angket. Analisis data menggunakan menggunakan rumus Uji Mean. Adapun hasil pengukuran reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0.931 yang menunjukkan bahwa alat ukur yang disajikan kepada responden penelitian relatif konsisten, dapat dipercaya dan diandalkan. Hasil penelitian berdasarkan faktor-faktor kedisiplinan pada Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Sabang bahwa nilai mean dari faktor balas jasa adalah nilai mean yang tertinggi sebesar 30.00. Faktor balas jasa yang paling dominan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai yang ditunjukkan dengan adanya pemberian bonus oleh pimpinan, beban kerja yang diberikan sesuai dengan gaji yang diterima, tunjangan pensiun yang diberikan, adanya penghargaan bagi pegawai yang meraih prestasi.

Kata Kunci: Kedisiplinan; Pegawai

Abstract

This research objective is to determine the factors that influence the discipline of the Sabang Class III Port Health Office employees. The approach used in this research is quantitative with descriptive method. The population in this study comprise of 30 people. Data collection techniques in the form of interviews and questionnaires. Analysis of the data using the Mean Test formula. The result of reliability measurement based on Cronbach's Alpha value is 0.931 which indicates that the measuring instrument presented to research respondents is relatively consistent, reliable and reliable. The results of the study based on the factors that influencing the discipline of the Class III Sabang Port Health Office Employees that the mean value of the remuneration factor was the highest mean value of 30.00. This factor has the most dominant impact on employee work discipline, which is indicated by the provision of bonuses by the leader of the department, the workload given in accordance with the salary received, the pension benefits given, the award for employees who achieve a feat.

Keywords: Discipline; Employees

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.150>

Rekomendasi mensitasi :

Nama belakang, Nama depan singkat. (2022), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pada Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Sabang. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 3 (1): 62-66.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat strategis sebagai aset yang tidak ternilai dalam dalam menentukan keberhasilan masa depan perusahaan, selain tanah, modal, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik, dan lain-lain. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja. Sebab jika pegawai tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan ada kemungkinan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya.

Penerapan disiplin dalam kehidupan organisasi ditujukan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Kedisiplinan merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, sehingga sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Berdasarkan dari hasil pra penelitian ditemukan adanya keberagaman bentuk kedisiplinan para pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Sabang.

Sebagian pegawai menunjukkan kriteria kedisiplinan yang kurang baik karena belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan terlihat kurang profesional dimana belum mampu membedakan antara urusan pribadi dan pekerjaan. Masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja yang pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos kerja, pegawai yang sering berada di luar kantor saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan. Namun, ada juga sebagian pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang baik yaitu tidak pernah melanggar aturan dan bekerja dengan tepat waktu walaupun memiliki tugas yang besar dan mampu menyelesaikan tugas tersebut. Semua itu diiringi dengan diberikannya tunjangan yang dapat memotivasi pegawai agar bekerja lebih profesional.

Kondisi di atas sesuai dengan teori Hasibuan (2018) yang menjelaskan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Hasibuan (2018) mengemukakan delapan faktor-faktor kedisiplinan terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka fokus penelitian ini adalah apa sajakah faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pada pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Sabang?

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif yang terdiri dari satu variabel yaitu kedisiplinan.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
Berkaitan dengan kesesuaian pekerjaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan yang dijadikan panutan oleh pegawai atau bawahan, sehingga dituntut untuk memberi contoh yang baik dalam segala hal.
3. Balas Jasa
Pemberian balas jasa yang sesuai kepada pegawai akan memberikan kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan.
4. Keadilan
Sifat dan ego manusia yang selalu merasa bahwa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.
5. Waskat
Tindakan atasan dalam mengawasi dalam memberikan petunjuk kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Sanksi atau hukuman
Suatu tindakan yang bersifat mendidik untuk mengubah perilaku indisipliner karyawan.
7. Ketegasan
Berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang ditetapkan organisasi sebelumnya.

8. Hubungan kemanusiaan

Komunikasi antara atasan dengan bawahan, begitu pula sebaliknya dan antar sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peneliti menggunakan studi populasi dimana populasi penelitian yang berjumlah 31 pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Sabang secara keseluruhan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dimulai dengan wawancara yang tidak berstruktur agar tercipta suasana bebas dan akrab kemudian dilanjutkan dengan wawancara berstruktur, kemudian angket yang berupa skala *likert* terdiri dari 80 item berupa item *favourable* sebanyak 40 item dan item *unfavourable* sebanyak 40 item.

Uji validitas dilakukan dari angket yang disusun sendiri oleh peneliti sebanyak 80 item, ditemukan angket yang dinyatakan valid sebanyak 66 item.

Adapun hasil pengukuran reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0.931 yang menunjukkan bahwa alat ukur yang disajikan kepada responden penelitian relatif konsisten, dapat dipercaya dan diandalkan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan rumus Uji Mean melalui penghitungan SPSS Versi 26.00 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian tentang faktor-faktor kedisiplinan pada pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Sabang, ini dapat dilihat pada tabel berikutnya:

Tabel 1. Faktor-Faktor Kedisiplinan

| Faktor-Faktor Kedisiplinan | N | Min | Max | Mean |
|----------------------------|----|-----|-----|-------|
| Tujuan dan Kemampuan | 31 | 20 | 30 | 28.19 |
| Teladan Pimpinan | 31 | 16 | 29 | 24.54 |
| Balas jasa | 31 | 19 | 38 | 30.00 |
| Keadilan | 31 | 15 | 30 | 24.00 |
| Waskat | 31 | 14 | 25 | 21.29 |
| Sanksi Hukuman | 31 | 15 | 29 | 24.19 |
| Ketegasan | 31 | 21 | 33 | 24.45 |
| Hubungan Kemanusiaan | 31 | 17 | 30 | 24.52 |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai mean dari faktor balas jasa adalah nilai mean yang tertinggi sebesar 30.00, dilanjutkan faktor tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, hubungan kemanusiaan, ketegasan, sanksi hukuman, keadilan dan waskat yang merupakan nilai mean terendah sebesar 21.29.

Hasil penelitian berdasarkan faktor-faktor kedisiplinan pada Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Sabang bahwa nilai mean dari faktor balas jasa adalah nilai mean yang tertinggi sebesar 30.00.

Menurut Luthan (2018) bahwa "pemberian balas jasa yang sesuai kepada karyawan akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan". Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai, artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan akan menjadi rendah, pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Kedisiplinan adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu.

Hal itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan. Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan (Kasmir, 2019).

Robbins & Timothy (2018) mengemukakan bahwa "kedisiplinan merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu". Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai dan institusi karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan institusi.

SIMPULAN

Hasil penelitian berdasarkan faktor-faktor kedisiplinan pada Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Sabang bahwa nilai mean dari faktor balas jasa adalah nilai mean yang tertinggi sebesar 30.00. Faktor tersebut yang paling dominan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai yang ditunjukkan dengan adanya pemberian bonus oleh pimpinan, beban kerja yang diberikan sesuai dengan gaji yang diterima, tunjangan pensiun yang diberikan, adanya penghargaan bagi pegawai yang meraih prestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol 4, No 2
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Fahmi. I. (2013). *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Alfabeta, Bandung

- Luthan, Fred. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Edisi ke-10). Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Suprayanto dan Sukir. (2007). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU-LLAJ karanganyar, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 2, No.1.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno dan Priansa, D.J. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teorike Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada