

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan di Institut Pariwisata Trisakti

Siswanto

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Menara Siswa

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menilai pengaruh kompensasi, keteladanan pemimpin, aturan, dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di Institut Pariwisata Trisakti. Metode penelitian yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif dengan analisis berganda menggunakan program SPSS. Jumlah populasi dan sampel untuk penelitian ini adalah 153 pegawai di Institut Pariwisata Trisakti, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang berkisar dari 1 hingga 5. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa kompensasi dapat membantu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, yang berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pemimpin yang menunjukkan keteladanan dalam hal disiplin kerja dapat membantu membangun budaya kerja yang disiplin dan profesional, meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Aturan yang konsisten dan adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan profesional, yang meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Selain itu, pengawasan yang baik juga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kompensasi, Teladan, Aturan, Pengawasan

Abstract

The objective of this research is to assess the impact of compensation, leadership example, rules, and supervision on employee work discipline at Trisakti Tourism Institute. The research used a quantitative descriptive method with multiple analysis techniques using the SPSS program. The population and sample size for this study were 153 employees at Trisakti Tourism Institute, and the sampling technique used was saturated sampling. Data was collected using a questionnaire with a Likert scale ranging from 1 to 5. The results of the study indicate that compensation can help improve employee motivation and work discipline, which in turn can have a positive impact on overall productivity and company performance. A leader who sets a good example in terms of work discipline can help build a disciplined and professional work culture, thereby improving company performance and productivity. Consistent and fair rules can help create a fair and professional work environment, which can improve employee motivation and work discipline. Good supervision can also help improve employee work discipline and ultimately increase productivity and company performance.

Keywords: Compensation, Example, Rules, Supervision

Copyright 2023 (c) Siswanto

✉Corresponding author :

Email Address : Cis5151973@gmail.com

PENDAHULUAN

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yang baik adalah untuk meningkatkan sumbangan yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan dianggap sebagai kekayaan terpenting yang dimiliki oleh organisasi (Busro, 2018). Menurut Abdullah (2019), kedisiplinan merupakan indikator yang penting untuk menilai apakah seorang pimpinan dapat melakukan tugasnya dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan internal, dan jika tidak dipatuhi maka dapat dikenakan sanksi disiplin seperti yang dijelaskan oleh Arianto (2013).

Institut Pariwisata Trisakti, yang memiliki fokus pada pendidikan pariwisata dan memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, harus memiliki kualitas dan kapabilitas yang tinggi dalam bekerja. Karena keberhasilan organisasi pelayanan pendidikan dapat dilihat dari seberapa puas stakeholders dengan layanan yang diberikan, namun tingkat kepuasan ini sulit untuk diukur dan dapat bervariasi. Oleh karena itu, karyawan di Institut Pariwisata Trisakti harus memiliki tingkat disiplin yang baik agar dapat mempertahankan kualitas pelayanan dan ciri khas yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Berdisiplin di Institut Pariwisata Trisakti menunjukkan bahwa karyawan dapat mengendalikan diri dan menjalankan tugas mereka dengan teratur, menunjukkan komitmen tim kerja terhadap institusi perguruan tinggi. Tindakan disiplin diperlukan jika karyawan tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, tetapi harus dipertimbangkan dengan bijak karena tidak diterapkan secara sembarangan.

Karyawan Institut Pariwisata Trisakti merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan harapan mereka, dengan gaji yang disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan jabatan. Selain itu, mereka juga merasa bahwa pemimpin Institut Pariwisata Trisakti memberikan teladan yang baik dalam hal kedisiplinan, sehingga menjadi contoh yang nyata bagi karyawan. Institusi tersebut juga memiliki aturan yang jelas dan dapat dijalankan dengan baik, sehingga pimpinan memiliki kemudahan dalam mengambil tindakan disiplin jika diperlukan. Pengawasan dari pimpinan juga dianggap efektif, karena karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan perhatian yang diharapkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Dari penjelasan di atas, terlihat betapa pentingnya faktor disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Institut Pariwisata Trisakti. Kedisiplinan karyawan di institusi tersebut masih tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang tepat waktu untuk mengisi absensi kehadiran dan langsung melaksanakan tugas setelah itu. Tingkat kedisiplinan yang baik membuat pemimpin dapat dengan mudah mengontrol bawahan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan di Institut Pariwisata Trisakti" untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan di institusi tersebut.

METODOLOGI

Penelitian ini adalah sebuah penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan analisis berganda dengan menggunakan program SPSS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan melibatkan 153 karyawan

Institut Pariwisata Trisakti. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala likert dari 1 hingga 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel
X1.1	0,517	0,2172
X1.2	0,624	0,2172
X1.3	0,651	0,2172
X1.4	0,666	0,2172
X1.5	0,500	0,2172
X2.1	0,504	0,2172
X2.2	0,717	0,2172
X2.3	0,779	0,2172
X2.4	0,792	0,2172
X2.5	0,643	0,2172
X4.1	0,611	0,2172
X4.2	0,799	0,2172
X4.3	0,644	0,2172
X4.4	0,615	0,2172
X4.5	0,629	0,2172
X5.2	0,613	0,2172
X5.4	0,509	0,2172
Y1	0,520	0,2172
Y2	0,679	0,2172
Y3	0,800	0,2172
Y4	0,744	0,2172
Y5	0,652	0,2172

Sumber: Diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 1 dilihat bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai r-hitung yang lebih tinggi daripada nilai r-tabel (0,2172), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Nilai Alpha
Kompensasi	0,611	0,600
Teladan	0,732	0,600
Aturan	0,610	0,600
Pengawasan	0,688	0,600

Sumber: Diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang tinggi dari nilai alpha (0,600), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan/reliabel.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

R	R-Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.910 ^a	.831	.820	.91175655

Sumber: Diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 82%, yang berarti bahwa 82% dari variasi kedisiplinan kerja karyawan di Institut Pariwisata Trisakti dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, teladan, aturan, dan pengawasan. Sisanya, sebesar 18%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
Constant	9.812	2.115		4.639	0.012
Kompensasi	.472	.101	.151	4.673	0.009
Teladan	.455	.099	.227	4.595	0.021
Aturan	.398	.098	.133	4.061	0.037
Pengawasan	.401	.088	.210	4.556	0.019

Sumber: Diolah dengan SPSS (2023)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi, teladan, aturan dan pengawasan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di Institut Pariwisata Trisakti.

Kompensasi memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan di Institut Pariwisata Trisakti secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh pentingnya penggajian yang tepat dalam menjaga disiplin kerja karyawan. Karyawan yang merasa dibayar dengan adil dan sesuai dengan kontribusinya cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Institusi Pariwisata Trisakti perlu memastikan bahwa sistem penggajian yang digunakan adil dan transparan, serta memperhitungkan kinerja dan kontribusi karyawan. Kompensasi yang tepat dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herienda et al. (2022) dan Sari et al. (2015), yang menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Keteladanan dari seorang pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di Institusi Pariwisata Trisakti. Hal ini karena teladan yang diberikan oleh pemimpin di perusahaan tersebut berperan penting dalam membentuk

budaya kerja yang disiplin dan profesional. Keteladanan pemimpin dalam hal disiplin kerja, konsistensi tindakan, dan perilaku etis dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mengikuti jejaknya, sehingga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan terstruktur. Selain itu, keteladanan pemimpin juga dapat membangun kepercayaan dan rasa hormat dari karyawan, sehingga karyawan lebih cenderung untuk bekerja dengan disiplin dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Sampeliling (2015) dan Maulana & Heriyanto (2013), yang menunjukkan bahwa pemimpin yang memberikan teladan yang baik dalam hal disiplin kerja akan mengakibatkan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan dipatuhi secara konsisten, membantu membangun budaya kerja yang disiplin dan profesional, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Aturan yang terstruktur dan jelas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di Institusi Pariwisata Trisakti. Institusi tersebut mempunyai aturan yang membantu memastikan bahwa karyawan memahami dan mengikuti prosedur yang benar dalam menjalankan tugas mereka. Aturan yang disusun dengan baik dapat membantu mencegah kesalahan atau ketidakpastian dalam bekerja, sehingga meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan. Selain itu, aturan yang ada di Institusi Pariwisata Trisakti membantu menetapkan ekspektasi yang jelas dan meminimalkan kebingungan atau ketidakpastian terkait tugas dan tanggung jawab karyawan. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Patmarina & Erisna (2012) yang menunjukkan bahwa aturan yang konsisten dan adil dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan profesional, meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan.

Pengawasan yang efektif di Institusi Pariwisata Trisakti memiliki dampak positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan, karena dapat mengurangi peluang terjadinya perilaku yang tidak sesuai atau melanggar aturan di tempat kerja, membuat karyawan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, memastikan tugas dan pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien, dan membantu menjaga kualitas pekerjaan. Dalam penelitian ini, hasilnya sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sigar et al (2018) dan Ruwaeda et al (2021), yang menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif dapat membantu meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 82%. Artinya, sebanyak 82% variasi dalam kedisiplinan kerja karyawan di Institut Pariwisata Trisakti dapat dijelaskan oleh faktor-faktor seperti kompensasi, teladan, aturan, dan pengawasan. Namun, terdapat 18% variasi dalam kedisiplinan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut atau faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Faktor-faktor seperti kompensasi, keteladanan, aturan, dan pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di Institut Pariwisata Trisakti. Kompensasi dapat membantu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang memberikan teladan yang baik dalam hal

disiplin kerja dapat membantu membangun budaya kerja yang disiplin dan profesional serta meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Aturan yang konsisten dan adil dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan profesional, yang dapat membantu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Pengawasan yang baik juga dapat membantu meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Referensi :

- Abdulah, B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatrya Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 9(1): 40-55.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pegawai. *Jurnal Economia*, 9(1); 191-200.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Herienda, F., Ratnaningtyas, H., Oktavia, R. C. D. (2022). The Effect of Training And Compensation on Employee Performance on The Implementing Directors of Controlling The Development of The Kemayoran Complex (DP3KK). *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 7(3): 317-324.
- Maulana, E., & Heriyanto, M. (2013). Keteladanan Pimpinan, Aktualisasi Diri, Balas Jasa, dan Disiplin Kerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 1(3): 219-323
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1): 19-37.
- Ruwaeda., Burhanuddin., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(1): 266-279.
- Sampeliling, A. (2015). Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Kinerja*, 12(1): 1-17.
- Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, XII(2): 57-96.
- Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3): 52-60.