

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Bukti dari Perusahaan Gas Negara Wilayah Sumatera Utara

Dede Iskandar Siregar^{1*}, Rizki Hamdani²

¹ Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

² Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

*e-mail : dedeiskandarsiregar1@gmail.com

Received :
26 Februari 2018

Revised :
3 Maret 2018

Accepted :
29 Maret 2018

Available online :
10 April 2018



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan, khususnya yang bertugas pada departemen penjualan dan layanan di Perusahaan Gas Negara Wilayah Sumatera Utara, Indonesia, dengan jumlah responden sebanyak 37 responden. Penelitian ini bersifat explanatory yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis data dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan dalam bentuk tema dan kategori yang mengidentifikasi pola-pola dan tren yang muncul. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi sederhana (pearson's correlation). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan hubungan tersebut bersifat positif, atau dengan kata lain peningkatan disiplin kerja diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat membantu memperjelas mengapa penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan cenderung sejalan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan Gas Negara, Sumatera Utara

ABSTRACT

This study aims to investigate whether the work discipline has a significant impact on employee performance. This study uses quantitative study using survey method through questionnaires distributed to employees, especially those assigned at the sales and service departments of National Gas Company (PGN) North Sumatera area, Indonesia, with the number of respondents as many as 37 participants. This explanatory research explains the relationship between variables through hypothesis testing. Data analysis was conducted based on questionnaires that have been disseminated in the form of themes and categories that identified the patterns and trends that emerged. Data analysis was done by using pearson's correlation. The result of this study shows that there is a significant correlation between work discipline and employee performance, and the relationship is positive, or in other words the improvement of work discipline followed by the improvement of employee performance. The results of this study can help clarify why previous studies that examined the effects of work discipline and employee performance tended in line.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, National Gas Company, North Sumatera

1. Pendahuluan

Perubahan bisnis yang ditandai dengan semakin ketatnya persaingan di segala bidang membuat perusahaan harus bisa mengoptimalkan sumber daya yang mereka miliki dengan sebaik mungkin. Organisasi menghadapi tantangan untuk mengembangkan

kualitas sumber daya manusia sehingga mereka memiliki skill spesifik yang memungkinkan dapat bersaing di pasar yang semakin dinamis. Keberhasilan organisasi tidak dapat dipisahkan dari kemampuan sumber daya manusianya sebagai penggerak organisasi. Oleh karena itu, keberadaan mereka dalam organisasi tentunya tidak bisa diabaikan (Mangkunegara & Waris, 2015).

Perusahaan Gas Negara (PGN) merupakan badan usaha milik pemerintah yang menjalankan bisnis sebagai penyedia layanan berupa gas bumi bagi masyarakat, pelanggan rumah tangga maupun industri. Sebagai perusahaan pelat merah, manajemen memiliki tanggung jawab untuk memastikan setiap pegawai dapat memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan. Visi dan misi perusahaan akan memungkinkan dapat dicapai ketika sumber daya manusianya mampu menunjukkan kinerja yang baik (Sarwani, 2016) dan kinerja tersebut merupakan faktor vital yang dapat menentukan profit bagi perusahaan (Murni, 2007).

Secara sederhana, kinerja merupakan akumulasi dari proses manajemen dan karyawan dimana hasil kerja tersebut dilihat berdasarkan standar perusahaan (Sedarmayanthi, 2010). Kinerja karyawan dikatakan baik ketika capaian mereka sesuai dengan standar perusahaan (Sarwani, 2016) dan masalah kinerja ini sangat sering mengundang stres bagi pihak manajemen (Alexander, 2000), khususnya manajer personalia. Untuk mengantisipasi hal tersebut, pendisiplinan sering dianggap menjadi solusi layak diupayakan (Sarwani, 2016). Dari beberapa penelitian terdahulu, ditemukan bahwa disiplin memiliki peran vital terhadap kinerja (Firdaus & Ariyanti, 2009; Mangkunegara & Waris, 2015) dan merupakan akumulasi dari respect, apresiasi, loyalitas, ketaatan terhadap aturan dan kerelaan menerima sanksi ketika melakukan pelanggaran (Firdaus & Ariyanti, 2009). Fungsi disiplin adalah untuk memastikan semua pekerjaan dilakukan berdasarkan mekanisme yang ada (Iriani, 2010), sehingga penyelewengan oleh karyawan dapat dihindari (Arsyad, 2014).

Berdasarkan survei yang dilakukan di perusahaan, ditemukan beberapa indikasi yang menunjukkan adanya pelanggaran disiplin. Karyawan belum sepenuhnya menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan tepat waktu. Keadaan ini semakin jelas dengan melihat bahwa sebagian karyawan, saat suasana kerja tidak terlalu sibuk, lebih sering berdiam diri sehingga pemanfaatan jam kerja belum dapat dimaksimalkan. Ketika pimpinan pusat hendak melakukan audit, maka semua karyawan mulai sibuk untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda sehingga hasil kerjanya sering kurang maksimal. Keterlambatan karyawan menghadiri rapat harian di sisi lain merupakan pemandangan yang sering ditemui sehingga berdampak terhadap lambatnya proses keputusan di perusahaan. Indikasi lain yang berhubungan dengan tindakan pelanggaran disiplin muncul dari karyawan bagian lapangan. Sebagai perusahaan penyalur gas, karyawan diwajibkan melakukan inspeksi ke berbagai pelanggan di luar perusahaan. Inspeksi tersebut seharusnya dilakukan setelah mendapatkan konfirmasi dari perusahaan, namun karyawan lebih sering melakukan inspeksi tanpa mengonfirmasi pihak manajemen dan ini merupakan pelanggaran prosedur perusahaan.

Bagaimanapun juga, tingkat disiplin yang dimiliki karyawan akan berdampak terhadap efisiensi dan efektivitas kerjanya (Sarwani, 2016). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki disiplin cenderung menunjukkan produktivitas dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang bermasalah dengan disiplin. Penelitian ini bertujuan menginvestigasi pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Pada bagian selanjutnya dalam tulisan ini akan menjelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang

berhubungan dengan disiplin dan kinerja karyawan. Kemudian, penjabaran dari metode penelitian dan teknik analisis data yang digunakan juga dijelaskan, dan temuan-temuan dari penelitian kemudian dijabarkan pada bagian terakhir dalam artikel ini.

2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Disiplin merupakan salah satu aspek terpenting bagi setiap organisasi (Smith, 2006). Dalam praktiknya, karyawan dalam satu organisasi harus dapat dipastikan mengikuti *code of conduct* manajer sehingga tujuan organisasi dapat dicapai (Smelterizer, 2002). Budaya organisasi, secara umum, dapat dilihat berdasarkan disiplin karyawannya. Semua tindakan, moral dan kinerja organisasi sangat tergantung dengan tindakan karyawan (Armstrong, 2007), dan setiap karyawan diharapkan dapat memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi.

Untuk memastikan hal tersebut di atas, manajer perusahaan biasanya membuat kebijakan *corrective action* sebagai alat berkomunikasi dengan karyawan dengan tujuan karyawan bisa meningkatkan kinerjanya. Secara umum, disiplin kerja dibagi menjadi *self-discipline*, *peer discipline*, dan *managerial discipline*. *Self-discipline* merupakan fokus bahasan dalam penelitian ini. Disiplin merupakan tindakan konstruktif manajemen untuk menghindari kegagalan karyawan dalam memenuhi kewajiban kinerjanya (Corbridge & Pilbeam, 1998). Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin karyawan membawa dampak terhadap pencapaian organisasi (Mangkunegara & Waris, 2015; Thaief et al., 2015; Katzenbach & Smith, 2008; Beyer & Trice, 1984). Oleh karenanya, disiplin sering digunakan sebagai alat berkomunikasi antara pihak manajemen dengan karyawan dengan harapan karyawan tersebut bersedia untuk mengubah/meningkatkan kesadaran terhadap ketentuan perusahaan (Rivai, 2004; Hasibuan, 2007).

Fathoni (2006) mengemukakan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala bentuk peraturan dan norma sosial perusahaan. Disiplin tersebut mencakup dengan sikap saling menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Ardana et al., 2011), dalam organisasi. Untuk memastikan kepatuhan tersebut maka penekanan disiplin menjadi sangat penting (Sastrohadwiryo, 2003). Dengan demikian, karyawan diharapkan dapat mengindahkan sanksi apabila melanggar tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam penelitiannya, Rivai (2004) membagi disiplin retributive, disiplin korektif, disiplin berdasarkan sudut pandang individu dan disiplin utilitarian. Disiplin retributive menekankan hukuman bagi individu yang melakukan pelanggaran. Disiplin korektif lebih mengutamakan bantuan untuk melakukan koreksi terhadap tindakan penyelewengan yang dilakukan karyawan. Sementara disiplin berdasarkan sudut pandang individu lebih mengutamakan perlindungan terhadap hak-hak dasar seseorang, sedangkan dari sudut pandang utilitarian disiplin fokus pada konsekuensi tindakan melebihi dampak negatifnya. Peneliti lain seperti Siagian (2010), telah membagi disiplin menjadi dua jenis dalam kehidupan organisasi, yakni disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif bertujuan untuk mendorong karyawan agar supaya taat terhadap aturan sesuai dengan standar organisasi. Sedangkan disiplin korektif lebih mengedepankan sanksi bagi pelaku tindakan pelanggaran, dan berat atau ringannya sanksi akan sangat ditentukan oleh bobot pelanggaran yang diperbuat.

Secara umum, organisasi terdiri dari beberapa individu yang memiliki tujuan berbeda-beda. Oleh karena itu, pelanggaran kode etik/norma-norma sepenuhnya tidak dapat dihindarkan. Budaya dan nilai-nilai yang berbeda dari setiap individu menjadi salah satu alasan yang mengakibatkan keadaan tersebut dan ini dapat menjadi faktor

anteseden disiplin seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada mereka. Berhubungan dengan disiplin, Hasibuan (2007) menyebutkan beberapa keadaan yang membuat disiplin seseorang bermasalah. Faktor-faktor tersebut diantaranya mencakup dengan tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan hingga ketegasan pimpinan. Organisasi terdiri dari beberapa individu yang perlu diselaraskan dengan tujuan strategis-nya (Anthony, 2017). Ketika karyawan memiliki kinerja yang optimal, sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi tersebut dapat dikatakan berhasil dan untuk memastikan hal tersebut maka organisasi membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun budaya saling menghargai (Monappa, 2008).

Sifat dasar organisasi berdasarkan tujuannya adalah memaksimalkan laba. Dalam praktiknya, perusahaan sering menghadapi permasalahan internal seperti disiplin, otoritas/tanggung jawab, dan inisiatif karyawan/manajer. Peran dan tanggung jawab individu yang jelas dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja individu yang bersangkutan sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memperhatikan permasalahan disiplin setiap karyawan dan menanggapi insiatif setiap individu dengan baik dan positif. Maikara (2012) meyakini bahwa disiplin tersebut merupakan sebagai salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja. Dengan adanya penekanan disiplin, semua karyawan diharapkan dapat memenuhi standar kinerja sesuai dengan ketentuan perusahaan (Armstrong, 2009). Bagi perusahaan manufaktur, kinerja tersebut identik dengan output dari suatu proses pekerjaan yang dapat dilihat berdasarkan kuantitas dan mutu (Mangkuprawira & Hubeis, 2007), dalam hal ini salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan (Mangkuprawira & Hubeis, 2007). Sedangkan bagi perusahaan jasa, kinerja identik dengan kepuasan pelanggan terhadap pelayanan yang dapat dilihat berdasarkan tinggi rendahnya komplain pelanggan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di perusahaan, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Gas Negara Distribusi Wilayah Sumatera Utara. Sampel penelitian adalah karyawan perusahaan yang terdapat dalam departemen penjualan dan layanan dengan total 37 orang. Melihat populasi yang relatif sedikit, maka semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data utama diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan perusahaan, khususnya departemen penjualan dan layanan. Kuesioner tersebut telah disesuaikan dengan variabel penelitian dan dilengkapi dengan *open-ended questions*. Daftar pertanyaan diserahkan ke semua karyawan untuk kemudian diisi sesuai dengan keadaan mereka masing-masing.

3.1 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua indikator. Variabel disiplin sebagai indikator eksogen dan kinerja karyawan sebagai indikator endogen. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Untuk mengukur indikator disiplin dilakukan dengan menggunakan

beberapa indikator seperti yang diperkenalkan oleh Mangkuprawira & Hubeis (2007) yang diantaranya adalah (1) ketaatan bekerja sesuai peraturan perusahaan, (2) keadilan perusahaan dalam pemberian sanksi, (3) ketepatan waktu dalam bekerja, dan (4) ketaatan terhadap prosedur perusahaan (cuti/izin). Responden dapat memilih opsi yang ditentukan berdasarkan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 4 (sangat setuju).

Kinerja karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana yang dapat dihasilkan karyawan. Untuk mengukur indikator ini, Mathis & Jackson (2006) menyebutkan beberapa indikator, yaitu (1) kuantitas hasil kerja, (2) kualitas hasil kerja, (3) ketepatan waktu dalam bekerja, dan (4) kemampuan dalam bekerja sama. Kuesioner untuk mengukur kinerja karyawan terdiri dari 10 pertanyaan dengan menggunakan skala Liker yang berkisar antara 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 4 (sangat setuju).

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dan dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan *Likert scale* 1-4, sedangkan data sekunder diperoleh dari beberapa dokumen perusahaan berupa data historis. Sebelum menyebarkan kuesioner, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, untuk memastikan setiap butir pertanyaan dapat mengukur variabel penelitian. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja berjumlah 10 item dan kinerja karyawan berjumlah 10 item. Semua total item variabel disiplin dan variabel kinerja menunjukkan nilai signifikan sig. > 0,235. Dengan demikian, semua item tersebut memenuhi validitas yang baik dan dapat dilanjutkan dengan menguji reliabilitas. Setelah semua item instrumen valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan dari pengembangan instrumen reliabel, atau dapat dipercaya.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Keterangan
Disiplin kerja	0.664	0.60	Reliabel
Kinerja karyawan	0.640	0.60	Reliabel

Setelah semua instrumen valid dan reliabel, maka selanjutnya adalah menganalisis data yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0. Untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dilakukan dengan teknik analisis korelasi *Product Moment*.

3.3 Alat Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Analisis dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan dalam bentuk tema dan kategori yang mengidentifikasi pola-pola dan tren yang muncul. Analisis tersebut dilakukan dengan menyajikan deskripsi dari responden yang berbeda dan berdasarkan hasil informasi rekaman yang diperoleh dari beberapa responden. Sementara analisis kuantitatif dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari sebaran kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, distribusi frekuensi dan persentase.

Setelah itu, data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi sederhana dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0. Tujuan analisis tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) serta perbedaan tingkat pengaruhnya (Ghozali, 2011).

4. Hasil dan Pembahasan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan hipotesis statistik yaitu, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Untuk menjawab hipotesis tersebut, peneliti terlebih dahulu memberikan deskripsi ringkas sebelum menjelaskan temuan penelitian berdasarkan analisis korelasi.

Berdasarkan sebaran kuesioner yang dilakukan terhadap semua responden, maka kuesioner yang dikembalikan sesuai dengan yang disebarkan (37 responden). Dari keseluruhan kuesioner tersebut ditemukan bahwa semua memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai dasar perhitungan statistik. Jumlah responden menurut jenis kelamin didominasi oleh responden pria yakni sebanyak 28 responden (75,68%), sedangkan responden perempuan berjumlah 9 responden (24,32%). Usia responden terlihat sangat bervariasi dengan didominasi oleh responden yang berusia antara 20-30 tahun (40,54%) dan sebagian besar mereka berpendidikan Sarjana. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2.

Sumber daya manusia memiliki peran yang vital terhadap keberhasilan organisasi (Arikunto, 2013). Hurlock (1999) menjelaskan bahwa, semakin cukup usia karyawan, maka tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan mempengaruhi ketajaman mereka dalam berpikir, dan bekerja sehingga ini membawa dampak terhadap kinerjanya. Meskipun sebagian besar karyawan perusahaan memiliki usia yang relatif muda (20-30 tahun) namun pengalaman dan tingkat pendidikan memungkinkan mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik (Notoatmodjo, 2012).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap disiplin kerja memiliki nilai rerata sebesar 3,12. Angka tersebut dikategorikan masih tinggi, atau dengan kata lain disiplin kerja karyawan di perusahaan masih berada dalam kategori kondusif. Sedangkan hasil penilaian responden terhadap instrumen kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,20, dan nilai tersebut menunjukkan angka yang sangat tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin		
- Laki-laki	28	75,68%
- Perempuan	9	24,32%
Usia		
- 20 - 30 Tahun	9	24,32%
- 31 - 40 Tahun	15	40,54%
- > 41	13	35,14%
Pendidikan		
- SMA	9	24,32%
- Diploma-3	6	16,22%

- Strata Satu (S1) 22 59,46%

Tabel 3. Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Disiplin kerja	3.12	Tinggi
Kinerja karyawan	3.20	Sangat Tinggi

4.1 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan analisis korelasi *Product Moment*. Analisis ini digunakan untuk mengukur hubungan antara hasil pengamatan dari populasi yang mempunyai dua variabel. Beberapa penafsiran terhadap hasil analisis korelasi diantaranya adalah untuk melihat kekuatan hubungan antara dua variabel, melihat signifikansi hubungan, melihat arah hubungan. Keadaan tersebut demikian juga berlaku dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.234	2.04764
a.	Predictors: (Constant), Disiplin Kerja			
b.	Dependent Variabel: Kinerja Karyawan			

Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Korelasi Sederhana

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.505**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	37	37
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada Tabel 4, nilai R-Square menunjukkan angka 0,255. Ini menandakan bahwa 25,5% kinerja karyawan dipengaruhi variabel disiplin, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pada Tabel 5, koefisien korelasi sebesar 0,505**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,505 memiliki hubungan yang positif dan cukup kuat (Sarwono, 2006). Melihat nilai Signifikansi 0,001<0,01 maka ini menandakan adanya hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hasil dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Dengan memperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,505 dan bernilai positif, maka hubungan antara kedua variabel bersifat searah (jenis hubungan searah), atau dengan kata lain peningkatan disiplin kerja karyawan di perusahaan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan yang bersangkutan.

5. Simpulan

Disiplin kerja merupakan salah satu bagian terpenting yang menjadi tanggung jawab manajer perusahaan, khususnya personalia. Berdasarkan hasil analisis, maka penelitian ini menemukan adanya hubungan yang signifikan antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan di Perusahaan Gas Negara Distribusi Wilayah Sumatera Utara. Hubungan tersebut menunjukkan arah positif sehingga kenaikan disiplin kerja karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerjanya. Berdasarkan temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini diterima, dan temuan tersebut semakin memperkuat beberapa penelitian terdahulu, antara lain yang telah diteliti oleh Thaief et al. (2015); Katzenbach & Smith (2008); Beyer & Trice (1984); dan Firdaus & Ariyanti (2009).

Secara praktik, bagi pembuat kebijakan atau manajer perusahaan, permasalahan disiplin seharusnya mendapat perhatian khusus sehingga iklim kerja dapat lebih kondusif dan kinerja karyawan demikian dapat ditingkatkan. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Gas Negara Distribusi Wilayah Sumatera Utara dimana budaya kerja mungkin akan berbeda dengan perusahaan lain. Pengambilan sampel penelitian yang hanya berasal dari satu divisi organisasi, departemen penjualan dan layanan, merupakan kelemahan penelitian ini. Namun dibalik kelemahannya, penelitian ini memiliki kedalaman analisis yang sekaligus merupakan kekuatan dari penelitian ini.

Sebagai suatu proses yang ilmiah, pada akhir penelitian seringkali peneliti menemukan lebih banyak pertanyaan untuk diinvestigasi dibandingkan pada saat awal penelitian. Demikian juga dalam penelitian ini. Selain menggunakan sampel dari berbagai divisi organisasi, jumlah yang lebih besar, penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif seperti studi kasus (*case study*) sehingga pemahaman terhadap konsep yang diteliti dapat lebih mendalam.

Daftar Pustaka

- Alexander, M. 2000. *Employee performance and discipline problems: a new approach*.
- Anthony, A. E. 2017. Effects of discipline management on employee performance in an organization: the case of county education office human. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration* 2 (3): 1–18.
- Ardana, I. K., N. W. Mujiati., dan I. W. M. Utama. 2011. *Human resource management* (edisi 1). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2013. *Manajemen penelitian* (Cetakan XI). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 2007. *Handbook of employee reward* (edisi 2). London: Kegan page.
- Armstrong, M. 2009. *Handbook of human resource management practice* (edisi 11). London: Kogan Page.
- Arsyad, M. 2014. The importance of working discipline to improve employee's working productivity of motor vessel manufacturing company in Makassar shipyard. *Business Management and Strategy* 5 (2): 196–202.
- Beyer, J. M., dan H. M. Trice. 1984. A field study of the use and perceived effects of discipline in controlling work performance. *Academy of Management Journal* 27 (4): 743–764.
- Corbridge, M., dan S. Pilbeam. 1998. *Employee resourcing*. London, UK: Pitman Publishing.
- Fathoni, A. 2006. *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Firdaus, R., dan M. Ariyanti. 2009. *Manajemen perkreditan bank umum: teori, masalah, kebijakan dan aplikasi lengkap dengan analisis kredit*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS* (edisi 5). Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. M. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurlock, B. E. 1999. *Psikologi perkembangan*. Jakarta: Gramedia.
- Iriani, N. I. 2010. Intrinsic motivation, extrinsic motivation, discipline and its effect on employee performance work in Sambas district education office. *Journal Aplikasi Manajemen* 8 (2): 561–569.
- Katzenbach, J. R., dan D. K. Smith. 2008. *The discipline of teams*. Boston: Harvard Business Review.
- Maikara, A. M. 2012. *Effects of disciplinary procedures in employee performance in postal corporation of Kenya*. Kenya.
- Mangkunegara, A. P., dan A. Waris. 2015. Effect of training, competence and discipline on employee performance in company: case study in PT. Asuransi Bangun Askrida. In *2nd Global Conference on Business and Social Sciences* (Vol. 211, pp. 1240–1251). Bali.
- Mangkuprawira, S., dan A. V. Hubeis. 2007. *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L. R., dan J. H. Jackson. 2006. *Manajemen sumber daya manusia* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Monappa, A. 2008. *Personnel management*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Murni, N. I. H. L. 2007. The relationship between leadership styles on employee performance and compensation PT. Imawi Benjaya (Tupperware Indonesia) di Jakarta. *Journal Manajemen Publik dan Bisnis* 74–90.
- Notoatmodjo. 2012. *Ilmu perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktek*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sarwani. 2016. The effect of work discipline and work environment. *Sinergi* 6 (September): 53–67.
- Sarwono, J. 2006. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryono, S. 2003. *Manajemen tenaga kerja indonesia: pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanthi. 2010. *Human resource management reforms and civil service management*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, P. S. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smelterizer, L. 2002. *Discipline in the workplace* (edisi 4). London: Practice Hall London University.
- Smith, R. 2006. *Freedom and discipline* (edisi 3). Butterworth- Heinemann.
- Thaief, I., A. Baharuddin., dan M. Syafi. 2015. Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance (studies in the office of PT. PLN (Persero) service area and network. *Review of European Studies* 7 (11): 23–33.