

**ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN
DI BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SEI BELAYAN RIMBA JAYA
TIMBER INDUSTRIES DI GRESIK**

**Anis Eliyana
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga
Kampus B - Jl. Airlangga No 4-6, Surabaya 60286
Telp. (031) 5033642, (031) 5036584; Faks. (031) 5026288
E-Mail: elianafeua@yahoo.co.uk**

ABSTRAKSI

Karyawan sebagai sumber daya penting bagi perusahaan, perlu diberdayakan dan dikelola secara efektif untuk mencapai tujuannya. Pemeliharaan hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan antara lain melalui disiplin kerja karyawan. Dalam upaya menciptakan disiplin kerja karyawan, perusahaan perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati para karyawannya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus dipenuhi dengan harapan diperoleh semangat kerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Demikian pula terjadi pada PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries di Gresik. Perusahaan ini menyadari pentingnya kedisiplinan karyawannya. Secara teoritis disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Nitisemito, 1996:199), oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan judul "ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SEI BELAYAN RIMBA JAYA TIMBER INDUSTRIES DI GRESIK".

Untuk menjawab permasalahan serta hipotesis penelitian, maka dilakukan uji regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 74,1%, berarti bahwa faktor-faktor disiplin kerja karyawan yang meliputi: tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja karyawan (Y) sebesar 74,1%. Pembuktian hipotesis pertama dilakukan berdasarkan nilai F hitung. Nilai F hitung sebesar 29,505 disertai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditolerir yaitu $\alpha = 0,05$. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas adalah $X_1 = 0,310$, $X_2 = 0,299$, $X_3 = 0,288$ dengan konstanta 0,431 sehingga persamaan yang dihasilkan adalah :

$$Y = 0,431 + 0,310 X_1 + 0,299 X_2 + 0,228 X_3$$

Dengan demikian faktor-faktor yang menunjang disiplin kerja baik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap semangat kerja karyawan PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries di Gresik, sehingga hipotesis pertama diterima kebenarannya.

2. Pembuktian hipotesis kedua dilakukan berdasarkan nilai t hitung. Nilai t hitung setiap variabel bebas mempunyai tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditolerir yaitu $\alpha = 0,05$. Dimana pengawasan manajerial (X_2) memiliki nilai koefisien determinasi parsial tertinggi dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, sehingga pengawasan manajerial (X_2) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Dengan demikian hipotesis kedua diterima kebenarannya.

KataKunci:DisiplinKerja,Semangat

Latar Belakang Masalah

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya penggerak utama dari suatu organisasi, karena itu sumber daya manusia dinilai penting oleh perusahaan. Apapun aktivitas dan tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan semua itu tidak bisa lepas dari SDM-nya. Apabila SDM-nya memiliki kemampuan tinggi, perilaku dan moral yang baik, maka dapat dikatakan bahwa satu syarat untuk keberhasilan perusahaan telah terpenuhi.

Hal ini menunjukkan bahwa sukses atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada tenaga kerjanya yang dimilikinya, meskipun organisasi tersebut memiliki sumber daya lain yang baik tetapi jika tenaga kerjanya yang dimiliki tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. SDM yang paling penting bagi perusahaan adalah SDM yang memiliki bakat, kreatifitas dan semangat kepada perusahaan. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan team kerja yang kuat, dibutuhkan kerjasama yang harmonis dan terpadu diantara bagian – bagian kerja dalam perusahaan. Setiap karyawan harus mampu menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik yang dilandasi oleh kesadaran pribadi bukan karena keterpaksaan sebagai perwujudan prinsip saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan. Perusahaan yang mampu bertahan ditunjang oleh karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan disiplin yang tinggi, perusahaan akan mampu mencapai target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2002 : 193) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja yang baik diharapkan akan membuat semangat kerja karyawan tinggi. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik. Nawawi (1990: 154-155) menambahkan bahwa semangat kerja ini menyentuh semua aspek kemauan, kehendak, pikiran dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja berkaitan dengan ketulusan hati karena adanya kepuasan kerja sebagai akibat terpenuhinya kebutuhan dasar dari pekerjaan yang dilakukan. Indikasi-indikasi dalam semangat kerja adalah tingkat produktivitas yaitu kemampuan menghasilkan sesuatu, absensi yaitu kondisi yang terjadi karena seseorang tidak bisa hadir bekerja ketika jadwalnya untuk bekerja, kerjasama yaitu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau pihak untuk mencapai tujuan bersama, dan tuntutan yaitu suatu perwujudan dari ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat bantu regresi linier berganda. Penelitian ini untuk melihat keterkaitan hubungan antara faktor-faktor disiplin kerja dengan semangat kerja karyawan. Data berasal dari survey terhadap responden sebagai bahan penelitian, yaitu karyawan bagian produksi dengan menggunakan metode kuisioner.

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terhadap 2 macam variabel yaitu variabel bebas (X) berupa faktor-faktor yang membangun disiplin kerja karyawan dan variabel tergantung (Y) berupa semangat kerja karyawan.

1. Variabel X adalah faktor – faktor disiplin kerja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu :
X₁ = Tata Tertib Kerja Perusahaan (X₁)
X₂ = Pengawasan Manajerial (X₂)
X₃ = Disiplin Pribadi (X₃)
2. Variabel Y adalah semangat kerja. Dalam penelitian ini indikator semangat kerja karyawan terdiri dari :
 - a. Lingkungan Kerja
 - b. Absensi
 - c. Kerjasama

Definisi Operasional

Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Variabel-variabelnya menurut Torrington dan Huat (1994: 157) adalah :
 - a. Tata tertib kerja perusahaan (X₁) merupakan dasar tata cara dalam melaksanakan semua aktivitas dalam lingkungan kerja perusahaan yang harus diketahui dan dipatuhi oleh seluruh pekerja dalam perusahaan.
 - b. Pengawasan manajerial (X₂) merupakan pengawasan manajemen terhadap pelaksanaan disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan tujuan agar para pekerja patuh dan taat terhadap peraturan kerja perusahaan dan dapat menerapkan tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan.
 - c. Disiplin pribadi (X₃) merupakan kecenderungan yang wajar dari seseorang untuk melaksanakan kewajiban pribadinya.
2. Semangat kerja yaitu perilaku individu tenaga kerja yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk mau bekerja dengan giat dan konsekuen serta bekerja sama dengan orang lain sesuai dengan kemampuan. Indikator-indikator yang mempengaruhi semangat kerja menurut:
 - a. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
 - b. Absensi merupakan kondisi yang terjadi karena seseorang tidak bisa hadir bekerja ketika jadwalnya untuk bekerja karena alasan sakit, ijin atau membolos.
 - c. Kerjasama merupakan kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau pihak untuk mencapai tujuan bersama.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuisioner tersebut. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan dalam satu variabel. Perhitungan yang digunakan adalah korelasi produk moment dari Pearson.

Menurut Solimun (2000 : 81) item yang dapat dikatakan konsisten secara internal bila item memiliki korelasi dengan skor total 0.3. Nilai dari masing-masing item kemudian dibandingkan dengan nilai standar 0,3. Bila lebih besar dari 0,3 maka suatu pernyataan dianggap valid sebaliknya jika bernilai lebih kecil, maka suatu pernyataan dianggap tidak valid dan tidak dapat dilanjutkan untuk proses berikutnya. Hasil uji validitas disajikan secara ringkas pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item	Correlation	R tabel	ket
Tata tertib kerja perusahaan (X ₁)	X _{1.1}	0.6445	0.3	Valid
	X _{1.2}	0.6445		
Pengawasan Manajerial (X ₂)	X _{2.1}	0.6325	0.3	Valid
	X _{2.2}	0.6325		
Disiplin Pribadi (X ₃)	-	-	-	-
Semangat Kerja	Y _{1.1}	0.5761	0.3	Valid
	Y _{1.2}	0.6134		
	Y _{1.3}	0.4614		
	Y _{1.4}	0.3120		
	Y _{1.5}	0.6542		
	Y _{1.6}	0.7510		

Sumber : Data Diolah.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.3 sehingga dikatakan valid. Hanya pada X₃ tidak terdapat validitas karena hanya ada satu item pertanyaan sehingga tidak dapat dibandingkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat keandalan kuisisioner. Kuisisioner yang reliabel adalah kuisisioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang akan menghasilkan data yang sama atau relatif konsisten. Untuk mengukur reliabilitas internal menggunakan *Cronbach's Alpha* (α). Dalam penelitian ini item pengukuran dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien $\alpha > 0,6$ (Nunally, 1969).

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Batas	Ket
Tata tertib kerja perusahaan (X_1)	0,7819	0,6	Reliable
Pengawasan Manajerial (X_2)	0,7589	0,6	Reliable
Disiplin Pribadi (X_3)	-	-	-
Semangat Kerja	0,7970	0,6	Reliable

Sumber : Data diolah.

Dari Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa komponen variabel bebas untuk tata tertib kerja perusahaan dan pengawasan manajerial serta variabel terikat nilai r *alpha* $> 0,6$. Sehingga variabel tersebut reliabel. Untuk disiplin pribadi tidak ada reliabilitasnya karena validitasnya tidak ada.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu metode statistik dengan model regresi linier berganda. Dari hasil analisis tersebut diperoleh nilai-nilai seperti Tabel 3 di halaman berikut ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t. Hitung	Sig
Tata tertib kerja perusahaan (X_1)	0,310	2,609	0.014
Pengawasan Manajerial (X_2)	0,299	2,703	0.011
Disiplin Pribadi (X_3)	0,228	2,065	0.047
Konstanta	0,431		
Multiple R = 0,861 F hitung = 29.505 N = 53 R Square = 0,741 Sign = 0,000			

Sumber: Data diolah.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini selanjutnya dianalisis dengan menilai besarnya korelasi. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang disajikan pada Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,861 atau mendekati 1. Artinya hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel semangat kerja adalah sangat erat dan positif. Dimana perubahan yang terjadi pada variabel disiplin kerja akan diikuti oleh perubahan pada variabel semangat kerja. Maksudnya jika terjadi peningkatan nilai secara serempak pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan nilai variabel semangat kerja. Begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan nilai secara serempak pada variabel bebas juga akan menyebabkan penurunan nilai variabel terikat.

Sementara untuk menilai pengaruh variabel bebas yaitu tata tertib kerja perusahaan, pengawasan manajerial, dan disiplin pribadi secara bersama-sama terhadap semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries Gresik dapat dilihat pada besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,741. Maksudnya adalah disiplin kerja yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan sebesar 74,1% terhadap semangat kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,259 atau 25,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis persamaan regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan hasil tersebut, maka dapat diprediksi atau diperkirakan nilai variabel terikat dari nilai variabel bebas yang sudah diketahui. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS.

Simpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan, maka pada bagian ini disajikan beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Pembuktian hipotesis pertama dilakukan berdasarkan nilai F hitung. Nilai F hitung sebesar 29,505 disertai tingkat signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari tingkat kesalahan yaitu $\alpha = 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,7410, berarti bahwa faktor-faktor disiplin kerja karyawan yang meliputi: tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh bermakna pada semangat kerja karyawan sebesar 74,1% sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutkan dalam model penelitian ini seperti absensi, produktivitas, turnover dll. Sehingga hipotesis pertama terbukti kebenarannya.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi, maka secara parsial faktor-faktor disiplin kerja karyawan yang meliputi: tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) berpengaruh secara bermakna pada semangat kerja karyawan. Pembuktian hipotesis kedua yang ditunjukkan melalui uji t diketahui dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yang diketahui sebesar 2,0395 sedangkan t hitung variabel tata tertib kerja perusahaan sebesar 2,609, t hitung variabel pengawasan manajerial sebesar 2,703, t hitung variabel disiplin pribadi sebesar 2,065 dan bahwa seluruh nilai t hitung variabel bebas yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) mempunyai nilai signifikansi atau tingkat kesalahan yang lebih kecil dari 0,05 (5%) sehingga dikatakan seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Variabel pengawasan manajerial (X_2) memiliki nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,437 memiliki koefisien determinasi parsial tertinggi dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, maka pengawasan manajerial (X_2) merupakan variabel bebas yang dominan secara bermakna mempengaruhi variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa variabel pengawasan manajerial mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan di bagian produksi pada PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries Gresik, terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta; Arga Wijaya Persada.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan 12. Jakarta; PT. Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino. C. 2001. *MSDM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research*. Jilid 1. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan SumberDaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2002. *MSDM*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Moekijat. 1999. *MSDM (Manajemen Personalia)*. Cetakan 8. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari, dan Martin. 1990. *Administrasi Personel*. C.V. Haji Masagung.
- Nitisemito, Alex. S. 1996. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono. 2002. *Riset Pemasaran*. Cetakan 2. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Cetakan I. Sinar Baru.
- Solimun. 2000. *Structural Equation Modelling dengan Lisrel dan Amos*.
- Strauss, George dan Sayless Leonard. 1982. *Management Personalia Segi Manusia Dalam Organisasi*. Buku Kedua. Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen.
- Terry, George. R. 1986. *Azas-azas Manajemen*. Cetakan 4. Terjemahan. Bandung. Alumni 1986.
- Torrington, Derek, dan Tan Cwee Huat. 1994. *Human Resources Management For Southeast Asia*. Prentice Hall.
- Torrington. dkk. 2002. *Human Resources Management*. Edisi 5. Pearson Education.