



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA DAN PRESTASI PERUSAHAAN

Sitti Tari Utama

¹⁾ Student of Magister Management Universitas Terbuka

Abstrak: Penilaian terhadap kinerja dan prestasi setiap unit perusahaan sangat penting dilakukan setiap periode tertentu untuk memberikan *trigger* pada setiap unit tersebut dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja dan prestasi yang akan dicapai. Adapun semakin baik tingkat kinerja dan prestasi yang dicapai setiap unit akan memberikan keuntungan pada perusahaan. Meski saat ini sudah ada teknologi yang canggih yang sangat berdampak pada berbagai kegiatan perusahaan dan dapat meningkatkan efisiensi, kinerja dan prestasi sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen sumber daya manusia agar menghasilkan kinerja yang optimal. Bentuk kinerja yang optimal pada sumber daya manusia dipengaruhi oleh disiplin kerja yang ada pada setiap karyawan / pekerja dan keberhasilan kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir sumber daya manusia terhadap kinerja dan prestasi yang dicapai perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Pengembangan karir SDM, Kinerja dan prestasi perusahaan.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor strategis yang merupakan faktor penting di dalam pengelolaan sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Meskipun perusahaan tersebut telah didukung oleh teknologi yang modern, perusahaan tidak dapat terlepas dari tenaga kerja manusia. Sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen sumber daya manusia agar menghasilkan kinerja yang optimal. Bentuk kinerja yang optimal pada sumber daya manusia dipengaruhi oleh disiplin kerja yang ada pada setiap karyawan / pekerja dan keberhasilan kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

Dalam menjalankan tugasnya pada setiap unit perusahaan terdapat penilaian kinerja dan prestasi perusahaan yang dinilai oleh Divisi SDM dan Talenta unit pusat disetiap semesternya dalam setiap tahun. Nilai kinerja dan prestasi yang diperoleh setiap unit perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor internal dari setiap pegawai yaitu disiplin kerja dan faktor eksternal yang dilakukan oleh divisi sdm setiap unit induk yaitu pengembangan karir setiap pekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah artikel ini adalah

untuk mereview teori pengaruh variable independent terhadap variable dependent seperti tertera di bawah ini :

- 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja pegawai / pekerja terhadap kinerja dan prestasi perusahaan?
- 2) Bagaimana pengaruh pengembangan karir pegawai / pekerja terhadap kinerja dan prestasi perusahaan?

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai sikap hormat, hormat, dan ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya, tidak mengelak sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan secara teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik mengacu pada besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan mengakibatkan disiplin yang lemah dan tidak langgeng. Penerapan disiplin kerja bagi karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar mau dan mau mengikuti berbagai standar atau aturan yang berlaku di suatu perusahaan, sehingga penyalahgunaan pekerjaan dapat diatasi (Arenofsky, 2017).

Disiplin yang baik pada dasarnya akan tumbuh dan muncul dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja, semangat kerja, dan realisasi tujuan organisasi. Disiplin yang baik dari karyawan juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat menjaga dan menjaga loyalitas dan kualitas karyawannya, dari disiplin tersebut juga dapat diketahui nilai kinerja karyawannya. Secara umum disiplin kerja dapat dilihat jika karyawan datang ke kantor secara teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi di tempat kerja, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan baik. memiliki semangat kerja yang tinggi (Webb et al., 2013)

Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil.

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas (Sinambela, 2016:253). Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (2013) karir adalah persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang.

Beberapa pendapat tentang pengertian pengembangan karir adalah sebagai berikut.

- 1) Pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
- 2) Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan usia akan semakin matang.
- 3) Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

- 4) Pengembangan karir (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. (Samsudin, 2010:140).
- 5) Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016:260).
- 6) Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan (Mondy, 1993).

Fase dalam program pengembangan karir ada tiga menurut Ardana (2012:122-123), yaitu:

- 1) Fase Perencanaan Di dalam fase perencanaan ini aktivitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karir di lingkungannya sekitar. Tujuan fase ini adalah untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 2) Fase Pengarahan Fase pengarahan ini untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan memantapkan karir yang diinginkannya, dan mengatur langkahlangkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Sehingga dari pernyataan di atas dapat disimpulkan ada tiga cara pendekatan, yaitu : a. Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling karir. b. Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi karir. c. Pemberian pendidikan karir kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
- 3) Fase Pengembangan Fase pengembangan ini tenggang waktu yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya. Selama fase ini, karyawan dapat melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan. Sehingga karyawan harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan pada masa mendatang.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang terlihat mulai dalam kegiatan perencanaan dan pencapaian sasaran.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002). Kinerja karyawan merupakan sebuah performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Moeheriono, 2012). Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Bernadin & Russel, 2006).

Kinerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Ali, Limakrisna, et al., 2016), (Prihartono & Ali, 2020), (Ansori & Ali, 2017), (Harini et al., 2020), (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Ali, Limakrisna, et al., 2016), (Desfiandi et al., 2017), (Sulaeman et al., 2019), (Ansori & Ali, 2017), (Djojo & Ali, 2012), (Riyanto, Sutrisno, et al.,

2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Agussalim, Ayu Rezkiana Putri, et al., 2016),

Dari beberapa teori mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Yang dapat diukur melalui 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; 3) Tanggung Jawab; 4) Inisiatif; dan 5) Kemampuan hubungan interpersonal.

Kinerja Perusahaan

Kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk menunjukkan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode (Mulyadi, 2001 dalam Hanuman, 2011). Menurut (Mulyadi, 2007:328 dalam Nugrahyu dan Retnani, 2015) kinerja perusahaan sebagai keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai sasaran-sasaran strategik pilihan. Kinerja perusahaan diartikan sebagai kemampuan perusahaan untuk meraih tujuannya melalui pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif dan menggambarkan seberapa jauh suatu perusahaan mencapai hasilnya setelah dibandingkan dengan kinerja terdahulu (*previous performance*) dan kinerja organisasi lain (*benchmarking*), serta sampai seberapa jauh meraih tujuan dan target yang telah ditetapkan (Muhammad, 2008:14 dalam Nugrahyu dan Retnani, 2015).

Prestasi Perusahaan

Pengukuran prestasi perusahaan yang ditimbulkan sebagai akibat dari proses pengambilan keputusan manajemen, merupakan persoalan yang lebih kompleks dan lebih sulit, karena menyangkut persoalan efektifitas pemanfaatan modal, efisiensi dan rentabilitas dari kegiatan perusahaan dan menyangkut nilai serta keamanan dari berbagai tuntutan yang timbul terhadap perusahaan dari pihak ketiga. Kinerja perusahaan adalah suatu usaha formal yang dilaksanakan perusahaan untuk mengevaluasi efisien dan efektifitas dari aktivitas perusahaan yang telah dilaksanakan pada periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau Library Research. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari Mendeley dan Scholar Google.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel ini menganalisis dan membahas tentang variabel-variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu: disiplin kerja karyawan, pengembangan karir karyawan dan kinerja dan prestasi perusahaan.

1. Disiplin kerja karyawan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi perusahaan.

Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja kerja dalam perusahaan yang bersangkutan, pernyataan ini berdasarkan artikel-artikel dari riset yang relevan dan direview, diantaranya adalah: (Carnilla, Mohammad Al dan Gunawan, 2014) dan (Ahmad Nur Rofi, 2012).

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dan parsial, serta pengujian hipotesis uji f dan uji t sikap dan perilaku disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (Carnilla, Mohammad Al dan Gunawan, 2014).

Menurut (Ahmad Nur Rofi, 2012) dengan melakukan pengujian secara analisis parsial, hasil uji F dan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen (X) secara simultan dengan variabel dependen (Y). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel.

2. Pengembangan karir pada karyawan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi perusahaan.

Pengembangan karir pada karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga mempengaruhi kinerja dan prestasi untuk perusahaannya, pernyataan ini berdasarkan artikel-artikel riset yang relevan dan direview, diantaranya adalah : (Ni Luh Putu dan I Wayan, 2016) dan (Novitri, 2016).

Menurut (Ni Luh Putu dan I Wayan, 2016) berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dari karyawan. Semakin baik pengembangan karir dari karyawan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja dari karyawan tersebut. Selanjutnya motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

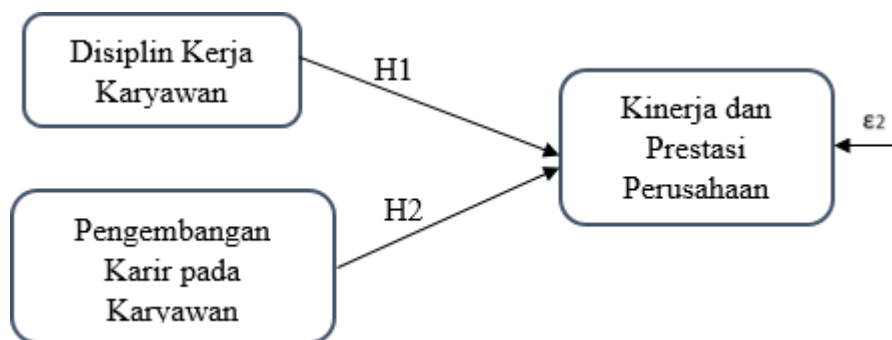
Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh (Novitri, 2016) pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja kerja karyawan menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan karir yang diterapkan oleh PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang terlihat dari karakteristik responden berdasarkan jawaban atas daftar pertanyaan dari beberapa sub variabel prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan organisasional mentor dan sponsor dan kesempatan untuk tumbuh.

Conceptual Framework & Hipotesis

Berdasarkan Kajian teori dan hubungan antar variabel maka model atau Conceptual Framework artikel ini dalam rangka membangun hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja dan Prestasi Perusahaan: (Carnilla, Mohammad Al dan Gunawan, 2014) dan (Ahmad Nur Rofi, 2012).
- 2) Pengaruh Pengembangan Karir pada Karyawan terhadap Kinerja dan Prestasi Perusahaan: Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil riset: (Ni Luh Putu dan I Wayan, 2016) dan (Novitri, 2016).

Dari rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di peroleh rerangka artikel ini seperti di bawah ini.



Picture 1: Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian teori, review hasil riset dari jurnal yang relevan serta gamabat dari conceptual framsewprk, maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

- 1) Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi Perusahaan.
- 2) Pengembangan karir pada karyawan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi Perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang di kaji dan di bahas pada artikel ini, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipoteis guna untuk riset selanjutnya adalah:

- 1) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja, semangat kerja, dan realisasi tujuan organisasi. Disiplin kerja yang dimiliki setiap karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi yang dicapai sebuah perusahaan.
- 2) Pengembangan karir yang dilaksanakan manajemen sumber daya manusia pada setiap perusahaan akan mempengaruhi motivasi kerja dari setiap karyawan yang melaksanakannya, sehingga pengembangan karir tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi dari perusahaan.

Saran

Terkait dengan hasil analisis di atas, diharapkan seluruh perusahaan maupun organisasi dapat memaksimalkan disiplin kerja dan melaksanakan pengembangan sehingga memengaruhi kinerja karyawan dan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja dan prestasi perusahaan. Selain itu, diharapkan juga perusahaan untuk terus melakukan peningkatan kualitas maupun kuantitas yang diberikan terkait output perusahaan agar bisa memajukan

perkembangan perusahaan. Tulisan ini juga dapat dikembangkan lagi dengan metode yang lebih mendetail baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

BIBLIOGRAPHY

- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi). *Deeppublish: Yogyakarta*.
- Author. Definisi Kinerja.[Online]
Tersedia: <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2440/3/BAB%20II.pdf> [2 oktober 2020]
- Carnila dkk. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Vol.9 No.1*.
- Luh, Ni Putu dan Wayan I.(2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.9*.
- Nilam, Novitri Sari.(2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4 (2) 2016 : 620 -630.
- Nur, Ahmad Rofi. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT.LEO Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan Vol.3 No.1*
- Wahyuni,Dwi., Nayati,Hamidah & Ruhana,Ika. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT.Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Vol.8 No.1*.