

## **Pengaruh Kebijakan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan BMT Baskara Cabang Purbolinggo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur Tahun 2020**

**Kamaluddin<sup>1</sup>, Mahdum Kholit Al-Asror<sup>2</sup>**

STEI Darul Qur'an Lampung Timur

[mahdumkhalid29723@gmail.com](mailto:mahdumkhalid29723@gmail.com)

### **Abstrak**

Suatu perusahaan tidak terlepas dari tenaga kerja manusia. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja menjadi tolak ukur kinerja karyawan perusahaan yang diterapkan dalam kebijakan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan mengetahui pengaruh kebijakan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan BMT Baskara Cabang Purbolinggo Kec. Purbolinggo Kab. Lampung Timur 2020. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, yaitu suatu pendekatan yang mengadakan penelitian data primer di lapangan. Pendekatan yuridis untuk meneliti pengaruh kebijakan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan BMT Baskara Cabang Purbolinggo. Berdasarkan data yang telah di hitung dengan menggunakan regresi linier sederhana dari hasil yang terlihat bahwa pada kolom Sig / Significance yaitu variabel kebijakan mempunyai angka signifikan 0.05 dengan angka pengaruh 83,5%. Karena itu variabel independent tersebut mempengaruhi disiplin kerja. Dengan demikian maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh kebijakan terhadap disiplin kerja karyawan BMT Baskara Cabang Purbolinggo Kec. Purbolinggo Kab. Lampung Timur.

**Kata Kunci :** Kebijakan, Disiplin Kerja Karyawan

### **Abstract**

A company cannot be separated from employees. Employees are one of the most important production factors in a company. Work discipline is a benchmark for the performance of company employees which is applied in company policies. The approach method used in this research is empirical juridical, which is an approach that conducts primary data research in the field. A juridical approach to examine the effect of company policies on the work discipline of employees of BMT Baskara Purbolinggo Branch. Based on the data that has been calculated using simple linear regression, the results show that in the Sig / Significance column, the policy variable has a significant number of 0.05 with an influence of 83.5%. Therefore, the independent variable affects work discipline. Thus,  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected, which means that there is a policy influence on the work discipline of BMT Baskara employees, Purbolinggo.

**Keywords:** Policy, Employee Work Discipline

---

## 1. Pendahuluan

Perusahaan tidak terlepas dari tenaga kerja manusia dalam menjalankan aktivitasnya sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam perusahaan. Karyawan menjadi salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya disiplin kerja yang dipatuhi oleh karyawan. Menurut Endang Komara disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Sedangkan menurut Handoko disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain dalam surat An-nisa ayat 59 yang artinya, "Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada Rasulnya dan kepada ulil amri dari (kalangan) kamu ..." (An Nisa: 59).

Untuk menciptakan disiplin kerja sebenarnya banyak faktor untuk menunjang hal tersebut. Faktor disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui pengawasan yang intensif, evaluasi yang berkelanjutan dan memperketat absensi. Memberikan bonus pada karyawan yang disiplin kerjanya tinggi dapat dijadikan sebagai sebuah acuan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Lima indikator disiplin kerja, yaitu : disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap target, disiplin terhadap kualitas, disiplin terhadap prioritas kerja dan disiplin terhadap prosedur. Untuk mencapai disiplin kerja pada karyawan, maka perusahaan harus mengeluarkan kebijakan-kebijakan taktis.

BMT Baskara Cabang Purbolinggo merupakan lembaga yang bergerak di jasa keuangan. Sebagai sebuah lembaga jasa, bmt baskara cabang purbolingo juga memiliki karyawan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dan tenaga manager, BMT Baskara Cabang Purbolinggo memberlakukan kebijakan pemotongan gaji bagi karyawan yang tidak disiplin dan memberikan bonus pada karyawan yang disiplin kerjanya tinggi. Namun, berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa meskipun kebijakan perusahaan telah ditekankan, namun disiplin kerja karyawan masih belum maksimal. Hal itu dapat dilihat dari kehadiran beberapa karyawan yang tidak melakukan kegiatan sesuai dengan target perusahaan.

Tabel 1. Data pra survey disiplin kerja Karyawan Januari-Mei 2020

No Responden	Waktu Kerja	Target Kerja	Kualitas Kerja	Prioritas kerja	Prosedur Kerja
1	Tepat	Tercapai	Sedang	Diutamakan	Sesuai
2	Tidak tepat	Tercapai	Tinggi	Tidak diutamakan	Tidak sesuai
3	Tepat	Tidak tercapai	Sedang	Tidak diutamakan	Sesuai
4	Tepat	Tidak tercapai	Tinggi	Diutamakan	Tidak sesuai
5	Tepat	Tercapai	Tinggi	Diutamakan	Sesuai
6	Tidak tepat	Tidak tercapai	Sedang	Tidak diutamakan	Sesuai
7	Tidak tepat	Tidak tercapai	Rendah	Tidak diutamakan	Tidak sesuai
8	tepat	Tercapai	Sedang	Diutamakan	Sesuai
9	Tidak tepat	Tidak tercapai	Sedang	Tidak diutamakan	Sesuai
10	Tidak tepat	Tercapai	Tinggi	Tidak diutamakan	Tidak sesuai

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Kebijakan Perusahaan

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan atau kepemimpinan dan cara bertindak. Kebijakan dalam perusahaan merupakan serangkaian keputusan yang diambil oleh para pemegang kebijakan untuk mencapai tujuan perusahaan untuk kemudian dijalankan oleh para anggota.

### 2.2 Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat.

Didalam Al-Qur'an diterangkan tentang disiplin dalam surat Al'Asr ayat 1-3 yang menerangkan bahwa manusia yang tidak dapat menggunakan masanya dengan sebaik-baiknya termasuk orang yang merugi. Surat tersebut sudah jelas menunjukkan kepada kita bahwa Allah SWT telah memerintahkan kepada hambanya untuk selalu hidup disiplin. Karena dengan kedisiplinan kita dapat hidup teratur.

Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor atau instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja. Disiplin kerja pegawai dapat diukur dari :

- a) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

- b) Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- c) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap organisasi.
- e) Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi.

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu :

- a. Disiplin terhadap waktu merupakan ketepatan waktu dalam bekerja mulai waktu datang sampai waktu pulang.
- b. Disiplin terhadap target merupakan ketepatan penyelesaian target kerja yang dibebankan pada karyawan.
- c. Disiplin terhadap kualitas merupakan hasil dari kinerja yang diberikan oleh karyawan.
- d. Disiplin terhadap prioritas kerja merupakan pengutamakan beban kerja daripada hal-hal lainnya diluar kerja.
- e. Disiplin terhadap prosedur merupakan pelaksanaan kerja sesuai dengan standar operasional perusahaan.

### 2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

(Ha): ada pengaruh kebijakan terhadap disiplin kerja karyawan BMT Baskara Cabang Purbolinggo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

(Ho): tidak ada pengaruh kebijakan terhadap disiplin kerja karyawan BMT Purbolinggo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

### 3. Metode Penelitian

Batasan konsep dalam penelitian ini adalah sampai pada ada tidaknya pengaruh kebijakan sebagai variabel bebas terhadap disiplin kerja. Sebagai variabel tak bebas oleh karena itu perlu dilakukan perumusan definisi operasional yang berhubungan dengan penelitian ini serta berdasarkan variabel yang terlihat.

Variabel bebas yaitu variabel atau faktor yang mempengaruhi variabel lainnya, dalam hal ini variabel bebasnya adalah kebijakan. Definisi variabel bebas (variabel X) kebijakan merupakan sebuah keputusan atau peraturan perusahaan yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikatornya adalah:

- a) Adanya tujuan atau sasaran kebijakan, yaitu sesuatu yang ingin dicapai berdasarkan rencana.
- b) Adanya aktifitas atau kegiatan pencapaian tujuan yaitu kegiatan yang dilakukan selama proses pencapaian tujuan dan
- c) Adanya hasil kegiatan yaitu sesuatu yang dicapai dari akhir sebuah proses yang dijalani.

Variabel terikat yaitu variabel atau faktor yang muncul dan dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam hal ini variabel terikat adalah disiplin kerja definisi operasional variabel terikat (variabel Y) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikatornya adalah :

- a) Disiplin terhadap waktu merupakan ketepatan waktu dalam bekerja mulai waktu datang sampai waktu pulang.
- b) Disiplin terhadap target merupakan ketepatan penyelesaian target kerja yang dibebankan pada karyawan.
- c) Disiplin terhadap kualitas merupakan hasil dari kinerja yang diberikan oleh karyawan.
- d) Disiplin terhadap prioritas kerja merupakan pengutamaan beban kerja daripada hal-hal lainnya diluar kerja.
- e) Disiplin terhadap prosedur merupakan pelaksanaan kerja sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan di BMT Baskara Cabang Purbolinggo yang berjumlah 10 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Kemudian dari data tersebut uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan keandalan alat ukur. Analisa data dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dengan komputerisasi program spss yang didasari pada analisis statistik.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kebijakan

Item	R Hitung	Keterangan
1.	0,758	Valid
2.	0,881	Valid
3.	0,829	Valid
4.	0,865	Valid

5.	0,632	Valid
6.	0,786	Valid
7.	0,913	Valid
8.	0,703	Valid
9.	0,736	Valid
10	0,787	Valid

Jika  $r$  Hitung lebih besar dari  $r$  Kritis atau  $r$  Hitung  $>$  0,60 karena  $r$  Hitung lebih besar dari  $r$  Kritis, maka instrumen dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3 : Hasil Uji Reliabilitas Kebijakan

Item	R Hitung	Keterangan
1.	0,904	Reliabel
2.	0,915	Reliabel
3.	0,909	Reliabel
4.	0,893	Reliabel
5.	0,901	Reliabel
6.	0,904	Reliabel
7.	0,913	Reliabel
8.	0,904	Reliabel
9.	0,898	Reliabel
10.	0,898	Reliabel

Jika  $r$  Hitung lebih besar dari  $r$  Kritis atau  $r$  Hitung  $>$  0,60 karena  $r$  Hitung lebih besar dari  $r$  Kritis, maka instrumen dapat dikatakan Reliabel dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	R Hitung	Keterangan
1.	0,728	Valid
2.	0,778	Valid
3.	0,728	Valid
4.	0,728	Valid
5.	0,955	Valid
6.	0,955	Valid
7.	0,624	Valid

8.	0,806	Valid
9.	0,653	Valid
10	0,683	Valid

Jika r Hitung lebih besar dari r Kritis atau r Hitung > 0,60 karena r Hitung lebih besar dari r Kritis, maka instrumen dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5 : Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Item	R Hitung	R Kritis	Keterangan
1.	0,899	0,600	Reliabel
2.	0,896	0,600	Reliabel
3.	0,899	0,600	Reliabel
4.	0,899	0,600	Reliabel
5.	0,887	0,600	Reliabel
6.	0,887	0,600	Reliabel
7.	0,906	0,600	Reliabel
8.	0,895	0,600	Reliabel
9.	0,910	0,600	Reliabel
10	0,907	0,600	Reliabel

Jika R Hitung lebih besar dari R Kritis atau R Hitung > 0,60 karena R Hitung lebih besar dari R Kritis, maka instrumen dapat dikatakan Reliabel dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

#### Analisis Data

Untuk mengetahui Pengaruh Kebijakan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan BMT Baskara Cabang Purbolinggo Kec. Purbolinggo Kab. Lampung Timur digunakan rumus regresi liner sederhana. Setelah diperoleh data hasil angket dan besarnya korelasi diantara variabel diketahui untuk menentukan pengaruh variabel tersebut penulis menggunakan rumus *regresi linier* dengan menggunakan perhitungan *SPSS* sebagai berikut .:

Tabel6. Tabel Hasil Penghitungan

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja <sup>a</sup>		Enter

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kebijakan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.814	1.26471

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.804	1	64.804	40.515	.005 <sup>a</sup>
	Residual	12.796	8	1.600		
	Total	77.600	9			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kebijakan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.913	3.993		.479	.645
	Disiplin Kerja	.961	.151	.914	6.365	.000

a. Dependent Variable: Kebijakan

**Analisis :**

1. Model Summary

Angka R sebesar 0,914 menunjukkan bahwa korelasi / pengaruh antara Kebijakan dengan variabel independennya adalah kuat. Pada bagian ini terlihat dimana R square adalah sebesar 0,835 (adalah pengkuadratan  $0,914 \times 0,914 = 0,835$ ). R Square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 83,5% variasi Disiplin Kerja pada BMT Baskara Cabang Purbolinggo dipengaruhi oleh Kebijakan.

## 2. Anova

Pada hasil Anova di atas ditunjukkan hasil F test Pada model 1, dimana semua variabel dimasukkan, didapat harga F sebesar 40,515 dengan tingkat signifikansi 0,005. Karena probabilitas 0,005 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Disiplin kerja pada karyawan.

## 3. Koefisien Regresi

Persamaan Regresi :  $y = a + bx$ , nilai  $a = 0.961$  sedangkan nilai  $b$  adalah 1.913, jadi  $y = 1.913 + 0.961x$

Konstanta sebesar 0.961 menyatakan bahwa jika kebijakantetap, maka disiplin kerja adalah 0.961.

## 4. Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independent.

Hipotesis :

$H_0$  = Koefisien regresi tidak signifikan

$H_1$  = Koefisien regresi signifikan

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas) :

- Jika Probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima

- Jika Probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Pada kolom sig/signifikansi terlihat bahwa dari variabel yaitu konstanta regresi, Kebijakan mempunyai angka signifikansi di atas 0,05 atau 0,835 karena itu variabel tersebut mempengaruhi disiplin kerja.

## Pembahasan

Berdasarkan hal tersebut di atas terlihat bahwa  $H_a$  diterima yang mengandung arti terdapat Pengaruh Kebijakan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan BMT Baskara Cabang Purbolinggo Kec. Purbolinggo Kab. Lampung Timur.

Dari hasil yang terlihat bahwa pada kolom Sig / Significance yaitu variabel Kebijakan mempunyai angka signifikan 0.05 dengan angka pengaruh 83,5%. Karena itu variabel independent tersebut memang mempengaruhi disiplin kerja. Dengan demikian maka  $H_a$  diterima

dan Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh kebijakan terhadap disiplin kerja karyawan BMT Baskara Cabang Purbolinggo Kec. Purbolinggo Kab. Lampung Timur.

### **Kesimpulan**

Kebijakan perusahaan berpengaruh pada budaya disiplin kerja karyawan. Apabila diberlakukan adanya sanksi atas pelanggaran kebijakan dan adanya penghargaan bagi yang melampaui kebijakan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan BMT Baskara Cabang Purbolinggo Kec. Purbolinggo Kab. Lampung Timur.

### **Referensi**

- Agus Darma, *Pengantar Sumber Daya manusia*, (Jakarta:Graha Pena, 2001)
- Budi Winarno, *Manajemen Kebijakan Perusahaan*, (Jakarta:Graha Pena, 2002)
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012)
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka, 1997)
- Edi Suharto, *Kebijakan Sosial Sebagai kebijakan Publik*, (Jakarta: Alfa Beta, 2008)
- Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Alfa Beta, 2000)
- Guntur, *Pengantar Manajemen Perusahaan*, (Jakarta: Graha Pena, 2001)
- Handoko, *Manajemen Perusahaan*, (Yogyakarta:BPFE)
- Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada Press, 2001)
- Robert L. Mathis , John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia terjemahan Jimmy Sadely dan Bayu Prawira Hie*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001)
- Sastrohadiwiryo, *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: Armenia, 2001)
- Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* , Edisi Revisi V (Jakarta:Rineka Cipta, 2002)
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung:Alfa Beta, 2002)