

## Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sumbertama Nusa Pertiwi BSP Unit Jambi

Meri Ardiyanti

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jamb

Corresponding email : meriardiyanti23@gmail.com

**Abstract.** *This research above to know and analyze whether the discipline and work productivity at PT. Sumbertama Nusa Pertiwi is good, to know and analyze of discipline to work productivity of employees at PT. Sumbertama Nusa Pertiwi. This study includes a descriptive study to test the hypothesis, sampel this study were employees PT. Sumbertama Nusa Pertiwi of 34 People, with a population census method as respondents in answering the questionnaire. The technique of collecting data using questionnaires. Data analysis technique used was SPSS with simple regression analysis and t test. The influence of discipline on employee productivity production at PT. Sumbertama Nusa Pertiwi is  $Y = 14,919 + 0,547 X$ , constant of 14,919 means that if a variable is constant discipline, the labor productivity in PT. Sumbertama Nusa Pertiwi will decrease 14,919. Discipline variable coefficient of 0,547 means that if a variable discipline increased by 1% the productivity of labor in PT. Sumbertama Nusa Pertiwi to increase by 0,547%. Based on the t test it's known that discipline has a significant positive effect on employee work productivity.*

**Keywords :** *Discipline, Work Productivity*

### PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dan kemajuan dunia industri dewasa ini, telah memacu tumbuh dan berkembangannya berbagai jenis barang industri khususnya di Indonesia. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dan mencari keuntungan yang maksimal untuk memajukan perusahaan dalam upaya mempertahankan produksi. Produksi dalam suatu perusahaan merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting karena apabila kegiatan produksi dalam suatu perusahaan terhenti maka kegiatan dalam perusahaan tersebut akan terhenti pula karenanya, itulah yang menyebabkan produksi dikatakan sebagai dapur perusahaan.

Agar terciptanya karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Rivai dkk (2015:4). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu salah satunya memperbaiki tingkat produktivitas kerja, maka manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar organisasi dapat berjalan seimbang, kegiatan tersebut dapat berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan (Ravianto dalam Sutrisno, 2009).

Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efektif, efisien dan produktif. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Dalam meningkatkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang salah satunya adalah kedisiplinan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Afandi (2018:12).

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk itu perusahaan sangat perlu menerapkan kedisiplinan terhadap setiap karyawan.

Agar disiplin kerja karyawan dapat terlaksana maka perusahaan perlu menetapkan kebijakan-kebijakan atau peraturan yang berhubungan dengan tata tertib dan ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan kedisiplinan agar

produktivitas kerja karyawan yang diharapkan dapat terlaksana dengan optimal. Perkembangan perusahaan sangat tergantung dengan karyawan, tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik, maka dari itu perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawan agar karyawan merasa nyaman dan tenang selama bekerja, sebaliknya perusahaan juga harus memperhatikan alur perkembangan masuk keluarnya perusahaan. Hal ini harus disesuaikan dengan kondisi perusahaandan juga kondisi para karyawan demi untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja para karyawan.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena analisis penelitian ini melibatkan aktivitas perhitungan yang hasilnya akan dijabarkan secara numerik atau dalam bentuk angka-angka untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sumbertama Nusa Pertiwi.

Penelitian ini dilakukan dengan cara survey dengan tipe penelitian bersifat asosiatif dengan bentuk kasual yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Menurut Sugiyono (2012:11) dalam Purnomo (2017) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumbertama Nusa Pertiwi berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut :  $Y = 14,919 + 0,547X$  Nilai Konstanta sebesar 14,919 artinya jika nilai variabel Disiplin bernilai 0 maka nilai Produktivitas bernilai 14,919. Nilai Koefisien Disiplin = 0,547 bernilai positif artinya setiap kenaikan Disiplin sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai variabel Produktivitas sebesar 0,547.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel Disiplin (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Sumbertama Nusa Pertiwi adalah 0,758 artinya terdapat hubungan yang erat antar variabel Disiplin (X) dan Produktivitas (Y). Dari hasil pengujian korelasi maka diperoleh nilai (determinasi) =  $r^2$  sebesar 0,574 angka ini menyatakan bahwa variabel Disiplin (X) mampu menjelaskan variabel Produktivitas (Y) karyawan pada PT. Sumbertama Nusa Pertiwi sebesar 57,40% sebaliknya 42,6% disebabkan oleh variabel lain yang belum diteliti.

Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumbertama Nusa Pertiwi berdasarkan perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 6,572 > t_{tabel} 2,03693$ . Maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumbertama Nusa Pertiwi.

### Pembahasan

Dari pengujian diatas, dapat penulis paparkan secara rinci pengujian hipotesis penelitian yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini diajukan dua hipotesis yang selanjutnya pembahasannya dilakukan sebagai berikut :

Karakteristik Disiplin dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumbertama Nusa Pertiwi diduga Tinggi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan Disiplin dengan nilai terendah 158 dan tertinggi 166, jika dilihat dari rentang skala yaitu : 142 – 170 artinya disiplin sangat baik (sangat tinggi). Sedangkan Produktivitas dengan nilai terendah 158 dan tertinggi 166, jika dilihat dari rentang skala yaitu : 142 – 170 artinya produktivitas kerja sangat baik (sangat tinggi).

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini berada pada kriteria Sangat Baik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Disiplin (X) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja sebesar 0,758. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara disiplin dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumbertama Nusa Pertiwi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan penilaian Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sumbertama Nusa Pertiwi Sangat Tinggi. Skor untuk variabel Disiplin tanggapan responden Sangat Tinggi yaitu pada Indikator Pengawasan Melekat dengan total skor 166, sedangkan variabel Produktivitas Kerja Karyawan tanggapan responden Sangat Tinggi yaitu pada Indikator Pengembangan Diri dan Mutu dengan total Skor 166.

Berdasarkan test uji hipotesis diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara variabel Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumbertama Nusa Pertiwi.

Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumbertama Nusa Pertiwi  $Y = 14,919 + 0,547X$ . Nilai Konstanta sebesar 14,919 artinya jika nilai variabel Disiplin bernilai 0 maka nilai Produktivitas bernilai 14,919. Nilai Koefisien Disiplin = 0,574 bernilai positif artinya setiap kenaikan Disiplin sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai variabel Produktivitas sebesar 0,574.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zanafala Publishing
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga Bandung
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Badan Penerbit – Universitas Diponegoro..
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE- UGM Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara Jakarta
- Husein, Umar. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kurniawan, Albert. 2009. *Belajar Mudah SPSS*. Jakarta : PT. Buku Kita
- Nurwidya Purnomo, Risqi. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Pukesmas Desa Pasrujambe Kabupaten Lumajang*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember (dipublikasikan)
- Sedamaryanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju : Bandung.
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Supardi, 2013. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Jakarta : Change Publication
- Veitzal, Mansur, Thoby, dan Willy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga Jakarta : Rajawali Pers.