

Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT Glostar Indonesia

Anisa Maharani¹, Mariati Tirta Wiyata²

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Manajemen Wiyata Indonesia

Article Information

**WINTER
JOURNAL**

IMWI STUDENT RESEARCH
JOURNAL

Volume 1, Nomor 1
Agustus – Nopember 2020
Hlm.: 53-62

**Institut Manajemen Wiyata
Indonesia,**
Jl. Gudang No. 7,
Kota Sukabumi,
Jawa Barat.

Keywords:

*Employee Discipline, Work
Productivity.*

Abstract

This study aims to examine the effect of employee discipline on work productivity at PT Glostar Indonesia 1 Cikembar Sukabumi. The research method used is a survey method with a quantitative approach. Data collection methods to obtain primary data in the field using a questionnaire. The quality of the questionnaire data obtained from the respondents was tested to prove its validity and reliability. Furthermore, to test how the influence of employee discipline variables (independent) on work productivity variables (dependent) was carried out using regression analysis test tools. Respondents in this study were 50 employees in the B3 Building (Automation Floor) PT Glostar Indonesia 1 Cikembar Sukabumi. Based on the results of data processing and analysis, the authors found that there was a positive influence between employee discipline and work productivity at PT Glostar Indonesia 1 Cikembar Sukabumi. To be able to increase employee discipline, it is necessary to consider the provision of a comfortable and conducive workspace, not too many rules for employees, and the application of a fair reward and punishment scheme. Meanwhile, to increase work productivity, in addition to building employee discipline, it can also provide a good work environment and provide training or training to employees.

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT Glostar Indonesia 1 Cikembar Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data untuk mendapatkan data primer di lapangan dengan menggunakan kuesioner. Data kuesioner yang diperoleh dari para responden diuji kualitasnya untuk membuktikan validitas dan reliabilitas. Selanjutnya untuk menguji bagaimana pengaruh variabel disiplin karyawan (independen) terhadap variabel produktivitas kerja (dependen) dilakukan dengan menggunakan alat uji analisis regresi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan di Gedung B3 (Automation Floor) PT Glostar Indonesia 1 Cikembar Sukabumi. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, penulis menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kedisiplinan karyawan dengan produktivitas kerja di PT Glostar Indonesia 1 Cikembar Sukabumi. Untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan perlu mempertimbangkan penyediaan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, tidak terlalu banyak aturan kepada karyawan, dan penerapan skema reward dan punishment yang fair. Sedangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja, selain membangun kedisiplinan karyawan, juga dapat memberikan lingkungan kerja yang baik, dan memberikan pelatihan atau training kepada karyawan.

Corresponding Author:

icha.maharani691@gmail.com

PENDAHULUAN

Era modern ini merupakan suatu hasil dari perkembangan zaman yang di mana persaingan di dalam dunia usaha khususnya di dunia industri semakin ketat. Suatu perusahaan atau industri didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, yang pada umumnya adalah bertahan hidup, berkembang dan menghasilkan laba. Pihak manajemen perusahaan harus mampu mengelola dan mengoptimalkan faktor yang dimiliki perusahaan seperti sumber daya manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan. Perkembangan terbaru memandang pegawai atau karyawan bukan hanya sebagai sumber daya, melainkan berupa aset bagi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu muncul istilah baru setelah HR (*Human Resources*), yaitu HC (*Human Capital*). SDM dapat dilihat sebagai aset utama yang bernilai dan mempunyai kemampuan untuk dikembangkan, bahkan dilipatgandakan, dan bukan sebagai *liability* (*cost*, beban). SDM yang berkembang merupakan investasi bagi perusahaan atau organisasi untuk lebih maju.

SDM atau bisa disebut karyawan pada hakikatnya sebagai perencana, pemikir, dan faktor penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen SDM secara efektif dan efisien. Dengan adanya manajemen SDM salah satunya yaitu untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan guna mencapai hasil produksi yang lebih baik, sesuai harapan perusahaan. Produktivitas merupakan sikap mental untuk selalu berusaha dan memiliki pandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini seharusnya lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok seharusnya lebih baik daripada hari ini (Pasolong, 2015). Fungsi produksi adalah terkait dengan pertanggungjawaban dalam pengolahan atau pentransformasian masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*) berupa produk atau jasa yang dapat memberi hasil pada pendapatan perusahaan (Assauri, 2018).

Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja adalah menjadikan karyawan yang efektif, efisien dan produktif. Karyawan yang produktif adalah yang terampil, dan mampu menghasilkan produk atau jasa sebagaimana mutu yang ditetapkan dalam waktu yang singkat, sehingga mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dalam peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh fungsi-fungsi manajemen SDM yang salah satunya adalah kedisiplinan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu menaati peraturan di perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan perlu ditegakkan di perusahaan. Perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya apabila karyawan tidak memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dikatakan sebagai kunci menuju keberhasilan pada perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya (Hasibuan, 2016). Kedisiplinan juga sangat mempengaruhi tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja para karyawan sesuai dengan sasaran yang telah direncanakan. Pernyataan yang dikemukakan oleh Sinungan (2018) bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas (Sinungan, 2018).

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif dari karyawan yang terampil dan disiplin, meskipun alat yang berada di perusahaan begitu canggih, namun untuk mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena manusia itu mempunyai pemikiran, perasaan, status, keraguan dan latar belakang heterogen (Sinungan, 2018). Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, maka dari itu pihak manajemen harus mengatur berbagai strategi dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga output yang dihasilkan juga tinggi.

PT Glostar Indonesia (GSI) merupakan perusahaan Industri Manufaktur yang bergerak dibidang produksi sepatu olahraga dan kasual untuk pemegang merek asli seperti Adidas. PT Glostar Indonesia berdiri sejak tahun 2007 pada lahan seluas 20 Ha dan memiliki 14.000 karyawan. Perusahaan ini merupakan salah satu cabang dari kelompok perusahaan raksasa yang berpusat di Taiwan yang bernama **Pou Chen Group**. Perusahaan ini berperan aktif dalam mensukseskan program pemerintah dalam mengurangi pengangguran dan berupaya untuk memberikan pelayanan yang memuaskan pelanggan serta berusaha untuk memasuki peluang pasar ditengah-tengah persaingan dengan menonjolkan nilai tambah kualitas produk di mata pesaing.

Terdapat permasalahan produktivitas pada karyawan PT Glostar Indonesia. Sebagai gambaran ditunjukkan pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Data Produktivitas Kerja

KPI	BULAN										Rata-rata
	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	SEP	
Target C2B PPH	1.78	2.15	1.98	1.80	2.25	2.11	1.80	1.85	2.30	2.35	2.03
C2B Actual PPH	1.55	1.97	1.65	1.75	2.15	1.87	1.40	1.47	1.78	1.98	1.75
C2B Target Achievement	87%	91%	83%	97%	95%	88%	55%	79%	77%	84%	86%

Sumber: PT Glostar Indonesia (GSI)

Top manajemen dari PT Glostar Indonesia menargetkan pencapaian output yang relatif tinggi yaitu sebesar 2,03. Salah satu upaya dan strategi untuk mencapai target output tersebut adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Namun data di atas menunjukkan target yang tidak tercapai. Salah satu masalah yang timbul di PT Glostar Indonesia khususnya di ADIDAS Factory adalah absensi karyawan yang sulit untuk diminimalisir sehingga berpengaruh terhadap pencapaian target produksi.

Banyak karyawan yang tidak disiplin terhadap absensi bahkan secara sengaja dilanggar yang dapat menimbulkan penurunan target produksi, khususnya bagi pihak perusahaan serta kerugian begitupun bagi karyawan tersebut. Contohnya masih banyak karyawan yang sering datang terlambat, pulang lebih awal, tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak masuk kerja dengan alasan sakit yang dibuat-buat dengan cara memalsukan surat keterangan sakit atau surat dokter. Terkait dengan hal itu berikut disampaikan data absensi karyawan pada PT. Glostar Indonesia pada salah satu departemen yang berada di gedung B3 (Automation Floor), sebagai berikut:

Tabel 2
Data Absensi

Uraian Absen	BULAN										Rata-rata
	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	SEP	
A	3.9%	4.0%	2.7%	3.0%	5.0%	3.0%	3.1%	4.9%	2.5%	3.0%	3.5%
I	0.5%	0.5%	0.6%	0.7%	0.7%	0.6%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.6%
CT	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.7%	0.8%	0.8%	0.7%	0.5%	0.8%
S	0.8%	0.7%	0.8%	0.8%	0.7%	0.7%	0.7%	0.8%	0.8%	0.7%	0.8%
SD	4.1%	3.9%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	3.9%	3.9%	4.0%	4.0%	4.0%
TL	3.5%	3.4%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	3.5%	3.6%	3.6%
PC	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%

Sumber: Absensi Gedung B3 (Automation Floor) PT.Glostar Indonesia

Berdasarkan data di atas terkait absensi karyawan terjadi masalah sebagai berikut:

1. A (Alpa) rata-rata mencapai 3,51%.
2. I (Ijin) rata-rata mencapai 0,56%.
3. CT (Cuti Tahunan) rata-rata mencapai 0,76%.
4. S (Sakit Tanpa Surat Dokter) rata-rata mencapai 0,76%.
5. SD (Surat Dokter) rata-rata mencapai 3,99%.
6. TL (Terlambat) rata-rata mencapai 3,56%.
7. PC (Pulang Cepat) rata-rata mencapai 0,08%.

Merujuk pada masalah di atas dapat dilihat bahwa permasalahan berkaitan dengan kedisiplinan yang dominan diantaranya ada pada masalah Alpa (3.51%) dan Terlambat (3.56%), sehingga total *summary* permasalahan indiscipliner di atas sebesar 7.07%. Disiplin kerja yang kurang bertanggung jawab dan nantinya akan sangat berpengaruh bagi perusahaan. Menyadari bahwa betapa pentingnya kedisiplinan karyawan bagi suatu perusahaan, dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka dalam hal inilah membuat peneliti tertarik untuk melakukan studi dan penelitian di perusahaan ini. Penelitian dimaksud bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT Glostar Indonesia 1 Cikembar Sukabumi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka

Konsep Kedisiplinan

Disiplin adalah sikap mental individu yang tercermin baik dalam perbuatan maupun tingkah laku individu tersebut, kelompok, atau masyarakat yang berupa perkataan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan atau etika, norma serta kaidah yang terdapat di masyarakat (Sinungan, 2018). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu dalam menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang ada (Abdurrahmat, 2013).

Seseorang dikatakan disiplin apabila bersedia memenuhi peraturan yang ada, serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela ataupun terpaksa (wajib). Kedisiplinan dapat digambarkan ketika karyawan selalu datang tepat waktu, tidak pulang sebelum waktunya, melaksanakan pekerjaannya dengan baik, menaati semua peraturan norma yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan rasa tanggungjawab individu terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Kedisiplinan kemudian mendorong gairah dan semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, serta beriringan terwujudnya tujuan karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, para pimpinan senantiasa berupaya jajarannya memiliki disiplin yang baik (Hasibuan, 2016).

Indikator kedisiplinan sebagaimana menurut Hasibuan (2016) antara lain:

- a) Tujuan dan kemampuan
Hal ini ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Apa yang menjadi tujuan yang akan diraih harus jelas, serta ditetapkan dengan ideal, dan cukup menantang kemampuan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dilimpahkan pada karyawan mempertimbangkan kemampuan karyawan, agar dapat bekerja dengan kesungguhan dan muncul kedisiplinan dalam melaksanakan tugas.
- b) Teladan Pimpinan
Pimpinan memberikan contoh yang baik, berlaku disiplin, jujur, adil, berbuat sesuai perkataan. Melalui teladan pimpinan, diharapkan kedisiplinan bawahan dapat mengikuti. Pimpinan tidak dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan baik apabila pimpinan sendiri tidak disiplin. Perilaku pimpinan akan dicontoh oleh bawahan. Pimpinan harus menjadi yang pertama mengaplikasikan kedisiplinan yang baik.
- c) Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan)
Hal ini dapat pula mempengaruhi kedisiplinan karyawan, terkait kepuasan dan rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila kecintaan semakin baik pada pekerjaan, maka kedisiplinan diharapkan semakin baik pula. Dalam upaya mewujudkan kedisiplinan karyawan, perusahaan harus menyediakan balas jasa yang baik. Kedisiplinan karyawan dalam beberapa kasus tidak dapat dicapai pada saat balas jasa yang diterima kurang memuaskan. Karyawan sulit disiplin pada saat kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi sebagaimana mestinya.
- d) Keadilan
Hal ini ikut mendorong kedisiplinan karyawan. Ego dan sifat individu selalu merasa dirinya adalah penting dan hendak diperlakukan sama dengan individu lainnya. Manajer atau pimpinan yang cakap memimpin akan selalu berusaha berlaku adil kepada semua bawahannya. Diharapkan kedisiplinan dapat tercapai dengan terpenuhinya prinsip keadilan tersebut.

e) Waskat (pengawasan melekat)

Melalui waskat, pimpinan harus aktif, langsung mengawasi perilaku, sikap, moral, dan gairah kerja, serta prestasi kerja bawahannya. Pimpinan harus selalu hadir di tempat kerja supaya dapat mengawasi dan memberi petunjuk, apabila bawahan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Waskat efektif merangsang disiplin dan moral kerja. Karyawan merasa memperoleh perhatian, petunjuk, bimbingan, dan pengarahan, serta pengawasan dari pimpinannya.

f) Sanksi Hukuman

Hal ini dapat berperan pula dalam memelihara kedisiplinan. Melalui sanksi yang berat, karyawan akan takut untuk melanggar peraturan perusahaan. Perilaku, sikap, dan tindakan indisipliner dapat berkurang. Namun sanksi hukuman ditetapkan melalui pertimbangan logis, diinformasikan dengan jelas kepada karyawan. Sanksi dapat diskemakan tidak terlalu berat atau terlalu ringan supaya sanksi tersebut tetap mendidik karyawan mengubah perilaku. Sanksi hendaknya cukup wajar dan dapat menjadi alat motivasi dalam memelihara kedisiplinan di perusahaan.

g) Ketegasan

Pimpinan harus tegas dan berani melakukan tindakan hukum bagi karyawan yang melakukan tindakan indisipliner sesuai yang telah ditetapkan. Pimpinan yang tidak mampu bersikap tegas dalam menindak atau menghukum kepada yang melanggar, sebaiknya tidak perlu membuat aturan atau tata tertib di perusahaan.

h) Hubungan kemanusiaan

Dalam hal ini yang harmonis di antara karyawan yang dapat menciptakan budaya kedisiplinan di perusahaan. Hubungan kemanusiaan ini dapat bersifat vertikal ataupun horizontal, dalam bentuk *direct single relationship*, *direct group relationship*, maupun *cross relationship*. Pimpinan berupaya membangun suasana yang serasi, mengikat, baik vertikal ataupun horizontal diantara karyawan. *Human relationship* yang serasi mewujudkan lingkungan kerja dan suasana yang lebih nyaman, berdampak dalam memotivasi kedisiplinan di perusahaan.

Konsep Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pada dasarnya adalah konsep universal, berlaku pada semua sistem, dimana setiap kegiatan atau aktivitas memerlukan produktivitas. Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara capaian hasil dengan total/keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu (Hasibuan, 2016):

- 1) Efektivitas, merupakan ukuran yang memberi gambaran seberapa jauh output (target) dapat dicapai.
- 2) Efisiensi, merupakan suatu ukuran perbandingan antara input yang direncanakan terhadap input yang sebenarnya.

Sedangkan indikator produktivitas kerja menurut Gomes (2013) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*), merupakan kemampuan individu yang dinilai dari pengetahuan terkait suatu hal berhubungan dengan tugas/pekerjaan, kemampuan teknis, dan penggunaan alat kerja atas pekerjaannya.
- 2) Ketrampilan (*Skills*), merupakan kecakapan secara spesifik yang dimiliki individu berkenaan dengan kemampuan menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.
- 3) Kemampuan (*Abilities*), merupakan kapasitas atau sifat individu, dibawa sedari lahir ataupun dipelajari yang memungkinkan individu tersebut melakukan atau menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan.
- 4) Sikap (*Attitudes*), merupakan keteraturan perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang bertindak pada aspek-aspek di lingkungannya.
- 5) Perilaku (*Behaviors*), merupakan keteraturan perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang bertindak pada aspek-aspek di lingkungannya.

Pengembangan Hipotesis

Disiplin kerja merupakan salahsatu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Keberadaan disiplin kerja diperlukan, karena dalam suasana disiplin, karyawan mampu melaksanakan program kerja dalam upaya mencapai target sasaran. Dalam kenyataannya disiplin kerja karyawan masih rendah, dimana masih terdapat karyawan yang datang terlambat, sering absen, dan pulang lebih awal.

Disiplin kerja adalah salahsatu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja produktif yang akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja karyawan dapat terwujud apabila karyawan bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan aturan di perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan menjalankan tugas dan aturan dalam perusahaan (Hasibuan, 2016). Seseorang akan melaksanakan tugas dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab jika memiliki kedisiplinan yang tinggi. Demi terbinanya sikap kedisiplinan yang tinggi, diperlukan aturan dan hukuman yang tepat di dalam perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menemukan pengaruh disiplin karyawan terhadap produktivitas kerja, diantaranya Aspiyah & Martono (2016) yang menemukan variabel disiplin karyawan sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas kerja. Perilaku disiplin dapat tercermin dalam kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan berpakaian seragam, taat peraturan dan perintah, serta bekerja sesuai prosedur. Penelitian oleh Agustini & Dewi (2019) juga menemukan hasil serupa bahwa banyaknya tuntutan konsumen dapat membuat karyawan bekerja lebih tepat waktu, tidak boleh bekerja semena-mena, selalu fokus dan serius, datang ke tempat kerja sesuai jam kerja, serta istirahat sesuai jam istirahat. Atas dasar tersebut diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja.

H_a: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Kegiatan penelitian ini dapat dikatakan merupakan upaya untuk menggambarkan variabel yang menyangkut hubungan yang berkaitan antara disiplin karyawan dengan produktivitas kerja di PT Glostar Indonesia 1 Cikembar Sukabumi. Metode pengumpulan data untuk mendapatkan data primer di lapangan dengan menggunakan kuesioner. Dalam kuesioner tersusun butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel dan indikator variabel.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel yang berupa uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian (Arikunto, 2017). Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel Kedisiplinan Karyawan (X), dan Produktivitas Kerja (Y). Operasionalisasi variabel disajikan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kedisiplinan Karyawan (Hasibuan, 2016)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	1,2,3, 4,5, 6,7 8,9 10,11 12 13 14,15

No	Variabel	Indikator	Item
2	Produktivitas Kerja (Gomes, 2013)	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Ketrampilan (<i>Skills</i>) 3. Kemampuan (<i>Abilities</i>) 4. Sikap (<i>Attitudes</i>) 5. Perilaku (<i>Behaviors</i>)	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10, 11,12,13 14,15

Metode Analisis Data

Data kuesioner yang diperoleh dari para responden diuji kualitasnya untuk membuktikan validitas dan reliabilitas. Selanjutnya untuk menguji bagaimana pengaruh variabel disiplin karyawan (independen) terhadap variabel produktivitas kerja (dependen) dilakukan dengan menggunakan alat uji analisis regresi. Sebelumnya dilakukan pengujian pemenuhan asumsi klasik untuk memastikan pengujian variabel independen sebagai estimator atas variabel dependen tidak mengalami bias.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan di Gedung B3 (*Automation Floor*) PT Glostar Indonesia 1 Cikembar Sukabumi, yang terdiri dari 15 orang laki-laki dan 35 orang perempuan. Usia responden berkisar antara 20 tahun sampai dengan 30 Tahun. Tingkat pendidikan para responden adalah SMP berjumlah 5 orang dan SMA berjumlah 45 orang.

Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Butir-butir pernyataan diuji validitas dan reliabilitas. Butir pernyataan dikatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada *output* (SPSS) *Statistical Package for the Sosial Sciences* akan tampak bahwa pada analisis validitas nilai r_{hitung} adalah nilai yang terdapat pada kolom *Corrected Total-Item Correlation*. Pengujian validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah skala yang dibuat pada kuesioner sudah konsisten atau belum, untuk itu dilakukan pengujian konsistensi skala dengan menggunakan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus lalu dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Berdasarkan hasil perhitungan ditemukan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Pada Tabel 4 berikut ini disajikan hasil uji hipotesis dengan menggunakan alat uji analisis regresi, sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.719	2.354		2.430	.019
Kedisiplinan Karyawan	.736	.067	.845	10.956	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kedisiplinan karyawan dengan produktivitas kerja diuji dengan analisis regresi sederhana. Perhitungan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 5.719 + 0.736X$ dengan arah koefisien regresi sebesar 0.736 dan konstanta sebesar 5.719.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi (uji t) bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.430 > 2.000$) dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja.

Pada Tabel 5 berikut ini disajikan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.708	3.349

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Karyawan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Koefisien determinan R_{square} (r^2_y) sebesar 0,714 yang berarti faktor kedisiplinan karyawan (X) berperan atau memberikan kontribusi sebesar 71,4 % terhadap produktivitas kerja (Y), sedangkan sisanya 28,6 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Pembahasan

Dari hasil analisa data diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja. Kedisiplinan karyawan mengandung arti tanggungjawab terhadap apa yang menjadi kewajiban sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam memajukan perusahaan. Karyawan perlu menjaga berinteraksi dengan yang lain senantiasa menjaga hubungan agar tetap berlangsung dalam suasana yang kondusif. Interaksi yang dilakukan karyawan bertujuan agar karyawan dan perusahaan mampu bertahan hidup (*survive*) dan berkembang (*growth*). Selanjutnya dalam meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya usaha dari perusahaan agar dapat menjaga suasana kerja yang nyaman, agar karyawan tidak mudah stress dalam menerima beban pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hasil temuan yang positif juga menuntut tercapainya peningkatan kedisiplinan karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja, yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Upaya meningkatkan Kedisiplinan karyawan.

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu penentu pendukung kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu harus ada upaya dalam meningkatkan kedisiplinan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Ruang kerja yang nyaman dan kondusif
Salah satu mimpi karyawan dalam bekerja bukan hanya sekedar mendapatkan gaji yang besar, namun juga menginginkan ruang kerja yang nyaman dan kondusif untuk mereka bekerja. Ruang kerja ramah dapat memberikan kesempatan karyawan untuk bekerja secara nyaman. Oleh karena itu setiap ruang kerja alangkah lebih baik memperhatikan hal tersebut.
- b. Tidak terlalu banyak membuat aturan kepada karyawan
Kebijakan memperbanyak aturan bukan cara baik dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, dikhawatirkan justru memperburuk kondisi karyawan. Aturan yang tidak terlalu banyak dapat membantu karyawan membangun kreativitas kerja. Aturan dapat ditetapkan secukupnya.
- c. *Reward* dan *Punishment*
Dalam beberapa kondisi, karyawan berupaya mencapai target tertentu agar mendapatkan bonus atau *reward*, dan cenderung berupaya menghindari *punishment* walaupun sifatnya ringan. Hal terpenting dalam menjalankan skema *reward* dan *punishment* adalah diupayakan *reward* tidak membuat karyawan melaksanakan tugas dengan tergesa-gesa, dan hanya berorientasi mendapatkan hadiah. Jangan pula *punishment* ditetapkan terlalu berat. *Punishment* terlalu berat dapat menjatuhkan mental kerja karyawan. *Punishment* yang ringan dapat ditetapkan, bertujuan untuk membangun.

2. Upaya meningkatkan Produktivitas Kerja

Agar karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, upaya-upaya yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Memberikan lingkungan kerja yang baik
Strategi ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas para karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja tersebut dapat berupa suasana kerja, fasilitas kerja, interaksi sesama karyawan, keselamatan, dan keamanan kerja. Dengan begitu karyawan merasa optimis dan nyaman dalam bekerja.
- b. Memberikan pelatihan
Pelatihan atau *training* dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan mampu menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja selain itu juga untuk meningkatkan pola pikir dari karyawan tersebut. Cara meningkatkan produktivitas karyawan dengan pelatihan sangat penting supaya dapat bekerja secara profesional, terutama pada karyawan baru.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari pengolahan dan analisis data, penulis menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kedisiplinan karyawan dengan produktivitas kerja di PT Glostar Indonesia 1 Cikembar Sukabumi. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja. Untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan perlu mempertimbangkan penyediaan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, tidak terlalu banyak aturan kepada karyawan, dan penerapan skema *reward* dan *punishment* yang *fair*. Sedangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja, selain membangun kedisiplinan karyawan, juga dapat memberikan lingkungan kerja yang baik, dan memberikan pelatihan atau *training* kepada karyawan.

Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan untuk mengkaji pengaruh variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, diantaranya kompensasi (Aziz & Aglesia, 2020; Wiyata & Haryanto, 2018), motivasi (Somantri & Aga, 2018), budaya organisasi (Chrisulianti & Hanifah, 2019; Noer & Dahyanti, 2018), *quality of work life* (Gunawan & Fauzianingsih, 2018), kepuasan kerja (Maulana & Munandar, 2019), *financial* dan *non-financial incentive* (Wiyata et al., 2019), dan *transformational leadership* (Abdurahman & Septiana, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, F. I., & Septiana, I. (2018). Pengaruh Transformational Leadership dan Motivation terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada PT. Glostar Indonesia 1 Cikembar). *Cakrawala*, 1(1), 30–41.
- Abdurrahmat, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7191–7219.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Assauri, S. (2018). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Aziz, A., & Aglesia, F. R. (2020). Pengaruh Compensation dan Motivation Terhadap Employee Performance PTPN VIII Parakan Salak. *Cakrawala*, 3(1), 43–52.
- Chrisulianti, R., & Hanifah, R. U. (2019). Pengaruh Organizational Culture dan Motivation Terhadap Employee Performance pada RSUD Soreang Kabupaten Bandung. *Cakrawala*, 2(2), 17–25.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Gunawan, W. I., & Fauzianingsih, L. (2018). Pengaruh Quality of Work Life dan Motivation terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pegawai Desa Cidahu Kabupaten Sukabumi). *Cakrawala*.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Maulana, M. A., & Munandar, A. T. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Glostar Indonesia 2 Departemen Gudang. *Cakrawala*, 2(1), 47–65.
- Noer, A. M., & Dahyanti, A. (2018). Pengaruh Organizational Culture dan Job Involvement Terhadap Employee Commitment di Perum Perhutani KPH Sukabumi. *Cakrawala*, 1(1), 1–14.
- Pasolong, H. (2015). *Kepemimpinan Birokrasi, Cetakan Keempat*. Alfabeta.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Somantri, B., & Aga, A. S. (2018). Pengaruh Motivation dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama (KSP-SB) di Kota Sukabumi. *Cakrawala*, 1(1), 15–29.
- Wiyata, M. T., & Haryanto, F. (2018). Pengaruh Compensation dan Motivation terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada CV Sumber Milik Farm). *Cakrawala*, 1(1), 42–57.
- Wiyata, M. T., Nuraeni, N., & Somantri, B. (2019). Work Motivation: Peran Financial Incentive dan Non-Financial Incentive. *Cakrawala*, 2(2), 1–16.