

Hubungan Kedisiplinan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Zenith Pharmaceutical Semarang

Kurnia Setyo Wibowo, Retno Djohar Juliani, Dewi Fatmasari
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pandanaran
setyowibowo.mail@gmail.com, jretnodjohar@gmail.com, fatmasaridewi67@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini mengenai Hubungan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Zenith Pharmaceutical Semarang. Perumusan masalah pada penelitian ini tentang kedisiplinan karyawan, produktivitas karyawan, dan hubungan antara kedisiplinan dengan produktivitas karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Semarang. Indikator kedisiplinan meliputi absensi karyawan, datang tepat waktu, ketaatan pada peraturan kerja, kecerobohan/kelalaian, dan perlambatan kerja. Indikator produktivitas meliputi sasaran tugas, standart mutu pekerjaan, kesungguhan bekerja, keterampilan kerja, dan bekerjasama. Tipe Penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi.

Kedisiplinan karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Semarang adalah 1% sangat baik, 93% baik dan 6% cukup baik. Produktivitas karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Semarang adalah 1% sangat tinggi, 90% tinggi dan 9% cukup tinggi. Hubungan antara kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Semarang adalah 90 % memiliki kedisiplinan yang baik sehingga produktivitas kerja karyawan tinggi.

Dalam hal kedisiplinan masih ada beberapa hal yang perlu dibenahi yakni 10% menyatakan tidak disiplin dalam kehadiran/sering tidak masuk kerja, 2% menyatakan bekerja secara tidak aman. Dalam hal produktivitas masih ada yang harus dibenahi yakni : 2% menyatakan tidak puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan, 2% menyatakan pimpinan tidak menghargai karyawan. Dalam hal ini seharusnya karyawan mengintrospeksi diri apakah dirinya sudah taat terhadap standar aturan kerja dan attitude kerja, karena karyawan yang tidak taat pada standar kerja dan bersikap tidak baik, akan mendapat nilai negatif dari pimpinan.

Kata Kunci : kedisiplinan, produktivitas kerja, karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau badan usaha berupaya agar karyawan yang terlibat dalam organisasi dapat memberikan prestasi berupa produktifitas kerja. Produktivitas akan tercapai apabila karyawan memiliki kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena semakin disiplin karyawan

maka akan semakin tinggi produktifitas yang dapat dicapai. Tanpa disiplin dari para karyawan maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Disiplin yang ditetapkan perusahaan harus ditaati oleh seluruh karyawan, kedisiplinan dapat berupa karyawan harus datang tepat waktu sesuai jam kerja, karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu, wajib mengajukan ijin secara tertulis apabila tidak masuk kerja, menggunakan pakaian kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sopan dan rapi, mengembalikan alat-alat kerja setelah digunakan, menggunakan Alat Pelindung Diri/APD ketika bekerja di tempat yang riskan, ikut menjaga keamanan dan kesehatan tempat kerja.

Dari survey pendahuluan yang dilakukan maka pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan PT. ZENITH PHARMACEUTICAL dapat dilihat pad tabel berikut :

Tabel 1.
Pelanggaran Karyawan Terhadap Disiplin Kerja
Di PT. ZENITH PHARMACEUTICAL

Kedisiplinan	Standar yang ditetapkan	Pelanggaran yang dilakukan
1. Tepat Waktu	1. Karyawan wajib datang tepat waktu dan pulang sesuai jam kerja	1. Adanya karyawan yang datang terlambat. 2. Tidak mengajukan surat ijin ketika tidak masuk kerja.
2. Kebersihan	1. Tetap menjaga kebersihan lingkungan kerja baik diruang produksi atau diluar ruang produksi	1. Masih ada yang tidak menggunakan sarung tangan di dalam ruang produksi. 2. Tidak merapikan peralatan kerja setelah digunakan.
3. Keselamatan Kerja	1. Wajib menggunakan peralatan keselamatan kerja/APD yang telah disediakan.	1. Masih ada yang tidak menggunakan APD ketika melaksanakan kerja di bagian produksi.

Sumber : PT. Zenith Pharmaceutical Semarang, 2021

Karyawan yang disiplin akan mempunyai produktifitas kerja yang baik sebaliknya karyawan yang tidak disiplin maka produktifitas kerjanya akan rendah karena karyawan tersebut tidak memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, dan kesempatan untuk berprestasi.

Berdasarkan pengertian dari para ahli, maka yang dimaksud produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Dari uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin dan produktifitas kerja karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan karena akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan agar perusahaan tetap dapat survive ditengah persaingan ketat.

Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin karyawan bagian produksi di PT. ZENITH PHARMACEUTICAL ?
2. Bagaimana produktifitas kerja karyawan bagian produksi di PT. ZENITH PHAMACEUTICAL?
3. Bagaimana hubungan disiplin terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi di PT. ZENITH PHARMACEUTICAL?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin karyawan bagian produksi di PT. ZENITH PHARMACEUTICAL
2. Untuk mengetahui produktifitas kerja bagian produksi di PT. ZENITH PHARMACEUTICAL
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi di PT. ZENITH PHARMACEUTICAL

Kerangka Teori

Pengertian Kedisiplinan

Menurut Flippo (Dalam Admodiwirjo, 2015) mengemukakan bahwa Disiplin ialah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Menurut Suharsimi Arikunto (2018:114), disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Pengertian kedisiplinan (Hasibuan, 2017:212), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan suatu sebab dari individu-individu atau kelompok-kelompok bersedia melaksanakan perintah atasannya dengan cara yang sebaik-baiknya. Hal ini berarti tanpa adanya kedisiplinan maka kemungkinan besar perintah atasannya hanya akan berlalu tanpa tindak lanjut. Untuk itulah maka setiap manajer atau atasan harus berusaha agar dapat menciptakan kedisiplinan pada karyawannya.

Kedisiplinan juga dapat diciptakan dengan jalan membiasakan atau berlatih diri secara terus menerus, misalnya : masuk kerja tepat waktu, patuh pada peraturan

perusahaan, disiplin dalam pemakaian seragam. Kedisiplinan tetap perlu ditingkatkan dengan adanya sanksi yang tegas dan konsekuen karena kedisiplinan karyawan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Masalah-masalah dalam Disiplin

Menurut (Mathis dan Jacson, 2018:314) masalah-masalah disiplin karyawan terdiri dari :

a. Absensi Karyawan

Seorang karyawan yang mempunyai masalah dalam absensi misalnya dalam memasuki dunia kerja karyawan tersebut sering bolos maka mengakibatkan perusahaan merasa dirugikan, karena perusahaan beranggapan bahwa karyawan tersebut tidak sungguh-sungguh dalam bekerja di suatu perusahaan. Biasanya karyawan yang demikian akan mendapatkan sanksi atau peringatan.

b. Ketepatan atau Keterlambatan Kedatangan Karyawan

Masalah-masalah dalam disiplin dapat berupa keterlambatan karyawan dalam memasuki jam kerja. Karyawan yang terlambat dalam memasuki tempat kerja akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut kurang disiplin dalam menjalankan peraturan perusahaan. Biasanya karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan peraturan perusahaan akan mendapatkan sanksi baik itu teguran secara tertulis maupun secara lisan.

Sedangkan menurut Simamora (2017:749) jenis-jenis masalah karyawan dalam hubungannya dengan disiplin yaitu :

a. Kecerobohan dan Kelalaian

Kecerobohan dan kelalaian karyawan juga merupakan masalah disiplin yang sangat penting untuk diperhatikan, karena banyak kasus yang menyebabkan karyawan diberhentikan dari pekerjaannya karena masalah tersebut. Kecerobohan dan kelalaian karyawan layak diperhatikan oleh manajer dalam menegakkan kedisiplinan karyawan, karena jika karyawan dibiarkan dengan kelalaian dan kecerobohannya tersebut

karyawan tidak dapat menimbang atau memikirkan apa yang akan karyawan kerjakan karena karyawan sudah terlalu ceroboh dan lalai.

b. **Perlambatan kerja**

Akibat dari perlambatan kerja yaitu tingkat kinerja yang kurang serta tingkat produktivitas karyawan menurun. Kelambatan kerja bisa disebabkan karena karyawan kurang cakap untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, karyawan tidak memperoleh pelatihan terlebih dahulu sebelum mengerjakan suatu pekerjaan, bisa pula disebabkan karena karyawan tersebut mempunyai sikap kedisiplinan yang kurang. Kadang karyawan yang digaji oleh perusahaan secara bulanan (tidak menurut hasil kerja) mereka memanfaatkannya dengan kerja bermalasan-malasan sehingga pada akhirnya akan merugikan perusahaan. Jika terjadi demikian biasanya perusahaan akan mengawasi karyawan melalui bagian pengawas yang tugasnya mengawasi karyawan yang bekerja.

Macam-macam Disiplin

Seorang manajer mempunyai tugas mengawasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, apabila ada karyawan yang mempunyai kebiasaan datang terlambat maka dapat mengganggu pekerjaannya maupun karyawan lainnya dan merugikan pihak perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan adanya tindakan pendisiplinan. Apabila manajer melihat bahwa sebagian besar karyawannya sudah berkurang kedisiplinannya, maka dalam memulihkan kedisiplinan tersebut hendaknya secara bertahap karena tindakan memulihkan disiplin yang terlalu cepat akan menimbulkan syok pada karyawan sehingga karyawan akan melakukan perlawanan atau tindakan acuh tak acuh yang dapat merugikan perusahaan.

Disiplin menurut (Drs.Moekijat, 2019:139) merupakan latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dengan demikian, karyawan dalam bekerja diatur oleh suatu peraturan disiplin yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila peraturan tersebut dilanggar.

Ada 3 macam disiplin yaitu :

a. **Disiplin Preventiv**

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Tujuan disiplin ini untuk mendorong disiplin diri para karyawan, sehingga karyawan dapat menjaga disiplin diri bukan semata-mata karena dipaksa oleh perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Disiplin korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan. Sasaran tindakan pendisiplinan bertujuan untuk memperbaiki pelanggar agar merubah kebiasannya, untuk menghalangi karyawan yang lain melakukan kegiatan serupa dan untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

c. Disiplin Progesif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin ini juga dapat membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Adapun bentuk hukuman ketidak disiplin dapat berupa :

1. Peringatan lisan, yang terjadi apabila karyawan melanggar peraturan, maka atasannya akan memberi peringatan lisan agar pelanggaran tersebut tidak terulang lagi.
2. Peringatan tertulis, merupakan bagian dari catatan tentang pribadi karyawan dan dapat dijadikan bukti bila kemudian hari perusahaan akan memberikan hukuman yang lebih berat.
3. Skorsing disiplin, merupakan hukuman yang berupa pemberhentian sementara, biasanya untuk beberapa hari atau minggu.
4. Penurunan pangkat, merupakan tindakan yang biasa dilakukan dalam situasi seseorang karyawan yang telah dinaikkan jabatannya tidak sesuai dengan pendidikan, keterampilan dan tidak mampu lagi melaksanakan tugas-tugasnya.

5. Pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang jarang dilakukan karena hilangnya karyawan yang ahli dan terlatih merupakan kerugian terbesar bagi perusahaan, tindakan ini untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran.

Tujuan-tujuan dalam Disiplin

Menurut (Simamora, 2017 :747) tujuan-tujuan dalam disiplin yaitu :

- a. Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan. Aturan-aturan disusun untuk tujuan-tujuan organisasi yang lebih baik, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Tanpa adanya bentuk disiplin yang sehat, atau potensi tindakan indiscipliner, efektivitas perusahaan menjadi terbatas sama sekali.
- b. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahan-bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara penyelia dan bawahan-bawahannya. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah disiplin di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia dan bawahan-bawahannya.
- c. Tindakan disiplin dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang. Karyawan diingatkan mengenai apa yang diharapkan dan memenuhi persyaratan-persyaratan tersebut dengan lebih baik. Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Indikator Disiplin

Menurut Mangkunegara (2015), disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, 2) Ketepatan jam pulang

ke rumah, 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan dan 5) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Menurut Bejo Siswanto (2010: 291) dalam D.Arika (2016:22), indikator dari disiplin kerja ada 5 (lima) yaitu : 1) Frekuensi kehadiran, 2) Tingkat kewaspadaan, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Ketaatan pada peraturan kerja, dan 5) Etika kerja.

Pengertian Produktivitas Kerja

Secara lengkap definisi produktivitas yang dirumuskan oleh Dewan Produktivitas Nasional RI tahun 2018 (dalam Ravianto) karangan Sri Budi Cantika Yuli (2017: 204) adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- b. Secara umum produktivitas mengandung perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.
- c. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Muchdarsyah (2016 : 12) mengartikan produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Umar, 2016 : 9).

Keterlambatan pertumbuhan produktivitas disebabkan suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dari bagaimana para manajer dan para pekerja memandang organisasi mereka. Organisasi-organisasi yang berbagi tanggung jawab

secara terbuka dan jujur menuntun industri mereka ke dalam kualitas dan produktivitas. (Metague, 2018:3).

Faktor-faktor Penentu Produktivitas

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja karyawan dan produktivitas suatu instansi.

Menurut Ambar T Sulistiyani dan Rosidah (2019:200). Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain :

a. *Knowledge* (Pengetahuan)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang banyak memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan masalah.

b. *Skills* (Keterampilan)

Adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses dan berlatih.

c. *Abilities* (Kemampuan)

Terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

d. *Attitude* (Kebiasaan)

Merupakan suatu kebiasaan yang terlupakan, hubungannya dengan perilaku kerja seseorang.

e. *Behaviours* (Perilaku)

Apabila kebiasaan-kebiasaan karyawan adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilakunya yang baik pula.

Menurut (Cantika, 2015:204) Faktor-faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja dapat digolongkan dalam tiga kelompok utama antara lain :

- a. Kepuasan Kerja. Karyawan yang merasa puas tentu secara alamiah akan berupaya mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dengan cara

mengoptimalkan hasil kerja (output). Jika output yang dihasilkan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja justru akan ikut menurun sehingga produktivitas pun juga akan menurun.

- b. Input. Besar kecilnya input yang dimasukkan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (output) dari sebuah pekerjaan. Input yang dimiliki karyawan dalam bekerja antara lain : motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, sarana yang mendukung serta lingkungan kerja.
- c. Waktu Kerja. Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja mereka. Namun, faktor ini sifatnya sangat relatif, karena harus didukung oleh faktor lainnya, secara input.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anogara, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut (Anogara, 2018 : 178) :

- a. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

- b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja.

- c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- d. Keterampilan

Keterampilan banyak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus dan lain-lain.

e. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

g. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan, karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Sehingga akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

h. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya.

i. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

j. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

k. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

1. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

m. Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

Dalam ilmu ekonomi maka produktivitas kerja dapat diukur dengan parameter sebagai berikut yaitu :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

Menurut Sutrisno (2011:211) terdapat 5 (lima) indikator dari produktivitas kerja yakni :

1. Kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan
2. Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja
3. Memiliki semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Berorientasi pada mutu

Siklus Produktivitas

Sumanth (dalam Gaspersz, 2017:19) memperkenalkan suatu konsep formal yang disebut sebagai siklus produktivitas untuk dipergunakan dalam peningkatan produktivitas terus menerus. Konsep siklus produktivitas ini terdiri dari 4 (empat) tahap utama yaitu :

a. Pengukuran Produktivitas

Manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi yaitu perusahaan dapat menilai efisiensi konversi Sumber Daya Manusia agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber daya tersebut.

b. Perencanaan Produktivitas

Program-program spesifik perencanaan produktivitas didasarkan pada hasil evaluasi yang telah dilakukan, selanjutnya program-program tambahan yang bersifat umum dapat diajukan untuk menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif, sehingga mampu meningkatkan dampak dari suatu program spesifik yang dilakukan. Program tersebut dapat berupa kampanye-kampanye untuk membangkitkan kesadaran produktivitas, kegiatan pelatihan dan sistem pengakuan dan penghargaan yang selaras dengan perbaikan kualitas dan produktivitas perencanaan tersebut harus melibatkan tim kerja sama dan partisipasi total dari semua karyawan.

c. Evaluasi Produktivitas

Pembuatan keputusan yang berkaitan dengan masalah-masalah produktivitas diharapkan dapat mencapai tujuannya untuk meningkatkan produktivitas secara terus menerus. Keputusan tersebut membutuhkan pengetahuan tentang analisis masalah produktivitas secara tepat agar akar penyebab timbulnya masalah produktivitas dapat dihilangkan.

d. Peningkatan Produktivitas

Strategi peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui lima cara, yaitu menerapkan program reduksi biaya, mengelola pertumbuhan, bekerja lebih tangkas, bekerja lebih efektif dan mengurangi aktivitas yang kurang penting.

Profil Seorang Pegawai Produktif

Menurut (Dale Timpe, 1992:110) ciri-ciri umum pegawai yang produktif yaitu :

- a. Sasaran Tugas yaitu dengan mempunyai orientasi pekerjaan positif. Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan sangat mempengaruhi kinerjanya. Sikap positif dikatakan sebagai faktor utama dalam produktivitas pegawai.
- b. Standart Mutu pekerjaan, yaitu lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan. Kualifikasi pekerjaan dianggap mendasar bagi pekerjaan pegawai. Beranggapan bahwa produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.

- c. Keterampilan kerja yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh dari proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis.
- d. Kesungguhan atau bermotivasi tinggi. Motivasi disebut sebagai faktor kritis, pegawai yang termotivasi berada di jalan ke produktivitas yang tinggi.
- e. Dapat bergaul dengan efektivitas yaitu bekerjasama antar tim. Kemampuan untuk memantapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah asset yang sangat meningkatkan produktivitas.

Definisi Konseptual

- a) Kedisiplinan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan tercapai. (Husnan, 2018:77)
- b) Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, Dewan Produktivitas Nasional (dalam Husien, 2018:9) .

Definisi Operasional

Indikator Kedisiplinan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja.

Indikator Produktivitas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan
- 2) Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja
- 3) Memiliki semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Berorientasi pada mutu

Metodologi Penelitian

Tipe Penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif. Menggunakan 2 (dua) sumber data yakni data primer diperoleh dari karyawan PT. Zenith Pharmaceutical bagian produksi dan data sekunder berupa data yang sudah jadi yang berasal dari PT.Zenith Parmaceutical. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian karyawan bagian produksi berjumlah 231 karyawan. Sampel penelitian dihitung dengan menggunakan Rumus Isaac dan Michael dengan perhitungan sebagai berikut :

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

S = Jumlah Sampel

$\lambda = 1$

P = Q = 0,5

d = 0,05

N = Jumlah Populasi

Perhitungan Sampel :

$$\begin{aligned} S &= \frac{1^2 \cdot 231 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2 (231-1) + 1^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} \\ &= 70 \end{aligned}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang.

Analisa Data

Data yang diperoleh ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel induk, kemudian dianalisa dengan menggunakan Tabulasi silang untuk mengetahui hubungan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan bagian produksi pada PT. Zenith Pharmaceutical Semarang yang dihitung dengan menggunakan rumus dari Stephen Issac dan William B. Michel (Sugiyono,2017:126) dengan jumlah populasi sebanyak 231 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan *Insidental Random Sampling* artinya siapa saja yang secara kebetulan ditemui di bagian produksi menjadi sampel dalam penelitian ini.

Kedisiplinan karyawan diukur dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Sedang produktifitas karyawan diukur dari kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan, kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri dan orientasi mutu.

Perhitungan skor Kedisiplinan Karyawan

Pertanyaan yang bisa diskor sebanyak 19 pertanyaan. Pertanyaan berjenjang 5, sehingga diperoleh perhitungan Nt dan Nr sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi/Nt} = 19 \times 5 = 95$$

$$\text{Nilai terendah/Nr} = 19 \times 1 = 19$$

Sehingga diperoleh Interval Kelas/I :

$$I = \frac{Nt-Nr}{5}$$

$$= \frac{95-19}{5} = \frac{76}{5}$$

$$= 15.2 = \text{dibulatkan } 15$$

Kategori untuk kedisiplinan sebagai variabel X adalah sebagai berikut :

- Sangat Baik (SB) = 81-95
- Baik (B) = 66-80
- Cukup baik (CB) = 51-65
- Tidak tinggi (TT) = 36-50
- Sangat tidak baik (STB) = 19-35

Tabel 2
Persebaran persentase responden berdasarkan Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	1	1
Baik	65	93
Cukup Baik	4	6
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Tabel Induk yang diolah, 2021

Dari tabel 2 dapat diketahui 1 responden (1%) memiliki kedisiplinan yang sangat baik, 65 responden (93%) kedisiplinannya baik dan 4 responden (6%) kedisiplinannya cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan sebagian besar karyawan memiliki kedisiplinan yang baik.

Perhitungan skor produktifitas karyawan

Pertanyaan yang bisa diskor sebanyak 14 pertanyaan. Pertanyaan berjenjang 5, sehingga perhitungan Nilai Tertinggi (Nt) dan Nilai Terendah (Nr) sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi/Nr} = 14 \times 5 = 70$$

$$\text{Nilai terendah/Nr} = 14 \times 1 = 14$$

Sehingga diperoleh Interval Kelas / I :

$$I = \frac{=Nt-Nr}{5}$$

$$= \frac{70-14}{5} = \frac{56}{5}$$

$$= 11.2 = \text{dibulatkan } 11$$

Kategori Produktifitas Karyawan sebagai variabel Y adalah sebagai berikut

- Sangat tingg (ST) = 60-70
- Tinggi (T) = 49-59
- Cukup tinggi (CT) = 38-48
- Tidak tinggi (TT) = 27-37
- Sangat tidak tinggi (STT) = 11-26

Tabel 3
Persebaran persentase responden berdasarkan
Produktifitas kerja karyawan bagian produksi

Produktifitas karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tinggi	1	1
Tinggi	63	90
Cukup tinggi	6	9
Tidak tinggi	-	-
Sangat tidak tinggi	-	-
jumlah	70	100

Sumber : Tabel induk yang diolah, 2021

Dari tabel 3 dapat dilihat 1 responden (1%) produktifitas kerja karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical sangat tinggi, 63 responden (90%) tinggi dan 6 responden (9%) cukup tinggi. Jadi dapat dikatakan sebagian besar karyawan di bagian produksi pada PT. Zenith Pharmaceutical (90%) produktifitas kerjanya tinggi.

Tabulasi silang Hubungan antara Kedisiplinan dengan Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi

Analisa tabulasi silang ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kedisiplinan dan produktifitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Zenith Pharmaceutical Semarang. Setelah dilakukan pengolahan data dari tabel induk yang menghubungkan antara kedisiplinan dengan produktifitas kerja maka hasil tabulasi silang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Peresebaran persentase responden berdasarkan
Hubungan antara kedisiplinan dengan produktifitas kerja karyawan

Produktifitas Kedisiplinan	Sangat tinggi	Tinggi	Cukup tinggi	Tidak tinggi	Sangat tidak tinggi	Jumlah
Sangat baik	-	1 (1%)	-	-	-	1 (1%)
Baik	1 (1%)	59 (84%)	5 (7%)	-	-	65 (93%)
Cukup baik	-	3 (4%)	1 (1%)	-	-	4 (6%)
Tidak baik	-	-	-	-	-	
Sangat tidak baik	-	-	-	-	-	
Jumlah	1 (1%)	63 (90%)	6 (9%)			70 (100%)

Sumber : tabel induk yang diolah, 2021

Dari tabel 4 maka sebanyak 1 responden (1%) tingkat kedisiplinannya sangat baik sehingga produktifitas kerjanya juga tinggi, sebanyak 1 responden (1%) kedisiplinannya baik sehingga produktifitas kerjanya tinggi, sebanyak 59 responden (84%) kedisiplinannya baik maka produktifitasnya tinggi, sebanyak 5 responden (7%) kedisiplinannya baik maka produktifitasnya cukup tinggi, sebanyak 3 responden (4%) kedisiplinannya cukup baik akan tetapi memiliki produktifitas kerja yang tinggi dan sebanyak 1 responden (1%) kedisiplinannya cukup tinggi dan produktifitasnya cukup tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedisiplinan mempunyai hubungan yang positif terhadap produktifitas kerja karyawan. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi produktifitas kerjanya. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Zenith Pharmaceutical Semarang yakni sebanyak 65 responden (93%) memiliki kedisiplinan yang baik dan 63 responden (90%) memiliki produktifitas kerja yang tinggi pula.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Semarang adalah 1% memiliki kedisiplinan yang sangat baik, 93% memiliki kedisiplinan baik dan 6% memiliki kedisiplinan yang cukup baik.
2. Produktifitas kerja karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Semarang adalah 1% memiliki produktifitas yang sangat tinggi, 90% memiliki produktifitas tinggi dan 9% memiliki produktifitas yang cukup tinggi.
3. Hubungan antara kedisiplinan dan produktifitas kerja karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Semarang adalah 1% kedisiplinannya sangat tinggi sehingga produktifitasnya juga tinggi, 1% kedisiplinannya baik dan produktifitasnya sangat tinggi, 84% kedisiplinannya baik dan produktifitasnya juga tinggi, 7% kedisiplinannya baik akan tetapi produkifitasnya cukup tinggi, 4% kedisiplinannya cukup baik dan produktifitasnya tinggi serta 1% kedisiplinan karyawan cukup baik dan produktifitasnya juga cukup tinggi.

Dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan mempunyai hubungan dengan produktifitas kerja karyawan, Semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Saran

Saran dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Kedisiplinan :

1. 10% menyatakan tidak disiplin dalam kehadiran/sering tidak masuk kerja, pimpinan harus memberi sanksi/peringatan agar karyawan disiplin masuk kerja. Karena karyawan yang tidak disiplin dapat menghambat jalannya proses produksi.
2. 2% menyatakan bekerja secara tidak aman, agar tidak terjadi hal- hal yang tidak diinginkan dalam hal ini kecelakaan kerja maka karyawan harus ditegur apabila tidak menggunakan Alat Pelindung Diri/APD demi keselamatan karyawan itu sendiri maupun rekan kerja lainnya.
3. 28% menyatakan tidak ditegur saat bekerja secara tidak aman, maka pimpinan harus lebih tegas dalam menegur karyawan yang bekerja secara tidak aman untuk menghindari kecelakaan kerja karena kelalaian karyawan.

Produktifitas kerja :

1. 2% menyatakan tidak puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan, karena pekerjaan yang dihasilkan tidak dapat mencapai target. Seharusnya karyawan lebih meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memperbaiki kualitas pekerjaan yang dilakukan.
2. 2% menyatakan pimpinan tidak menghargai karyawan, dalam hal ini seharusnya karyawan mengintrospeksi diri sendiri apakah dirinya sudah taat terhadap standar aturan kerja dan attitude kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. 7% menyatakan tidak mendapat pelatihan kerja, hal ini disebabkan karena karyawan tersebut karyawan baru sehingga belum mendapatkan pelatihan. Seharusnya karyawan tersebut segera diberi pelatihan agar memiliki keterampilan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasil pekerjaan dan target yang ingin dicapai perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2017. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Gaspersz, Vincent. 2018. *Manajemen Produksi Total*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hasan, Iqbal. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik2*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marzuki. 2019. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT Prasetya Widya Pratama
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jacson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku2*. Jakarta: Salemba Empat
- Moekijat. 2019. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinungan, Murchdarsyah. 2017. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supranto, J. 2017. *Metode Riset Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Supranto, J. 2017. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga