HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. TIRTA MAKMUR UNGARAN

Cincin Aviyana, Dewi Fatmasari

ABSTRAKSI

Peningkatan produktivitas selalu ditargetkan oleh perusahaan setiap saat. Peningkatan produktivitas bagi perusahaan merupakan salah satu prestasi atau kemajuan bagi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas adalah disiplin kerja para karyawannya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik/tinggi maka perusahaan tidak dapat mencapai produktivitas kerja yang baik pula.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi, persaingan disegala aspek kehidupan semakin lama semakin ketat, sehingga diperlukan tenaga-tenaga handal atau SDM yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan/organisasi, karena SDM merupakan sumber daya penggerak tujuan organisasi dan berperan dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari produktivitas kerja para pekerja/karyawannya. Produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha perusahaan dalam segala segi/aspek. Bila produktivitas pekerja tinggi akan memberikan efek

yang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri. Produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat bila para karyawan/pekerja selalu disiplin dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2003:193), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi/perusahaan. Jika karyawan/pekerja tidak disiplin dalam melaksanakan aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi maka akan berimbas pada turunnya produktivitas individu dan kelompok. Pada tahap selanjutnya akan menyebabkan produktivitas organisasi menjadi turun atau tidak baik pula.

CV. Tirta Makmur Ungaran yang memproduksi air minum dalam kemasan bermerek “Pelangi” akan berkendala seperti omset produksi tidak sesuai dengan target, banyak karyawan yang absen, dan sebagainya. Bila karyawan banyak yang tidak disiplin dalam melaksanakan aturan dan norma organisasi, dalam jangka waktu panjang akan merugikan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka penelitian ini mengambil judul “ Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivits Kerja Karyawan Di CV. Tirta Makmur Ungaran”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah disiplin kerja karyawan di CV. Tirta Makmur Ungaran ?
2. Bagaimanakah produktivitas kerja karyawan di CV. Tirta Makmur Ungaran ?
3. Bagaimanakah hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Tirta Makmur Ungaran ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Disiplin kerja karyawan di CV. Tirta Makmur Ungaran ?
2. Produktivitas kerja karyawan di CV. Tirta Makmur Ungaran ?
3. Hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Tirta Makmur Ungaran ?

Landasan Teori

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manager/pimpinan untuk mengubah perilaku karyawan agar mereka meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012 : 40). Yang dimaksud dengan disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam mentaati aturan, SOP, prosedur yang ada di dalam organisasi dan melaksanakanny dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Perwujudan dar disiplin kerja yang tinggi adalah tercapainya poduktivitas yang tinggi pula.

Kedisiplinan karyawan dapat dibedakan dalam dua hal, yaitu : 1) Disiplin terhadap waktu, yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu, seperti tepat

waktu dalam masuk kerja maupun pulang kerja, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas/ kerja, dan sebagainya, 2) Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan, yaitu taat pada peraturan yang ada di dalam organisasi, seperti pemakaian alat keamanan kerja, seragam kerja, dan sebagainya.

Disiplin kerja karyawan dapat dibedakan dalam 3 tipe (Handoko, 2002, : 208), yaitu :

- 1) Disiplin preventif, disiplin preventif ini untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan organisasi, Sasaran pokok dari disiplin preventive untuk mendorong disiplin diri karyawan tanpa dipaksa oleh pihak manajemen.
- 2) Disiplin korektif, digunakan untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Biasanya kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut dengan tindakan pendisiplinan karyawan.
- 3) Disiplin progresif, ditujukan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum diberikan hukuman yang lebih berat. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mereka mau

mengkoreksi kesalahan yang dibuatnya secara sukarela.

b.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Siswanto (2005: 291), yaitu : 1). Frekuensi kehadiran, 2) Tingkat kewaspadaan, 3) Ketaatan pada standar kerja , 4) Ketaatan pada peraturan kerja, dan 5) Etika kerja. Sedangkan menurut Sinungan (1995:97), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi : 1) tingkat absensi, 2) sikap dan perilaku, 3) tanggung jawab. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:110), disiplin kerja dapat diukur dengan : 1) sikap, 2) norma, dan 3) tanggung jawab.

c. Produktivitas Kerja

Organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi, produktivitas kelompok/team dan produktivitas individu pekerjanya. Produktivitas berasal dari kata *produce* yang artinya menghasilkan. Sehingga produktivitas diartikan sebagai kegiatan/kemampuan yang menghasilkan atau tingkat hasil yang diperoleh dari seseorang.

Menurut Hasibuan (2003:105), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dengan

input, dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan, termasuk sikap mental mereka.

d.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi : 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan; 2) Sarana pendukung, meliputi lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan (Sutrisno, 2012: 121)

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003:200), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain : 1) *knowledge*, 2) *skill*, 3) *abilities*, 4) *attitude*. Pengukuran produktivitas kerja meliputi : 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) ketepatan waktu, 4) semangat kerja, dan disiplin kerja.

Definisi Konsep dan Operasional

Definisi konsep dari disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan

Produktivitas adalah perbandingan antar jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.

Definisi Operasional merupakan penarikan batasan untuk memperjelas ciri-ciri spesifik dari suatu konsep. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin Kerja, diukur dengan tingkat kehadiran karyawan, tingkat ketepatan jam kerja, tingkat ketaatan pada peraturan, tingkat ketaatan pada standar operasional dan tingkat tanggung jawab.
2. Produktivitas Kerja, diukur dengan tingkat kuantitas kerja, tingkat kualitas kerja, ketrampilan kerja, kemampuan fisik karyawan, dan motivasi kerja

Metodologi Penelitian

Penelitian ini masuk dalam tipe penelitian deskriptif kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan CV. CV. Tirta Makmur Ungaran sebanyak 108 Orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling. Rumus pengambilan sampel menurut Slovin (Sugiyono, 2010: 118) :

$$N = N / (1 + N. (e)^2)$$
, dimana n = jumlah sampel

N = jumlah total populasi

E = batas toleransi error

Sampel dalam penelitian ini sejumlah 52 orang.

Jenis data yang digunakan adalah :

1) Data Primer, data yang berasal dari responden terpilih sejumlah 52 karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran,
 2) Data Sekunder, data pendukung yang diperoleh dari literatur, profile perusahaan, dan sebagainya. Sedangkan sumber data yang dipergunakan penelitian ini adalah : 1) Kuestioner dn 2) Studi dokumen. Teknik pengambilan data menggunakan : editing, coding, scoring dan tabulating. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa tabulasi silang. untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil Penelitian

a. Perhitungan Skor Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja

Total pertanyaan yang dapat di skor sebanyak 16 buah pertanyaan, sehingga diperoleh nilai tertinggi (Nt) = $16 \times 5 = 80$ dan nilai terendah (Nr)

= $16 \times 1 = 16$, dengan interval kelas 12,8 yang dibulatkan menjadi 13.

Kategori variabel X (Disiplin Kerja) pengelompokkan kelasnya adalah :

- 1. Sangat Tinggi : 68 - 80
- 2. Tinggi : 55 - 67
- 3. Cukup Tinggi : 42 - 54
- 4. Tidak Tinggi : 29 - 41
- 5. Sangat Tidak Tinggi : 16 - 28

Dari hasil pengolahan data maka dibawah ini adalah tabel persebaran persentase mengenai disiplin kerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran

Tabel 1. Persebaran Persentase Mengenai Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	8	15
Tinggi	36	70
Cukup Tinggi	8	15
Tidak Tinggi	-	-
Sangat Tidak Tinggi	-	-
Total	52	100

Sumber : Tabel Induk yang diolah, 2018

Dari data tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa 8 responden (15%) disiplin kerjanya sangat tinggi, 36 responden (70%) disiplin kerjanya tinggi dan 8 responden (15%) disiplin kerjanya cukup tinggi. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Tirta Makmur Ungaran tinggi.

2. Produktivitas Kerja

Total pertanyaan yang dapat di skor sebanyak 16 buah pertanyaan, sehingga diperoleh nilai tertinggi (Nt) = 20 X 5 = 100 dan nilai terendah (Nr) = 20 X 1 = 20, dengan interval kelas 16..

Kategori variabel Y (Produktivitas Kerja) pengelompokkan kelasnya adalah :

- 1. Sangat Tinggi : 85 - 100
- 2. Tinggi : 69 - 84
- 3. Cukup Tinggi : 53 - 68
- 4. Tidak Tinggi : 37 - 52
- 5. Sangat Tidak Tinggi : 21 - 36

Dari hasil pengolahan data maka dibawah ini adalah tabel persebaran persentase mengenai produktivitas kerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran.

Tabel 2. Persebaran Persentase Mengenai Produktivitas Kerja

Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	-	-
Tinggi	46	88
Cukup Tinggi	6	12
Tidak Tinggi	-	-
Sangat Tidak Tinggi	-	-
Total	52	100

Sumber : Tabel Induk yang diolah, 2018

Dari data tabel 2, diketahui bahwa 46 responden (88%) produktivitas kerja karyawan tinggi, dan 6 responden (12%) produktivitas kerja karyawan cukup tinggi. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran tinggi.

Disiplin kerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Hal ini dapat dilihat dari hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Persebaran Persentase Responden Berdasarkan Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja					Jumlah
	Sangat Tinggi	Tinggi	Cukup Tinggi	Tidak Tinggi	Sangat Tidak Tinggi	
Sangat Tinggi	-	-	-	-	-	-
Tinggi	8 (15%)	32 (62%)	6 (12%)	-	-	46 (88%)
Cukup Tinggi	-	4 (8%)	2 (4%)	-	-	6 (12%)
Tidak Tinggi	-	-	-	-	-	
Sangat Tidak Tinggi	-	-	-	-	-	
Jumlah	8 (15%)	36 (70%)	8 (15%)	-	-	52 (100%)

Sumber : Data yang diolah, 2018

Dari tabel 3, dapat diketahui bahwa sebanyak 8 responden (15%) disiplin

kerja sangat tinggi menghasilkan produktivitas kerja yang sangat tinggi, sedangkan 36 responden (36%) disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Sebanyak 8 responden (15%) disiplin kerja cukup tinggi akan menghasilkan produktivitas yang cukup tinggi pula. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang relative positive terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran.

Penutup

a. Simpulan yang didapat dari penelitian ini adalah :

1. Karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran diketahui mempunyai disiplin kerja yang sangat tinggi sebesar 15 %, disiplin kerja tinggi sebanyak 70 %, dan 15 % mempunyai disiplin kerja cukup tinggi. Hal ini disebabkan karyawan/responden mempunyai kesadaran yang baik akan disiplin kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian, produktivitas kerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan tinggi sebanyak 88 % dan sebanyak 12 % responden produktivitasnya cukup tinggi. Hal ini disebabkan kuantitas dan kualitas kerja karyawan baik,

karena karyawan terampil kerja, karyawan terampil dalam bekerja, fisik karyawan juga baik dan upah kerja karyawan sesuai dengan UMR.

3. Hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran adalah sebesar 15 % responden mempunyai disiplin kerja sangat tinggi sehingga produktivitasnya juga sangat tinggi. Sebanyak 70 % responden mempunyai disiplin kerja yang tinggi sehingga produktivitasnya juga tinggi. Dan sebanyak 15 % responden mempunyai disiplin kerja cukup tinggi sehingga produktivitasnya juga cukup tinggi.

b. Saran

1. Perlunya pengawasan dan tindakan tegas bagi karyawan produksi yang datang terlambat. Untuk pendisiplinan perlu diberikan sanksi administrasi.
2. Perlu ditingkatkan kualitas karyawan melalui pelatihan atau workshop agar kemampuan karyawan semakin baik dan tercipta rasa puas terhadap hasil pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, Hani T, 2002, Manajemen Personalia Dan Sumber daya Manusia, Jogjakarta : BPFE

Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Sinungan,Muchdarsyah. 2003.
Produktivitas Apa dan Bagaimana.
Jakarta : Bumi Aksara

Siswanto,Bedjo. Manajemen Tenaga
Kerja Indonesia, Jakarta : Bumi
Aksara

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian
Bisnis. Bandung : Alfabeta

Sulistiyani,Ambar Teguh dan
Rosidah. 2009. Manajemen Suber
Daya Manusia. Jogjakarta : Graha
Ilmu