

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.RAKYAT SUL-SEL INTERMEDIA KOTA MAKASSAR

AYU PUSPITAWATI HAFID¹, Moh.Aris Pasigai², Muh. Nur Rasyid³

Program Studi Manajemen FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIAH MAKASSAR
(Ayupuspitawatihafid.@gmail.com)

ABSTRAK

Ayu Puspitawati Hafid, Tahun 2018. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.rakyat sulse intermedia kota Makassar.Skripsi program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah kota Makassar. Dibimbing oleh Moh.Aris Pasigai dan Muh. Nur Rasyid. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Rakyar sulse intermedia kota Makassar.Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data analisis regresi sederhana dan koefisien determinasi (R^2) untuk menganalisis keeratan hubungan dua variable yang berbeda.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antar tingkat disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT.Rakyat sulse intermedia kota Makassar.Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dimana disiplin kerja merupakan suatu diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Disiplin sendiri terbagi kedalam dua jenis yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Sama halnya dengan produktivitas kerja terbagi beberapa bagian yaitu keteladanan pemimpin, lingkungan kerja dan kemampuan. .

Kata kunci: disiplin kerja dan produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih, untuk dapat bersaing dalam pasar. Sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal dalam kepentingan.

manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam organisasi terdapat dalam salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi yang paling banyak berperang untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperang dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan dalam meminimumkan biaya dari pelatihan dan praktek, juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi emperen, perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan produktivitas karyawan yaitu disiplin kerja. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian, dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia."

Peranan manajemen dalam sebuah intansi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya (Noet, 2003 : 21) dalam sebuah intansi atau perusahaan baik pemerintah maupun non pemerintah mempunyai tujuan yang telah direncanakan sejak berdiri sesuai dengan bidangnya. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan berbagai macam usaha dalam pemanfaatan segala sumber daya yang tersedia baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia. Manajemen sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam menjalankan stabilitas organisasi atau perusahaan. Tidak memadainya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menghambat sistem manajemen di perusahaan. Oleh karena itu perlunya penanganan khusus dalam pengadaan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dan perusahaan agar tercapai.

Menurut M. Yani (2012:1) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi dan perusahaan. Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan) Kemudian, Prof. Veihztal Rivai,(2009:3) Alasan utama perbaikan kualitas SDM

dalam perusahaan terutama karena perang strategi SDM sebagai pelaksana dan fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, manajemen staf, kepemimpinan dan pengendalian.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengukur pelaksanaan dari fungsi-fungsi perusahaan yang di lakukan secara efektif dan efisien sehingga tercapai suatu tujuan organisasi dan perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

Menurut Hasibuan (2003:193) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin manajemen yang mengikat setiap anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat di jalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan adanya hukuman. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.

Produktivitas kerja kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan suatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output) “ Muchdarsyah Sinungan 2003:12). Dalam pengertian sederhana mengenai produktivitas kerja diatas bisa diungkapkan dalam arti bahwa produktivitas adalah rasio dan pengeluaran serta pemasukan yang terpakai. Produktivitas adalah hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produktivitas. Sebagaimana dinyatakan oleh Sinungan (2003:72) disebutkan kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas tidak bermakna.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013 : 35)

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia kota Makassar, jalan Sultan Alauddin, Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yang direncanakan mulai bulan Mei sampai April 2018

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Data kuantitatif, yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil kuesioner atau observasi di lapangan yang berupa angka-angka.

Sumber Data

Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari;

- Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan jalan melakukan pengamatan langsung (observasi) dengan karyawan PT. Rakyat Sul- Sel Intermedia.
- Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai dokumen- dokumen PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia yang relevan dengan penelitian, dan hasil angket (*kuesioner*) yang dilakukan serta data lainnya yang dapat mendukung pokok bahasan.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan dalam penelitian digunakan beberapa metode seperti metode berikut ini :

1. Angket atau kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan beberapa informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang dia ketahui.

2. Observasi

Observasi yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan muatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan dan pendengaran.

3. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, penelitian menyelidik benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian objek yang biasanya disebut dengan populasi, hal tersebut merupakan hal penting dalam penelitian, karena berhubungan dengan sumber data yang akan diteliti melalui sampel yang merupakan bagian dan hal ini sama pentingnya.

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sudjana, populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Berdasarkan definisi populasi, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia sebanyak 80 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (sugiyono, 2010: 62). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *pursive sampling/judgement sampling.pursive sampling* yaitu suatu sampling dimana pemilihan elemen-elemen untuk menjadi anggota

sampel berdasarkan pada pertimbangan yang sangat subjektif. Dalam hal ini responden yang dipilih diyakini representatif (mewakili) terhadap populasi penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini telah dikemukakan secara teoritis dan selanjutnya untuk mempermudah dan memperjelas pengertian dari batasan variabel tersebut, maka di perlukan penjabaran dalam bentuk operasional sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin korektif

Menurut Handoko (2000 : 207-208), disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

2. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah suatu pendekatan *interdisipliner* untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubies, 2007 : 102). Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2008 : 685), karyawan atau karyawan adalah orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan,dan sebagainya)

Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Dengan merumuskan dan menafsirkan data diperoleh, menyusun dan mengklarifikasikan serta menganalisis, dan menginterpretasikannya sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berikut akan diuraikan hasil analisis sehubungan dengan data yang diperoleh dan tujuan dari penelitian ini. Dalam hal memecahkan permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dan sekaligus untuk memperoleh jawaban berdasarkan hipotesis, maka dari data yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) selanjutnya akan dianalisis. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis di atas, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 3,846 + 0,837 (X)$$

Nilai konstan sebesar 3,846 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja ada, maka produktivitas kerja karyawan pada PT.Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar akan meningkat sebesar 3,846. Koefisien B 0,837 menunjukkan bahwa bila disiplin kerja bertambah 1% maka produktivitas kerja karyawan (y) meningkat sebesar 0,837 % (elestis) dengan asumsi disiplin kerja konstan. Dari hasil persamaan tersebut dapat diperoleh penjelasan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar yang dapat di artikan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT.Rakyat Ssulsel lintermedia Kota Makassar

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai (R) sebesar 0,938. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antar disiplin kerja (x) terhadap produktivitas kerja karyawan (y) pada PT. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,881 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (x) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (y) sebesar 88,1% selengkapnya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hal ini berarti masih ada factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT.Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar Diduga bahwa adanya ketaatan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut, Dari hasil analisis dan pembahasan didapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 5\%$ (0.050) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara disiplin terhadap produktivitas, hal ini menjelaskan tujuan dari penelitian ini, serta dari modal regresi $Y = 3,846 + 0,837 (X)$ yang memberi penjelasan apabila ada penambahan rata-rata terhadap produktivitas (y) sebesar 3,846 untuk setiap perubahan satu satuan dalam variabel disiplin kerja dan konstanta di anggap tetap. Atau dapat dijelaskan bahwa apabila produktivitas seorang karyawan berubah disebabkan karena setiap satuan disiplin dilakukan karyawan tersebut mengalami perubahan, disiplin mempengaruhi nilai produktivitas karyawan, juga dapat diartikan bahwa setiap adanya perubahan pada tingkat disiplin kerja karyawan disiplin kerja (x) maka akan memberi dampak pada tingkat produktivitas kerja (y) seorang karyawan pada PT.Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka, peneliti menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Kedisiplinan kerja karyawan pada PT. .Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar sudah baik. Harus tetap dipertahankan karena karyawan yang disiplin dengan layolitas kerja baik akan menambah nilai propit perusahaan dan merupakan penggerak tujuan perusahaan.
2. Peraturan yang ada perlu dijaga, dipertahankan dan dilaksanakan oleh semua pihak diperusahaan tanpa kecuali, serta dikelola dalam pengawasan sebuah manajemen personalia. Karena bila terjadi bukan tidak mungkin akan kehilangan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.
3. Pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan seperti halnya absensi karyawan dilakukan secara modern dan menggunakan alat bantu atau amino untuk menjamin kejujuran dalam penilaiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA.Anwar Prabu Mengkunegara 2003. **Manajemen sumber daya manusia perusahaan**, remaja rosda karya, Bandung.
- Arikunto, 2006 **Produser penelitian suatu pendekatan praktik** Jalarta : Rineka Cipta.
- Gomes, cerdosos, Faustino, 2003 **manajemen sumber daya manusia** ,Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu.2002. **manajemen sumber daya manusia. Pengertian dasar, pengertian dan masalah.** Jakarta: PT. Toko Agung.
- Mauled, Molyono 2004. **Penetapan produktivitas dalam organisasi.** Jakarta: bumi aksara.
- Martoyo, 2002 **sumber daya manusia. BPFE:** Yogyakarta
- Marihot maullang.2001. **Manajemen sumber daya manusia.** yogyakarta: BPFE
- Mengkunegara, Anwar Prabu, 2005. **Manajemen sumber daya perusahaan** Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moekijat.2000. **kamus Manajemen**, Bandung, penerbit cv. Mandar maju.
- Moekijat, Drs, 2003 **Manajemen sumber daya manusia**, Bandung. Pionir jaya
- Muchdarsyah Sinungan, (2000), **produktivitas apa dan bagaimana.** Jakarta: Bumi Aksara
- Mutiara S. 2002. **manajemen sumber daya manusia.** Bogor. Ghalia indonesia
- Noor , Noar Bahry, 2005, **organisasi dan manajemen: manajemen sumber daya manusia**, Edisi II: Makassar, VC Andi Offset
- Pengabean, S.Mutiara.2004.**manajemen sumber daya manusia.** Bogor. Ghalia Indonesia.
- Prof.Dr.H. Veithzal Rivai,M.B.A.2009. **Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.** Edisi kedua. Jakarta: penerbit PT.Raja Grafindo Persada.

Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Volume 2 No 2 Tahun 2018

Siagian, Sondan P. 2002. **Kiat meningkatkan produktivitas kerja**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Simanjuntak, Payman, 2000 **produktivitas dan tenaga kerja indonesia**. Jakarta: FEUL.

Simanjuntak, S. Payaman. 2002. pengantar ekonomi sumber daya manusia. Penerbit fakultas ekonomi UI. Jakarta

Sinungan, Muchdarsyah, 2000. **produktivitas: apa dan bagaimana**. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Subri, Muliadi. 2002. **Ekonomi Sumber Daya manusia**. Jakarta : PT. Rajawali Persada

Sudarmayanti 2001. Manajemen perkantoran suatu pengantar. Bandar maju. Bandung

Sunarto. 2003. Manajemen pemasaran. Yogyakarta: BPFE. UST.

Suryadi, 2000. **Kebijakan kinerja karyawan**. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

.Thoha Miftah, 2003. Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya: Jakarta, PT. Raja Grafindo.

Yani M. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Mitra wacana media. Jakarta. **skripsi**