

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Semeru Karya Buana

The Effect of Discipline on Employee Productivity PT Semeru Karya Buana

Disa Apriliyanti Rudiansyah¹⁾, Deni Saputra²⁾

^{1),2)} Manajemen Bisnis Industri Furnitur, Politeknik Industri Furnitur dan Pengolahan Kayu
Jl. Wanamarta Raya No.20, Kawasan Industri Kendal (KIK), Jawa Tengah
Email: apriliyantidisa@gmail.com ¹⁾, deni.saputra@poltek-furnitur.ac.id ²⁾

Abstrak

PT Semeru Karya Buana adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang furnitur di Jawa Tengah. Salah satu aspek yang menjadi *concern* bagi perusahaan adalah terkait SDM. Hasil observasi langsung ke PT Semeru Karya Buana didapatkan beberapa *issue* khususnya terkait SDM yakni terkait kedisiplinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan pada PT Semeru Karya Buana. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Semeru Karya Buana dengan jumlah sampel 62 orang responden. Hasil pengujian normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov* dan korelasi *rank spearman* diketahui nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi tidak normal. Dikarenakan hasil uji normalitas pada salah satu variabel berdistribusi tidak normal, maka disyaratkan memakai analisis korelasi *rank spearman* yang tidak mensyaratkan variabel dengan distribusi normal untuk diuji. Berdasarkan uji korelasi diketahui nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar 0,886 dan angka koefisien korelasi sebesar 0,019. Terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara kedisiplinan dengan produktivitas karyawan pada PT Semeru Karya Buana. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,019 menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan dengan tingkat hubungan yang sangat rendah.

Kata Kunci: Kedisiplinan, SDM, Produktivitas

Abstract

PT Semeru Karya Buana is one of the companies engaged in the furniture sector in Central Java. One aspect that is a concern for the company is related to HR. The results of direct observations to PT Semeru Karya Buana obtained several issues, especially related to HR, namely related to discipline. This study aims to determine the effect of discipline on employee productivity at PT Semeru Karya Buana. The research method uses quantitative methods. Respondents in this study were employees of PT Semeru Karya Buana with a sample of 62 respondents. The results of the normality test using Kolmogorov Smirnov and the Spearman rank correlation are known to have a significance value of 0.001 less than 0.05, so it can be concluded that the residual value is not normally distributed. Because the results of the normality test on one of the variables are not normally distributed, it is required to use Spearman rank correlation analysis which does not require variables with normal distribution to be tested. Based on the correlation test, it is known that the value of Sig. (2-tailed) is 0.886 and the correlation coefficient is 0.019. There is a positive but not significant effect between discipline and employee productivity at PT Semeru Karya Buana. The correlation coefficient value of 0.019 indicates that discipline has a positive influence on employee productivity with a very low level of relationship.

Keywords: Discipline, HR, Productivity

©Integrasi Universitas Muhammadiyah Palembang
p-ISSN 2528-7419
e-ISSN 2654-5551

Pendahuluan

Disiplin kerja merupakan kuncinya keberhasilan yang harus diterapkan, dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena disiplin kerja ini akan memberi orang perasaan yang baik dalam menjalankan pekerjaan dan akan mendapatkan hasil kerja terbaik di dalam perusahaan. Disiplin kerja menentukan kelebihan dan kekurangan kinerja seseorang. Rivai (2011) mengungkapkan bahwa, "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan".

International Labor Organization Statistics (ILOSTAT, 2020) mengeluarkan data produktivitas tenaga di Indonesia dengan tingkat pertumbuhan, yaitu tahun 2014 (3,31%), tahun 2015 (4,10%), tahun 2016 (3,71%), tahun 2017 (1,97%), tahun 2018 (3,05%), dan tahun 2019 (3,68%). Dari data tersebut, progres produktivitas tenaga kerja di Indonesia cenderung rendah persentasenya dan mengalami fluktuasi setiap tahunnya.

Penelitian-penelitian terkait produktivitas sudah banyak dilakukan sebelumnya diantaranya dilakukan oleh (Patmarina, Hepiana. et al., 2012) yang menyatakan bahwa pengaruh disiplin dan kinerja adalah sedang-sedang saja. Kemudian dalam penelitian Dodi dan Wibasari menyebutkan ada hubungan antara kedisiplinan dan produktivitas kinerja karyawan PT Indosat Tbk Cabang Bandar Lampung (Dodi & Wibasuri, 2013). Kemudian Motivasi Kerja dan Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT Kabelindo Murni, Tbk (Faslah & Savitri, 2017). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Meilany & Ibrahim, 2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yakni terkait pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 74,8% pada PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari (Remus, 2017). Penelitian lainnya dilakukan oleh (Sugiarti, 2018)

menyimpulkan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Margahana, 2020), adanya hubungan antara peningkatan kedisiplinan dengan produktivitas kerja pengurus koperasi kelompok wanita tani desa Taman Mulyo. Penelitian lainnya menyebutkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh pada produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima (Firmansyah & Mistar, 2020). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Aprizal et al., 2020) yakni adanya pengaruh kedisiplinan dengan pengaruh kinerja. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh (Vallennia et al., 2020) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, ada kesamaan variabel dan metode yang ada, tetapi ada juga memiliki perbedaan dalam penelitian. Perbedaan tersebut terletak pada metode pengumpulan data yang penulis buat tidak menggunakan kuesioner tetapi merekap penilaian yang sudah ada pada perusahaan PT Semeru Karya Buana. Penelitian ini menambahkan pengujian uji normalitas kolmogorov smirnov SPSS dan Korelasi Rank Spearman. Selain itu juga terdapat pula perbedaan yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan. Objek penelitian ini dilakukan di PT Semeru Karya Buana dan periode pengamatan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah minimum sampel yang harus diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 62 orang yang mewakili jumlah populasi dan dipilih secara acak.

Jenis dan Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan data yang berupa data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari responden dengan melalui penilaian evaluasi pada karyawan yang bersumber dari karyawan PT Semeru Karya Buana.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang berasal dari sumber bacaan dan berbagai sumber lainnya. Sumber yang terkait dengan topik penelitian seperti: dokumentasi perusahaan, jumlah karyawan, prosedur kerja, sanksi-sanksi yang melanggar peraturan perusahaan, gambaran umum perusahaan dan lain-lain.

Metode Pengumpulan Data

Untuk keperluan analisis data, maka penulis memerlukan sejumlah data pendukung yang berasal dari dalam dan luar perusahaan. Oleh karena itu, peneliti menggunakan 3 (tiga) cara dalam pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Pengumpulan data dengan cara peninjauan secara langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dalam Kegiatan penelitian dan penulisan artikel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan tentang disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Semeru Karya Buana.

b. Studi Literatur

Penulis mempelajari dan membaca buku serta jurnal dan penelitian sejenis yang mendukung topik yang akan dibahas dalam penyusunan penelitian ini.

c. Dokumentasi

Teknik pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen arsip data evaluasi kinerja karyawan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Dijelaskan bahwa definisi operasional variabel adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Variabel penelitian harus diukur menurut skala yang lazim digunakan. Gambaran lebih jelas mengenai variabel penelitian disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Sumber	Indikator
Kedisiplinan (X)	Moenir, 2006	1.Keterlambatan 2. Izin di jam kerja 3.Alpa / mangkir
Produktivitas Karyawan (Y)	Paul, 2008	1.Kualitas pekerjaan 2.Kuantitas pekerjaan 3.Kerapian kerja

- | |
|--------------------------------|
| 4.Ketepatan waktu penyelesaian |
| 5.Inisiatif dalam bekerja |
| 6.Bekerja tanpa pengawasan |

Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Semeru Karya Buana yang berjumlah 62 orang dengan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Responden telah dinilai dan kemudian akan diidentifikasi berdasarkan usia, lama bekerja dan pendidikan.

Keterkaitan umur dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi usia dan lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Usia dan Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja (Tahun)	Umur (tahun)				Total
	26-30	35-40	41-45	46-50	
1 - 5	10	10	9	0	29
5 - 10	0	4	6	3	13
10 - 20	0	0	6	4	10
20 - 25	4	2	2	2	10
Total	14	16	23	9	62

Menurut tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan terbanyak kisaran berumur 41 – 45 tahun dengan jumlah 23 karyawan. Sedangkan untuk karyawan yang paling sedikit memiliki rentang umur 46-50 tahun sejumlah 9 karyawan. Sedangkan apabila dilihat dari lama pekerjaan, jumlah terbanyak adalah dengan rentang 1-5 tahun sebanyak 29 orang dan yang paling sedikit ada pada rentang 10-20 tahun dan 20-25 tahun dengan jumlah masing-masing 10 karyawan. Hal ini berarti jumlah rentang usia dan lama bekerja hampir dikatakanimbang meskipun masih didominasi oleh yang paling muda.

Jenis Kelamin dan Pendidikan Responden

Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 3 terkait jenis kelamin dan pendidikan dari responden.

Tabel 3. Jenis Kelamin Perempuan dan Pendidikan

Jenis Kelamin	Pendidikan	Jumlah Responden
Perempuan	SLTA/SMA	10
	Diploma	1
	Sarjana	1
	Total	12
Laki-Laki	SLTA / SMA	30
	Diploma	5
	Sarjana	15
	Total	50

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yakni sebanyak 50 orang. Sedangkan tingkat pendidikan terbanyak adalah SLTA/SMA baik karyawan yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan.

Kriteria Kedisiplinan dan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengumpulan data, diamati dari hasil penilaian evaluasi karyawan dari masing-masing indikator penilaian. Penentuan kriteria kedisiplinan dan produktivitas karyawan pada hasil penilaian dilakukan berdasarkan rentang nilai seperti pada tabel 4.

Tabel 4. Kriteria Kedisiplinan dan Produktivitas Karyawan

No	Nilai	Kategori
1	85 - 100	Sangat Baik
2	75 - 85	Baik
3	64 - 75	Cukup
4	55 - 64	Kurang
5	0 - 55	Sangat Kurang

Sumber: PT Semeru Karya Buana, 2021

Berdasarkan tabel 4 Kriteria Penilaian kedisiplinan dan produktivitas karyawan dengan ketentuan nilai dari 0 - 55 dengan kategori sangat kurang, nilai kriteria 55 – 64 kategori kurang, nilai 64 – 75 kategori cukup, nilai kriteria 75 – 85 dengan kategori baik, dan nilai kriteria 85 – 100 dengan kategori sangat baik.

1. Uji Kecukupan Data

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan PT Semeru Karya Buana yang berjumlah 163 orang. oleh karena populasinya sudah diketahui, maka dengan menggunakan rumus Slovin (3.1)

berikut adalah jumlah sampel yang diambil dengan jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{163}{1 + 163 \times 0.1^2}$$

$n = 61,97$ pembulatan menjadi 62

Jadi, Jumlah minimum sampel yang harus diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 62 orang yang mewakili jumlah populasi dan dipilih secara acak.

a. Uji Normalitas KS Residual SPSS

Uji normalitas kolmogorov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah apakah nilai residual berdistribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah dengan memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Untuk melakukan pengujian normalitas dengan uji kolmogorov-smirnov, kita dapat mengikuti beberapa langkah berikut:

- Tentukan hipotesis
H0:Populasi mengikuti distribusi normal
H1:Populasi tidak mengikuti distribusi normal

- Tentukan tingkat signifikansi
- Menghitung statistik uji

$$D = \text{Max } |F(x) - S(x)|$$

D= nilai tertinggi dari perbedaan antara F(x) dan S(x)

- Wilayah kritis
- Keputusan: Tolak Ho pada suatu taraf nyata tertentu jika uji statistik D melebihi α yang ditunjukkan pada tabel kolmogorov-smirnov.
- Kesimpulan

Jika pada tabel uji normalitas dengan one-sample kolmogorov-smirnov nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, namun jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi tidak normal.

b. Uji Korelasi Rank Spearman

Analisis uji korelasi ini dapat digunakan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian pada statistik non-parametrik dan

tidak memerlukan asumsi normalitas dan linearitas.

Tujuan dari uji Korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

1. Melihat hubungan kedua variabel tersebut signifikan atau tidak.
2. Melihat tingkat kekuatan hubungan dua variabel.
3. Melihat arah hubungan dua variabel adalah untuk melihat hubungan kedua.

Jika pada tabel uji Korelasi Rank Spearman nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berkorelasi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tidak berkorelasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,886, maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan produktivitas karyawan. Kemudian hasil angka koefisien korelasi sebesar 0,019 yang artinya tingkat kekuatan korelasi atau hubungannya adalah hubungan yang sangat lemah, maka arah hubungan variabelnya positif.

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov diketahui nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi tidak normal. Kemudian dilakukan pengujian berikutnya yakni menggunakan korelasi rank spearman. Hal ini dikarenakan hasil uji normalitas pada salah satu variabel berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan hasil uji korelasi rank spearman diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,886, karena nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan produktivitas karyawan. Dari output spss, terdapat pengaruh yang positif dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,019 yang artinya tingkat kekuatan hubungan yang sangat lemah.

Meskipun pengaruhnya tidak signifikan, tetapi menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Semeru Karya Buana. Hal ini diperkuat dengan hubungannya yang positif. beberapa faktor dalam penelitian terjadi karena jumlah data yang diolah belum maksimal. Hal ini dikarenakan data tersebut adalah real bukan data kuesioner.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara kedisiplinan dengan produktivitas karyawan pada PT Semeru Karya Buana. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,019 menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan dengan tingkat hubungan yang sangat rendah.

Daftar Pustaka

- Aprizal, A., Kurniaty, K., & Hasriani, H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area IV Pamasuka Kota Makassar. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i2.17962>
- Dodi, & Wibasuri, A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indosat Tbk Cabang Bandar Lampung. *Gema*, V(2), 173–183.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jped.001.2.3>
- Firmansyah, D., & Mistar. (2020). Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216.
- International Labor Organization. 2020. Indicator Description: Labour Productivity. Retrieved July 7, 2020, from <https://ilostat.ilo.org/resources/methods/description-labour-productivity/>.
- Margahana, H. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Pengurus Koperasi Kelompok Wanita Tani Desa Taman Mulyo Semendawai Suku Iii Oku Timur. *Aktual STIE Trisna Negara*, 18(1), 1–23.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional

- PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP*, 2(2), 1–11.
- Patmarina, Hepiana., Erisna, N., & Fransiska. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19.
- Remus, S. P. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(1).
<http://www.methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/14>
- Rivai, V., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Sugiarti, E. (2018). Analisis Rasio Keuangan Apbd Provinsi Dki Jakarta. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49.
<https://doi.org/10.32493/jk.v6i3.y2018.p49-58>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), 1–11.
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>