

Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sami Surya Indah Sukoharjo

Correlation of Work Discipline to Work Productivity of Production Employees PT. Sami Surya Indah Sukoharjo

Tyas Nurul Laily, Ima Dwiyana, Nataya Agnes Bratakusuma

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: f100200290@student.ums.ac.id

Abstrak

Produktivitas dipahami sebagai proses pemusatkan perhatian terhadap produk yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan hubungan antara input dan output (Baiti *et al.*, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kedisiplinan karyawan itu sendiri. Disiplin Kerja adalah perilaku menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankan sanksi-sanksinya apabila melanggar peraturan yang diberikan (Usman, 2016). Oleh karena itu, dilakukan penelitian korelasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sami Surya Indah Sukoharjo dengan tujuan penelitian menganalisis hubungan kedisiplinan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif deskriptif dengan populasi sebesar 162 karyawan dan teknik sampling yaitu sensus karena menggunakan data seluruh karyawan bagian produksi. Jenis data yaitu data sekunder berupa data presensi dan hasil produksi. Data dianalisis dengan analisis *pearson correlation* menggunakan *software SPSS 24*. Hasil penelitian yaitu disiplin kerja memiliki korelasi terhadap produktivitas kerja karyawan karena nilai signifikansi 0.000 kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Nilai *pearson correlation* sebesar 1 menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Kesimpulan penelitian ini yaitu hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan memiliki arti jika kedisiplinan ditingkatkan maka produktivitas kerja juga meningkat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan, *Pearson Correlation*.

Abstract

*Productivity is understood as the process of focusing attention on the products produced by human resources with the relationship between input and output (Baiti *et al.*, 2020). One of the factors that influences employee productivity is the employee's own discipline. Work Discipline is the behavior of respecting and obeying applicable regulations, both written and unwritten and beingable to apply sanctions if they violate the regulations given (Usman, 2016). Therefore, research was conducted on the correlation of work discipline with the work productivity of employees in the production department of PT Sami Surya Indah Sukoharjo with the aim of research to analyzethe relationship between employee discipline and employee work productivity. The research method used was quantitative descriptive with a population of 162 employees and the sampling technique was a census because it used data from all production employees. The type of data is secondary data in the form of presence data and production results. The data were analyzed usingPearson correlation analysis using SPSS 24 software. The results of the research were that work discipline had a correlation with employee work productivity because the significance value of 0.000 was less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). A Pearson correlation value of 1 indicates a strong relationship between work discipline and employee productivity. The conclusion of this research is that there is a significant and positive relationship between work discipline and employee workproductivity, which means that if discipline is increased, work productivity will also increase.*

Keywords: *Work Discipline, Employee Work Productivity, Pearson Correlation*.

PENDAHULUAN

Produktivitas adalah perbandingan input dan output yang (Hasibuan, 2017). Produktivitas juga dapat dipahami sebagai proses pemusatan perhatian terhadap produk yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan hubungan antara input dan output (Baiti *et al.*, 2020). Produktivitas tenaga kerja mempunyai hubungan antara sumber tenaga kerja dengan produksi dalam suatu satuan waktu, yang menunjukkan bahwa produk tersebut lebih banyak tuntutannya berkat standaryang ditetapkan (Baiti *et al.*, 2020). Produktivitas tenaga kerja adalah dimana barang atau jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok mewakili trade-off antara input dan output dengan tindakan implementasi yang lebih efisien (Baiti *et al.*, 2020).

Produktivitas digunakan untuk membandingkan output dan input dalam kegiatan produksi yang digunakan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas penciptaan lapangan kerja. Artinya dikatakan produktif jika hasil pekerjaan sepadan dengan tenaga, waktu, dan sumber daya yang digunakan untuk melakukannya.

Menurut Saleh & Utomo (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja seorang karyawan. Dimana seorang karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal sehingga target produktivitas yang ditetapkan perusahaan akan tercapai. Selain itu, dalam penelitian Usman (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Disiplin Kerja adalah perilaku menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankan sanksi-sanksinya apabila melanggar peraturan yang diberikan (Usman, 2016). Disiplin merupakan proses untuk dapat menumbuhkan dan meningkatkan tujuan perusahaan. Kedisiplinan adalah hal utama seorang karyawan dalam memegang tanggung jawab dari perusahaan terlebih dalam mencapai target produktivitas kerja. Menurut Bintaro & Daryanto (2017) disiplin kerja ditunjukkan secara objektif bukan subjektif atau berdasarkan tindakan bukan orangnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis korelasi atau hubungan antara disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan di PT Sami Surya Indah Plastik Sukoharjo. Adapun tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Sami Surya Indah Plastik Sukoharjo

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tempat penelitian yaitu PT Sami Surya Indah Plastik Sukoharjo yang berlokasi di Jalan Raya Solo- Wonogiri KM 9, Pandean, Grogol, Sawah, Pandeyan, Kec. Sukoharjo, Kab. Sukoharjo, Jawa Tengah. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 1991. Perusahaan yang beroperasi di bidang manufaktur ini memproduksi berbagai macam produk diantaranya tas PP Woven/kain, FIBC, slingbag, box bag, polybag, waring, gelas plastik, PE terpal dan geotextile. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Sami Surya Indah Plastik Sukoharjo yang berjumlah 162 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sensus karena data yangdigunakan berasal dari data seluruh karyawan bagian produksi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder berupa data presensi karyawan yang digunakan untuk melihat kedisiplinan karyawan dan data hasil produksi guna melihat produktivitas karyawan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *software IBM Statistic SPSS 25*. Analisis yang digunakan yaitu analisis *pearson correlation*. Analisis tersebut memberikan nilai koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur keterkaitan dari dua variabel. Apabila keterkaitan tersebut tidak mendapatkan hubungan yang linear maka metode tersebut tidak mencerminkan ketertarikan kuat antara dua variabel yang sedang diuji, meskipun keduanya mempunyai hubungan yang saling terikat. Adapun langkah analisis data adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho: tidak ada hubungan antara kedisiplinan karyawan dengan produktivitas karyawan bagian produksi PT Sami Surya Indah Plastik Sukoharjo

H1: terdapat hubungan antara kedisiplinan karyawan dengan produktivitas karyawan bagian produksi PT Sami Surya Indah Plastik Sukoharjo

2. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (*Sig. 2 tailed*) dengan kriteria:

- nilai signifikansi (*Sig. 2 tailed*) > 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- nilai signifikansi (*Sig. 2 tailed*) < 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

3. Uji statistic

Uji statistik dilihat dari nilai pearson correlation (*r-square*) dengan kriteria:

- Apabila nilai pearson correlation (*r-square*) positif, maka ada hubungan positif antara kedisiplinan karyawan dengan produktivitas karyawan bagian produksi PT Sami Surya Indah Plastik Sukoharjo
- Apabila nilai pearson correlation (*r-square*) negatif, maka ada hubungan negatif atau berlawanan antara kedisiplinan karyawan dengan produktivitas karyawan bagian produksi PT Sami Surya Indah Plastik Sukoharjo

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan produktivitas selalu menjadi tujuan dari sebuah perusahaan sebagai tanda perusahaan tersebut mengalami kemajuan (Aviyana & Fatmasari, 2019). Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi juga tidak akan tercapai pula. Berikut adalah hasil analisis hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan:

Tabel 1. Korelasi Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan

		<i>Correlations</i>	
		<i>Disiplin kerja</i>	<i>Produktivitas kerja</i>
<i>Disiplin kerja</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.943**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	N	30	30
<i>Produktivitas kerja</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.943**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	N	30	30

Berdasarkan Tabel 1. nilai signifikansi *Sig (2-tailed)* antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0.000 kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat korelasi signifikan antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi (Y). Berdasarkan nilai *r* hitung yang dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation* antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0.943 yang lebih besar dari *r* tabel yaitu 0.361 atau *r* hitung $>$ *r* tabel ($0.943 > 0.361$) sehingga dapat disimpulkan terdapat korelasi antara disiplin kerja (X) dengan variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi (Y).

Semakin tinggi kedisiplinan kerja karyawan di bagian produksi PT Sami Surya Indah Plastik Sukoharjo maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut. Maka, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan syarat supaya karyawan dapat bekerja secara produktif dan berakibat pada peningkatan produktivitas (Wirawan *et al.*, 2018). Hal tersebut sesuai dengan penelitian Aviyana & Fatmasari (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi yang relatif positif terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Selain itu, menurut Marlapa & Mulyana (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja juga memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus meningkatkan kedisiplinan karyawan apabila menginginkan produktivitas yang tinggi (Zainal, 2017). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan adalah menerapkan peraturan dan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan tersebut.

Kriteria nilai *pearson correlation* adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria Pearson Correlation

No	Nilai Korelasi Pearson	Interpretasi
1	00.00 – 0.199	Sangat Rendah
2	0.20 – 0.399	Rendah
3	0.40 – 0.599	Sedang

4	0.60 – 0.799	Kuat
5	0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Nilai *pearson correlation* sebesar 1 yang menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi ialah sangat kuat. Terdapat korelasi atau hubungan positif antara kedisiplinan dan produktivitas karyawan. Artinya jika kedisiplinan karyawan ditingkatkan maka produktivitas juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila pimpinan perusahaan abai terhadap kedisiplinan karyawan maka produktivitas karyawan juga akan rendah yang berakibat pada produksi yang tidak bisa sesuai target.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kedisiplinan karyawan dengan produktivitas karyawan bagian produksi PT Sami Surya Indah Plastik Sukoharjo karena nilai signifikansi 0.000 kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai *r* hitung 0.943 lebih dari *r* tabel 0.361 ($0.943 > 0.361$). Nilai *pearson correlation* sebesar 1 yang menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sangat kuat. Apabila kedisiplinan karyawan ditingkatkan maka produktivitas karyawan juga meningkat, sebaliknya jika kedisiplinan karyawan rendah maka produktivitasnya juga rendah.

Saran yang dapat diberikan tim penulis yaitu sebaiknya pembagian jadwal libur harus benar-benar dilaksanakan oleh karyawan. Apabila karyawan tidak mematuhi aturan dapat diberikan peringatan atau sanksi sehingga target produksi perusahaan dapat tetap terpenuhi. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang diduga berhubungan juga dengan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, M. K., & Arianto, D. B. (2023). Analisis Korelasi Antara Faktor Ekonomi Dan Distribusi Penduduk Di Jawa Timur Tahun 2020 Menggunakan Metode Korelasi Pearson. *Kohesi: Jurnal Sains dan Teknologi*, 1(5), 20-30. <https://doi.org/10.3785/kjst.v1i5.166>
- Aviyana, C., & Fatmasari, D. (2019). Hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Tirta makmur ungaran. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 4(07). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/INSPI/article/viewFile/1218/1185>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01). <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Bintaro, M. ., & Daryanto. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: PenerbitGava Media.
- Damayanti, L., Wulandari, A., Hasan, M., & Ismail, A. (2022). Analisis Korelasi Kinerja Video Streaming Pada Jaringan 5g Wilayah Jabotabek Menggunakan Pearson. In Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) (Vol. 8, No. 1, pp. 486-493).
- Hasibuan, S.P.M. (2017), Human Resource Management. Jakarta: Earth Literacy.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Intervening Variables. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1). <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Usman, I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911-922.
- Zainal, H. (2017, September). Influence of work motivation and discipline on work productivity. In 2nd International Conference on Education, Science, and Technology (ICEST 2017) (pp.25-27). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icest-17.2017.9>.