

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT KARUNIAMATA POLYPACK

Anisah¹, Hari Muharam², Ramlan³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹ 233anisah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Karuniatama Polypack. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 99 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,475 yang termasuk kedalam kategori sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,245 atau 24,5%, yang berarti disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 24,5%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung sebesar 5,574 lebih besar dari ttabel sebesar 1,984, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja guna mendorong produktivitas karyawan yang lebih optimal.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work discipline and employee productivity at PT Karuniatama Polypack. A quantitative method with a descriptive correlational approach was applied. The sample consisted of 99 respondents, selected using probability sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Pearson Product Moment correlation. The results showed a positive and significant relationship between work discipline and employee productivity, with a correlation coefficient of 0.475, categorized as moderate. The coefficient of determination was 0.245, indicating that work discipline contributes 24.5% to employee productivity, while other factors influence the remaining 75.5%. Hypothesis testing revealed a t-count of 5.574, greater than the t-table value of 1.984, leading to the rejection of H_0 and the acceptance of H_a . These findings are expected to serve as a consideration for the company in enhancing work discipline to achieve better employee productivity outcomes.

Keywords: Work discipline; Work productivity

PENDAHULUAN

Persaingan di segala aspek kehidupan terus menjadi ketat dalam era globalisasi, setiap organisasi atau perusahaan harus mampu melakukan perubahan dan dituntut untuk bisa berkompetensi agar dapat bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain. Strategi yang harus diterapkan yaitu dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan dunia kerja dan dunia industri. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, diperlukan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat (Elbadiansyah, 2019).

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal terpenting dalam menerjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan agar mampu mempertahankan hidup, mengembangkan usahanya, dan menghasilkan laba maka, produktivitas kerja karyawan dapat dijadikan suatu alat ukur kunci keberhasilan dalam melaksanakan usaha. Keberhasilan dalam setiap perusahaan dilihat dari masing-masing hasil kerja karyawan. Semakin produktivitas karyawan meningkat maka, perusahaan akan sangat berdampak dalam peningkatan kesejahteraan karyawan dan perusahaan (Fauzi et al., 2023). Salah satu tantangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah kurangnya kesadaran mereka terhadap tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Kurangnya kesadaran ini tampak dalam berbagai aspek, seperti ketidakpatuhan terhadap jam kerja dan kurangnya komitmen dalam menjalankan tugas. Hal ini tentunya mempengaruhi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi dalam Budi, 2022). Permasalahan kedisiplinan kerja masih menjadi isu yang cukup serius di berbagai perusahaan, termasuk di PT Karuniatama Polypack yang berdampak pada menurunnya produktivitas. Berikut daftar produktivitas karyawan PT Karuniatama Polypack Bagian Produksi Tahun 2021-2023:

Tabel 1. Daftar Produktivitas Karyawan PT Karuniatama Polypack Bagian Produksi Tahun 2021-2023

No	Kriteria Penilaian	2021	Grade	2022	Grade	2023	Grade
1	Kualitas Kerja	4,31	A	4,04	B	3,8	B
2	Kuantitas Kerja	4,3	A	4,00	B	3,8	B
3	Profesionalisme	4,71	B	3,86	B	3,66	C
4	Inisiatif	3,95	B	3,9	B	3,71	C
Jumlah		17,27		15,8		14,97	
Rata-Rata		4,32		3,95		3,74	

Sumber Data: PT Karuniatama Polypack

Berdasarkan data di atas, dalam tiga tahun berturut-turut produktivitas karyawan PT Karuniatama Polypack mengalami penurunan. Dapat diidentifikasi bahwa produktivitas karyawan PT Karuniatama Polypack dinilai rendah. Salah satu yang menjadi pengaruh rendahnya tingkat produktivitas terdapat pada sikap disiplin karyawan. Berikut data mengenai jumlah ketidakhadiran karyawan selama tahun 2021-2023 pada departemen produksi sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Ketidakhadiran Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Data Absensi				
			Alfa	Izin	Sakit	Keterlambatan	Pulang cepat
2021	131	259	796	342	718	6.578	497
2022	131	259	824	257	736	6.159	519
2023	131	259	899	321	737	5.896	550
Total			2.580	920	2.217	18.633	1.566

Sumber Data: PT Karuniatama Polypack

Dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada departemen produksi PT Karuniatama Polypack tahun 2021-2023 terus mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan karena kesadaran terhadap kedisiplinan masih sangat kurang, masih banyak karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, hadir tidak tepat waktu, serta kerap pulang tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan sehingga mengakibatkan tingkat ketidakdisiplinan cukup tinggi. Perusahaan sendiri sudah melakukan upaya untuk meningkatkan sikap disiplin pada diri karyawan dengan menetapkan sanksi untuk setiap karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan dan sudah melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan memperbaiki kualitas dan kuantitas kerja. Tetapi pada realisasi tingkat kehadiran karyawan masih tinggi melebihi standar toleransi Perusahaan. Maka hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan yang berdampak buruk bagi Perusahaan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Qomariah (2020), disiplin merupakan suatu sikap kesedian serta kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku. Dalam konteks dunia kerja, disiplin ini diperlukan guna untuk mengikat para pegawai agar selalu bekerja sesuai dengan aturan serta norma yang ada. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Kristanti (2023) yang dimana menyatakan bahwa disiplin ialah suatu keadaan seseorang yang mempengaruhi atau mendorong seorang pegawai untuk bertindak dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan aturan atau norma yang ditentukan organisasi.

Menurut Sutrisno dalam Maduningtias (2020) mendefinisikan disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Selaras dengan pernyataan diatas, Ganyang (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah suatu kemampuan seseorang untuk dapat bekerja dengan teratur, tekun dan sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan tersebut. Sedangkan disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala dalam Minardi (2021) ialah media manajer dalam menjalin komunikasi sekaligus sarana untuk meningkatkan kesadaran pegawai agar lebih taat terhadap peraturan perusahaan. Komunikasi ini diperlukan agar pegawai tidak merasa terbebani dengan aturan yang ada atau berlaku di suatu perusahaan tersebut.

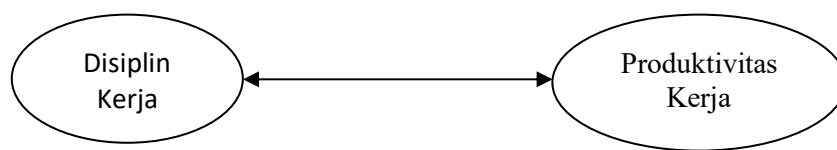
Produktivitas Kerja

Menurut Qomariah (2020) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Sedangkan menurut Hasibuan dalam Pramono (2020) menyebutkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang digunakan saat produksi berlangsung. Sumber yang dimaksud dapat berupa bahan baku, mesin serta tenaga kerja. Produktivitas ini diperlukan untuk mengetahui apakah hasil *input* yang didapatkan lebih besar dibandingkan dengan hasil *output* yang

digunakan atau sebaliknya. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh M. Busro (2018) produktivitas merupakan pengukuran hasil berupa *output* yang dikeluarkan dan *input* yang telah diproses.

Sedangkan produktivitas kerja menurut Elbadiansyah (2019) adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Hal ini disebabkan oleh adanya target yang harus terpenuhi dalam kurun waktu tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora dalam Maduningtias et al., (2020) ia berpendapat produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan.

H₁: Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Karuniatama Polypack



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan departemen produksi sebanyak 133. Sehingga diperoleh sampel dengan menggunakan teknik *random sampling* sebanyak 98 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner yang berupa pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan PT Karuniatama Polypack serta data sekunder. Analisis data menggunakan korelasi product moment.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi Product Moment

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2020). Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,494. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Karuniatama Polypack. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Nilai koefisien sebesar 0,494 ini berada dalam kategori sedang di mana rentang nilai 0,40–0,599 dikategorikan sebagai hubungan yang sedang. Dengan demikian, meskipun hubungan antara kedua variabel tidak tergolong kuat, tetapi tetap menunjukkan adanya hubungan yang cukup berarti dan penting untuk diperhatikan dalam lingkungan perusahaan. Selain itu, uji signifikansi menunjukkan nilai Sig sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja bersifat signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan nyata antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja di PT Karuniatama Polypack. Hasil ini memberikan gambaran bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pencapaian hasil kerja karyawan dan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan yang cukup berarti dalam menentukan produktivitas kerja karyawan di PT Karuniatama Polypack. Nilai korelasi yang berada pada kategori sedang mengindikasikan bahwa kedisiplinan memang berkontribusi terhadap produktivitas, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang kemungkinan juga memengaruhi produktivitas kerja di perusahaan tersebut.. Hasil analisis ini memberikan gambaran bahwa meskipun

disiplin kerja bukan satu-satunya faktor penentu, namun tetap menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji analisis koefisien determinasi yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Karuniatama Polypack, diperoleh nilai R Square sebesar 0,245. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 24,5% variasi yang terjadi pada variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja. Artinya, Disiplin Kerja memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam mempengaruhi tingkat Produktivitas Kerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan demikian, semakin baik penerapan disiplin kerja dalam lingkungan kerja, maka produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan juga cenderung mengalami peningkatan. Sementara itu, sisanya sebesar 75,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel disiplin kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Korelasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji-t pada penelitian ini, diperoleh nilai thitung sebesar 5,228 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT Karuniatama Polypack. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima. Nilai thitung yang lebih besar dari ttabel (dengan nilai ttabel sebesar 1,981 untuk taraf signifikan 5%) semakin memperkuat bahwa pengaruh tersebut bukan terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki kekuatan statistik yang dapat dipertanggungjawabkan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja mereka. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan mematuhi peraturan perusahaan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga cenderung meningkat. Hasil ini sejalan dengan nilai koefisien korelasi dan determinasi yang sebelumnya diperoleh, di mana disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap produktivitas, meskipun bukan satu-satunya faktor yang berperan dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja di perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan di PT Karuniatama Polypack. Hasil uji korelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,494 yang berada dalam kategori sedang, mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai. Kemudian 24,5% produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja bukan satu-satunya faktor penentu, namun tetap merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya disiplin melalui sosialisasi, pelatihan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang tegas dan adil. Dengan demikian, produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Asiriwuwa, O., Akperi, R. T., Uwuigbe, O. R., Uwuigbe, U., Nassar, L., Ilogho, S., & Eriabe, S. (2019). Ownership Structures and Accounting Conservatism among Nigeria Listed Firms. *IOP Conference*

- Series: Earth and Environmental Science*, 331(1), 1–14. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/331/1/012056> **(referensi dari jurnal)**
- Pitoko, R. (2018, Desember 21). Perusahaan Patungan Krakatau Steel Investasi 300 Juta Dollar AS. *Kompas.com*. <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/08/08/110500326/perusahaan-patungan-krakatau-steel-investasi-300-juta-dollar-as> **(referensi dari situs web)**
- Widarjono, A. (2005). *Ekonometrika, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Ekonomisia. **(referensi dari buku)**