



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUM PRASARANA PERIKANAN SAMUDERA CABANG BELAWAN

Mislan Sihite, Suhardy Cendrawan, Fitri Fitri

Universitas Methodist Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Maret 2017

Disetujui Mei 2017

Dipublikasikan Juni 2017

Keywords:

disiplin Kerja;

produktivitas Kerja

Abstrak

Masalah yang di bahas adalah apakah faktor individu karyawan yaitu disiplin kerja, motivasi, pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Perum Prasarana Perikanan Samudera Cabang Belawan? Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dianalisis dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap produktivitas kerja pada Perum Prasarana Perikanan Samudera Cabang Belawan. Setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar 1 skor akan meningkatkan bobot produktivitas kerja sebesar 1,011. Sebesar 71,30 % dari perubahan produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh perubahan disiplin kerja. Pendisiplinan pegawai dengan tindakan korektif dan progresif cukup mampu memperbaiki perilaku pegawai yang telah melakukan kesalahan sehingga kesalahan yang sama menjadi jarang terulang kembali, serta mampu menghalangi pegawai lain berbuat kesalahan yang sama. Pegawai mematuhi peraturan kerja pada perusahaan bukan karena didorong oleh kesadaran, tetapi karena dipaksa atau terpaksa untuk menghindari hukuman.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Struktur persaingan dalam dunia bisnis masa kini semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai daya saing tinggi dan berkelanjutan. Kemampuan suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan daya saing di tengah situasi yang kompetitif sangat dipengaruhi oleh modal sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam upaya memperoleh hasil (output) yang optimal, kegiatan

operasional perusahaan harus dijalankan dengan memanfaatkan segala infrastruktur perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan yang dipekerjakan diharapkan mampu memberikan loyalitas yang tinggi bagi organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Organisasi hanya dapat berhasil mencapai tujuannya, jika pegawai yang terlibat dalam aktivitasnya memiliki disiplin yang tinggi.

Perum Prasarana Perikanan Samudera Cabang Belawan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan

sarana dan prasarana nelayan. Atas jasa tersebut perusahaan menerima pendapatan yang dibayar oleh pelanggan di kemudian hari sesuai dengan tanggal jatuh tempo yang telah ditetapkan, yang diukur dalam satuan rupiah. Dengan demikian, produktivitas kerjanya dapat diukur dengan membagi jumlah pendapatan terhadap jumlah pegawai yang bekerja.

Dari data pendahuluan diketahui bahwa anggaran pendapatan pada Perum Prasarana Perikanan Samudera Cabang Belawan tidak pernah tercapai. Artinya, realisasi pendapatan selalu lebih rendah dari anggaran. Di samping itu ternyata produktivitas kerja pegawai juga mengalami penurunan. Secara teoretis terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, seperti pelatihan dan pengembangan, motivasi, perlengkapan kerja, kondisi tempat kerja, dan faktor manajemen.

Salah satu faktor individu karyawan yang sangat penting adalah disiplin, yang didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas yang telah diuraikan maka, penelitian ini akan mendalami fenomena yang terjadi, maka penelitian ini mengambil judul: "Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pada Perum Prasarana Perikanan Samudera Cabang Belawan".

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sastrohasiwoyo (2005:25) bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Kusriyanto (2009:2), Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Selanjutnya menurut Sinungan (2005:12) bahwa Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang terdapat pada Perum Prasarana Perikanan Samudera Cabang Belawan, yang berjumlah 75 orang tenaga kerja. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sugiyono (2005:91) mengatakan bahwa Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Maka jumlah sampel yang diteliti adalah 43 orang.

HASIL

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Variabel yang digunakan adalah disiplin kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 1,011 yang berarti setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar 1 skor akan meningkatkan bobot produktivitas sebesar 1,011.

Karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($10,081 > 2,29$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap produktivitas pada Perum Prasarana Perikanan Samudera Cabang Belawan.

Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan seberapa jauh kemampuan model dapat menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R Square) antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,713. Artinya, sebesar 71,30 % dari perubahan produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh perubahan disiplin kerja pegawai. Sedangkan sisanya 28,70 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

Pembahasan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Perum Prasarana Perikanan Samudera Cabang Belawan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 1,011 yang berarti setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar 1 skor akan meningkatkan bobot produktivitas kerja sebesar 1,011 skor.

Artinya, semakin baik disiplin kerja maka produktivitas pegawai juga akan semakin tinggi. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 71,30 % dari

perubahan produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh perubahan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 28,70 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

Disiplin kerja pegawai berpengaruh nyata terhadap produktivitas disebabkan tindakan pendisiplinan pada perusahaan telah cukup mampu mendorong kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan. Menurut jawaban responden, pendisiplinan pegawai dengan disiplin korektif cukup mampu memperbaiki perilaku pegawai yang telah melakukan kesalahan sehingga kesalahan yang sama menjadi jarang terulang kembali. Tindakan korektif berupa pemberian hukuman kepada pegawai yang melakukan kesalahan juga cukup mampu menghalangi pegawai lain berbuat kesalahan yang sama.

Disamping itu penerapan disiplin progresif dengan memberikan hukuman yang lebih berat atas pelanggaran yang berulang mendorong pegawai untuk lebih serius memperbaiki kesalahan, sehingga pelanggaran atas peraturan kerja menjadi lebih rendah. Setiap pengurangan atas kesalahan kerja akan berakibat pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Kelemahan yang ditemukan atas disiplin kerja pada perusahaan adalah kurangnya kesadaran pegawai atas pentingnya kepatuhan terhadap berbagai peraturan yang ditetapkan. Artinya, disiplin pegawai pada perusahaan tidak didasarkan pada adanya kesadaran mengenai pentingnya mematuhi berbagai peraturan yang ditetapkan. Pegawai mematuhi peraturan kerja pada perusahaan bukan karena didorong oleh kesadaran, tetapi karena dipaksa atau terpaksa untuk menghindari hukuman.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap produktivitas kerja pada Perum Prasarana Perikanan Samudera Cabang Belawan. Setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar 1 skor akan meningkatkan bobot produktivitas kerja sebesar 1,011. Sebesar 71,30 % dari perubahan produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh perubahan disiplin kerja.

2. Pendisiplinan pegawai dengan tindakan korektif dan progresif cukup mampu memperbaiki perilaku pegawai yang telah melakukan kesalahan sehingga kesalahan yang sama menjadi jarang terulang kembali, serta mampu menghalangi pegawai lain berbuat kesalahan yang sama.

3. Pegawai mematuhi peraturan kerja pada perusahaan bukan karena didorong oleh kesadaran, tetapi karena dipaksa atau terpaksa untuk menghindari hukuman.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kusriyanto, Bambang. 2004. Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Jakarta: Pustaka Binaman.

Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Nazir, Moh. 2003. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex S. 2004. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2004. Manajemen, Jakarta: Indeks.

Sastrohasiwiyo, Siswanto B. 2005. Manajemen Tenaga Kerja. Jakarta: Sinar Baru.

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.

Siswanto, Bejo. 2006. Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Suprianto, J. 2004. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Suryabrata, Sumadi. 2009. Metodologi Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Wahjosumidjo. 2004. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. Jurnal Ilmiah METHONOMI, 2(1), 197030.