



ANALISIS KEDISIPLINAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN PADA PTXYZ BAGIAN PRODUKSI

Cindy Wijayanti

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

E-Mail: cindywijayanti0802@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 11 Desember 2022 Disetujui 13 Januari 2023 Diterbitkan 01 Februari 2023 Kata Kunci: Kedisiplinan; Produktivitas	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan bagian produksi dalam menaikkan produktivitas pada perusahaan PT XYZ. Mengetahui bagaimana kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan PT XYZ, cara meningkatkan produktivitas karyawan pada PT XYZ, Metode dengan menggunakan Analisis deskriptif, hasil analisis berupa penerapan SOP pada PT XYZ memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: <i>Discipline; Productivity.</i>	<i>The purpose of this study was to determine the level of work discipline in production employees in increasing productivity at PT XYZ. Knowing how disciplined employees are in carrying out their duties and responsibilities as employees of PT XYZ, how to increase employee productivity at PT XYZ, Methods using descriptive analysis, the results of the analysis in the form of implementing SOPs at PT XYZ provide great benefits if employees apply them properly according to their functions.</i>

PENDAHULUAN

Kedisiplinan merupakan sebuah kunci bagi suatu perusahaan untuk membuat para karyawannya menjadi pribadi yang mandiri. Karena dengan adanya kedisiplinan maka para karyawan memiliki pola hidup yang tertata dan teratur terutama dalam bekerja. Dengan membiasakan sikap disiplin karyawan mampu untuk mengembangkan kepribadiannya yang positif dan mampu memperoleh prestasi yang memuaskan dalam pekerjaan. Menurut Singodimejo (2002:212) mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan suatu hal yang harus ditanamkan pada diri setiap karyawan. Kesadaran para karyawan diperlukan dengan cara mematuhi peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan ini sangat diperlukan untuk bisa memberikan bimbingan kepada para karyawan agar bisa menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tingginya tingkat kedisiplinan karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas pada perusahaan, namun sebaliknya apabila karyawan bersikap ceroboh dan tidak disiplin justru akan mempengaruhi produktivitas menjadi buruk.

Berdasarkan uraian yang ada diatas penulis ingin mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan kerja karyawan bagian produksi dalam menaikan produktivitas pada perusahaan PT XYZ. Oleh karena itu penulis membuat laporan penelitian dengan judul “Analisis Kedisiplinan Dalam Menaikan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Xyz Bagian Produksi”.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen yang penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2002:194) yang mengatakan “bahwa tanpa dukungan disiplin karyawan, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan keinginannya, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya” disamping itu disiplin kerja merupakan salah satu indikasi adanya semangat kerja yang dapat mendukung terwujudnya pencapaian tujuan baik perusahaan, karyawan yaitu peningkatan produktivitas.

Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014), Produktivitas kerja dapat diartikan perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok, yang menurut Siagian dalam Rahmawati (2013) dikatakan bahwa ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

METODE

Dalam desain penelitian kualitatif ini, penulis menggunakan data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan metode berfikir induktif. Metode berfikir induktif adalah metode berfikir yang dimulai dari fakta empiris. Peneliti terjun ke lapangan, mempelajari, menganalisis, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan. Dalam desain penelitian kualitatif ini, penulis mengambil desain penelitian yaitu berdasarkan apa yang telah diamati dan di observasi di PT. XYZ dengan model penelitian analisis kedisiplinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ bagian produksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Proses analisis peneliti hanya mencatat jawaban dari para informan secara langsung pada saat wawancara dan tidak merekamnya. Hal ini karena untuk mempermudah dalam proses wawancara sehingga durasi wawancara tidak terlalu lama dan sebelumnya pun peneliti sudah meminta persetujuan kepada para informan yang bersangkutan. Untuk mengetahui sejauh mana analisis kedisiplinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ bagian produksi. Dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh para narasumber dan informan.

Apakah PT. XYZ sudah menerapkan kedisiplinan kerja pada karyawan, dan bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan di PT. XYZ ?

Informan 1

Saudara Suwandi sebagai HRD menjawab

“PT. XYZ sudah menerapkan kedisiplinan kerja kepada para karyawan. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan di perusahaan ini cukup baik”. Bogor 06/10/2022

Menurut anda apakah kedisiplinan dalam bekerja itu penting?

Saudara Dede sebagai karyawan bagian produksi menjawab

Informan 2

“Menurut Saya sangat penting, karena dengan adanya disiplin dalam bekerja membuat pekerjaan kita menjadi lebih teratur dan tepat sesuai dengan SOP”. Bogor 06/10/2022

Apakah tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
Saudara Suwandi sebagai HRD menjawab

Informan 3

“Sangat berpengaruh, karena apabila ada salah satu yang melanggar kedisiplinan akan terjadi penyimpangan dalam pekerjaan tersebut. Karena perusahaan ini mengutamakan kerja sama tim jadi apabila ada yang tidak sesuai maka produktivitas akan menurun”. Bogor 06/10/2022

Apa dampak yang akan terjadi dari ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh karyawan ?

Saudara Nunu sebagai QC menjawab

Informan 3

“Menurut Saya dampak yang akan terjadi yaitu penurunan produktivitas kerja para karyawan, jumlah output yang dihasilkan juga pasti akan menurun, dan kualitas yang dihasilkan kemungkinan akan tidak sesuai dengan standar yang sudah di tetapkan ”. Bogor 06/10/2022

Pembahasan

PT. XYZ sudah menerapkan kedisiplinan kerja kepada para karyawan dan kedisiplinan para karyawan juga saat ini sudah cukup baik. Kedisiplinan kerja karyawan sangat penting karena membuat pekerjaan menjadi lebih teratur dan juga lebih efisien terutama jika dilakukan sesuai dengan SOP yang ada. PT. XYZ menerapkan sistem kerja sama tim sehingga dibutuhkan kerja sama dalam menjaga kedisiplinan kerja karyawan agar tidak terjadinya suatu penyimpangan. Kedisiplinan kerja karyawan sangat berdampak besar terhadap produktivitas, jadi apabila ada karyawan yang tidak disiplin akan menurunkan produktivitas kerja karyawan dan akan mempengaruhi jumlah output perusahaan dan akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan telah dijabarkan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan sangatlah penting untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan terutama bagian produksi yang bertugas untuk menaikkan jumlah output perusahaan. PT. XYZ sudah menerapkan kedisiplinan kerja dan sudah berjalan dengan cukup baik untuk perusahaan tersebut. Kedisiplinan kerja memberikan manfaat yang besar untuk perusahaan, selain bisa meningkatkan produktivitas kerja kedisiplinan ini juga bisa meningkatkan kerja sama tim yang baik dan bisa mencegah terjadinya penyimpangan dalam bekerja.

Disarankan kepada perusahaan agar tetap memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar semakin baik lagi. Untuk para karyawan diharapkan bisa terus disiplin dalam bekerja untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam bekerja.

REFERENSI

Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta

Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 2(4).

Mathis, dan Jackson. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan pertama. Yogyakarta : Salemba Empat

Nurmansyah, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Unilak Press, Pekanbaru

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Solihin, D., & Wardani, A.Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 5(5).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwanto, H., & Priansa, Donni Juni. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta