

## PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS

**Sulistiyowati, S.E, M.Si.**

*Jurusan Adm. Niaga, Politeknik Negeri Jakarta, Kampus Baru UI Depok*

### ABSTRAK

*This research is aimed to investigate the application of performance disciplines of administration clerk in business administration department. This research covers three aspects. It covers the performance, self awareness, and the obedience to the organization rules. The data from research said that most of the administration staff still gets the low score the average score most of them get deviation standard 7.33. median get 43.33 and the low standard goes to 56,37%. The disciplines is aimed to increase and accelerate the performance and finally it is going to reach the organization goal.*

*Key word: administration staffs, awareness, performance, organization goals, rule and organization goals*

### PENDAHULUAN

Era Globalisasi dimulai sejak 1 Januari 2003 yang ditandai dengan adanya era pasar bebas untuk kawasan Asia Tenggara yang dikenal dengan AFTA 2003. Namun pada kenyataannya, sampai pada saat ini masyarakat Indonesia masih belum siap menjalankan konsep era globalisasi. Dalam konsep globalisasi dikenal adanya konsep pasar persaingan sempurna (*the perfect maker*) yang merupakan suatu kondisi yang memungkinkan seluruh pemain dalam suatu pasar persaingan bebas dapat keluar masuk pasar sesuai dengan pertimbangan rasionalnya masing-masing. Istilah lainnya yaitu dunia adalah satu tempat yang tunggal tanpa batas (*borderless world and only one earth*) (Sam dan Tuti, 2005: 137)

Setiap perusahaan harus mampu menghadapi persaingan ketat dari perusahaan-perusahaan lain dari seluruh dunia. Perhatian suatu perusahaan tidak lagi hanya terbatas pada produk barang atau jasa yang dihasilkan saja, tetapi juga aspek proses, sumber daya manusia, dan lingkungan. Dengan demikian, hanya perusahaan yang benar-benar berkualitas yang dapat bersaing dalam pasar global.

SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, dan teknologi, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan modal dan teknologi. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan produktivitas suatu organisasi.

Produktivitas tidak saja mencakup aspek-aspek ekonomi, melainkan juga berkaitan dengan aspek-aspek non ekonomi seperti misalnya, manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, disiplin, keselamatan kerja, insentif dan lain sebagainya.

Produktivitas merefleksikan suatu ukuran luasnya performansi yang mengidentifikasi kesuksesan atau kegagalan dalam memproduksi barang dan jasa-jasa yang menggunakan berbagai masukan tertentu. Dampak yang diharapkan dari peningkatan produktifitas adalah munculnya perilaku produktif dari karyawan atau pegawai. Ada dua bentuk perilaku produktif yaitu perilaku efektif dan perilaku efisien. Perilaku efektif adalah perilaku yang terarah untuk pencapaian tujuan organisasi, sedangkan perilaku efisien adalah perilaku kerja yang berorientasi pada usaha pemanfaatan secara maksimal dan hemat sumber daya, prasarana, sarana, dan dana perusahaan dalam usahanya mencapai tujuan.

Hampir semua organisasi atau perusahaan mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawainya untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu disiplin menjadi bagian penting dalam sebuah organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Penegakan disiplin karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Perilaku pemimpin dalam organisasi sangat menentukan dalam penerapan disiplin karyawan. Pendisiplinan adalah sebuah proses yang harus memperhatikan kaidah-kaidah kemanusiaan, disamping aturan-aturan yang sudah dibuat. Dengan penegakan disiplin kerja dalam suatu organisasi akan menghasilkan produktivitas karyawan dengan kata lain semakin tinggi disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "bagaimana disiplin kerja dalam rangka meningkatkan produktifitas karyawan di Politeknik Negeri Jakarta"

### **Analisa Hasil Angket Disiplin Kerja Pegawai (Staf Adminsitasi)**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, deskripsi data hasil penelitian di sajikan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai sebaran data. Data yang disajikan berupa data yang telah diolah dari data mentah dengan teknik statistik deskriptif. Data disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, total skor, harga skor rata-rata, simpang baku, modus, median, skor maksimal, skor minimal.

Data tentang disiplin kerja diperoleh berdasarkan hasil isian angket para responden, yaitu staf administrasi, yaitu terdiri dari 22 pertanyaan dengan lima alternatif jawaban. Setiap butir pertanyaan diberi skor 1 sampai 5. dengan demikian secara teoritis rentang skor disiplin kerja berkisar 22 sampai 110.

Skor empiris variabel disiplin kerja staf bervariasi antara skor minimal 78 sampai skor maksimal 108 dengan rentang skor sebesar 30. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata 90,76; simpangan baku 7,33; median 91; dan modus 88. Sebaran skor dari masing-masing responden dapat ditunjukkan pada distribusi frekuensi yang disusun dengan jumlah kelas sebesar 6, panjang kelas 6 sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Karyawan**

No Kelas	Kelas Interval	Nilai Tengah	Frekuensi		
			Absolut	Kumulatif	Relatif

1	78-83	80.5	5	16.667	16.667
2	84-89	86.5	8	26.667	43.333
3	90-95	92.5	9	30	73.333
4	96-101	98.5	6	20	93.333
5	102-107	103.5	1	3.3333	96.667
6	108-113	109.5	1	3.3333	100
Jumlah			30	100	-

Berdasarkan tabel di atas, penyebaran skor disiplin menunjukkan bahwa 13 responden atau sekitar 43,33% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-rata (90,76), dan 17 responden atau sekitar 56,67% memperoleh skor di atas kelompok rata-rata (90,76).

Untuk penjabaran lebih lanjut, maka perlu dilihat skor responden pada masing-masing indikator variabel disiplin pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2 Skor Perindikator Variabel Disiplin**

Disiplin												
No	Indikator	Sub Indikator	Butir	No.	SKALA					Jm sk (n=30)	Persen tase %	Rt Sk
					5	4	3	2	1			
					Sr	Sl	Kd	Jr	TP			
1	Ketaatan	1	1,2,3	1	8	21	1	0	0	128	85.3	4.27
				2	5	21	3	0	1	119	79.3	3.97
				3	8	13	8	1	0	118	78.7	3.93
		2	4,5,22	4	9	19	2	0	0	127	84.7	4.23
				5	7	21	1	1	0	124	82.7	4.13
				22	13	17	0	0	0	133	95	4.43
Rata-rata indikator 1										83.2	4.16	
2	Kesadaran	1	6,7,8	6	6	15	6	3	0	114	76	3.8
				7	11	16	2	1	0	127	84.7	4.23
				8	8	19	3	0	0	125	83.3	4.17
		2	9,10,11,12	9	10	18	2	0	0	128	85.3	4.27
				10	13	15	2	0	0	131	87.3	4.37
				11	10	17	3	0	0	127	84.7	4.23
				12	9	19	2	0	0	127	84.7	4.23
Rata-rata indikator 2										83.7	4.19	
3	Sikap Menerima Peraturan Organisasi	1	13,14,15,16 17,18,19,20 21	13	9	21	0	0	0	129	86	4.3
				14	13	15	2	0	0	131	87.3	4.37
				15	8	21	1	0	0	127	84.7	4.23
				16	7	16	5	1	1	117	78	3.9
				17	12	19	0	1	0	130	86.7	4.33
				18	14	11	3	2	0	127	84.7	4.23
				19	6	18	3	2	1	116	77.3	3.87
				20	7	15	4	1	3	112	74.7	3.73
				21	8	15	8	3	1	106	70.7	3.53
Rata-rata indikator 3										81.1	4.06	
Rata-rata Variabel Disiplin Kerja										82.7	4.13	

Pada tabel di atas dapat dilihat pada indikator ketaatan, skor total yang diperoleh dari 6 butir pertanyaan adalah 749 dengan skor maksimal adalah 900, sehingga perentase yang diperoleh adalah 83,2% dengan rata-rata 4,15 dengan nilai tertinggi adalah 5. Maka dapat disimpulkan bahwa ketaatan pegawai terhadap aturan organisasi adalah bagus.

Pada indikator kedua pada variabel disiplin yaitu indikator kesadaran dapat dilihat bahwa skor total yang diperoleh dari 7 butir pertanyaan adalah 879 dengan skor maksimal 1050, sehingga persentase yang diperoleh adalah 83,7% dengan rata-rata 4,19. Maka dapat disimpulkan bahwa kesadaran staf administrasi di Politeknik Negeri Jakarta adalah bagus.

Pada indikator ketiga pada variabel disiplin yaitu indikator sikap karyawan terhadap peraturan organisasi dapat dilihat bahwa skor total yang diperoleh dari 9 butir pertanyaan adalah 879 dengan skor maksimal 1095, sehingga persentase yang diperoleh adalah 81,7% dengan rata-rata 4,06. Maka dapat disimpulkan bahwa kesadaran staf administrasi di Politeknik Negeri Jakarta adalah bagus.

Penyebaran skor indikator terbesar ada pada indikator kedua yaitu indikator kesadaran dengan jumlah rata-rata skor 4,13 diatas skor indikator rata-rata yaitu 4,19. Sementara indikator yang pertama yaitu ketaatan merupakan skor terbesar setelah skor indikator kedua, dengan rata-rata 4,16 diatas skor indikator rata-rata yaitu 4,13. Skor indikator ketiga berada diposisi ketiga dengan jumlah skor 4,06 dibawah skor rata-rata yaitu 4,13

### **Hasil Analisa Data Angket Produktivitas Kerja Pegawai (Staf Administrasi)**

Data tentang produktivitas kerja pegawai diperoleh berdasarkan hasil isian angket para responden, yaitu staf administrasi, yaitu terdiri dari 20 pertanyaan dengan lima alternatif jawaban. Setiap butir pertanyaan diberi skor 1 sampai 5. dengan demikian secara teoritis rentang skor produktivitas kerja berkisar 20 sampai 100. Skor empiris variabel produktivitas kerja pegawai bervariasi antara skor minimal 65 sampai skor maksimal 99 dengan rentang skor sebesar 35.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata 84; simpangan baku 7,39; median 85; dan modus 88. Sebaran skor dari masing-masing responden dapat ditunjukkan pada distribusi frekuensi yang disusun dengan jumlah kelas sebesar 6, panjang kelas 6 sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Skor Produktivitas Karyawan**

No Kelas	Kelas Interval	Nilai Tengah	Frekuensi		
			Absolut	Kumulatif	Relatif
1	65-70	67.5	1	3.3333	3.3333
2	71-76	73.5	2	6.6667	10
3	77-83	79.5	11	36.667	46.667
4	84-89	86.5	10	33.333	80
5	90-95	92.5	4	13.333	93.333
6	96-101	98.5	2	6.6667	100
Jumlah			30		

Berdasarkan tabel di atas, penyebaran skor produktivitas menunjukkan bahwa 14 responden atau sekitar 46,66% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-rata (84), dan 16 responden atau sekitar 54,34% memperoleh skor di atas kelompok rata-rata (80).

Untuk penjabaran lebih lanjut, maka perlu dilihat skor responden pada masing-masing indikator variabel produktivitas pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4 Skor Per indikator Variabel Produktivitas**

Produktivitas												
No	Indikator	Sub Indikator	Butir	No.	SKALA					Jm sk (n=30)	Persen tase %	Rt Sk
					5	4	3	2	1			
					Sr	Sl	Kd	Jr	Tp			
1	Kualitas dan kuantitas	1	1,2,11	1	14	16	0	0	0	134	89.33	4.47
				2	0	15	8	5	2	96	64	3.2
				11	16	14	0	0	0	136	90.67	4.53
		2	3,4,5	3	14	11	4	1	0	128	85.33	4.27
				4	4	6	13	5	2	95	63.33	3.17
				5	12	14	3	1	0	127	84.67	4.23
Rata-rata indikator 1										79.56	3.98	
2	Pelaksanaan tugas	1	6,7,12	6	7	17	3	3	0	118	78.67	3.93
				7	16	10	3	1	0	131	87.33	4.37
				12	17	12	1	0	0	136	90.67	4.53
		2	13,14,15	13	14	11	5	0	0	129	86	4.3
				14	12	10	7	1	0	123	82	4.1
				15	15	12	2	1	0	131	87.33	4.37
		3	8,9	8	15	12	3	0	0	132	88	4.4
				9	11	14	4	1	0	125	83.33	4.17
		Rata-rata indikator 2										85.42
3	Efisien dan efektivitas	1	16,18,20	16	10	15	4	0	1	122	81.33	4.07
				18	19	10	1	0	0	138	92	4.6
				20	13	17	0	0	0	133	88.67	4.43
		2	10,17,19	10	11	12	7	0	0	124	82.67	4.13
				17	15	11	4	0	0	131	87.33	4.37
				19	15	12	2	1	0	131	87.33	4.37
Rata-rata indikator 3										86.56	4.33	
Rata-rata Variabel Produktivitas										83.84	4.19	

Pada tabel di atas dapat dilihat pada indikator kuantitas dan kualitas, skor total yang diperoleh dari 6 butir pertanyaan adalah 716 dengan skor maksimal adalah 900, sehingga perentase yang diperoleh adalah 79,56% dengan rata-rata 3,98 dengan nilai tertinggi adalah 5. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas dan kuantitas karyawan adalah cukup tinggi..

Pada indikator kedua pada variabel produktivitas yaitu indikator pelaksanaan tugas dapat dilihat bahwa skor total yang diperoleh dari 8 butir pertanyaan adalah 1025 dengan skor maksimal 1200, sehingga persentase yang diperoleh adalah 85,42%

dengan rata-rata 4,27. Maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas oleh staf administrasi di Politeknik Negeri Jakarta adalah bagus.

Pada indikator ketiga pada variabel produktivitas yaitu indikator efisiensi dan efektivitas staf administrasi di Politeknik Negeri Jakarta dapat dilihat bahwa skor total yang diperoleh dari 6 butir pertanyaan adalah 779 dengan skor maksimal 900, sehingga persentase yang diperoleh adalah 86,84 dengan rata-rata 4,33. Maka dapat disimpulkan bahwa kesadaran staf administrasi di Politeknik Negeri Jakarta adalah bagus.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana didapatkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja staf administrasi di Politeknik Negeri Jakarta dapat disimpulkan bahwa pada umumnya staf administrasi di Politeknik Negeri Jakarta memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini dilihat dari: hasil angket ketaatan dalam melaksanakan tata tertib staf administrasi di Politeknik Negeri Jakarta adalah baik, namun di lapangan kenyataannya tidak sebagus hasil angket. Yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib masih ada, walaupun jumlahnya sedikit, sanksi untuk pelanggaran tersebut belum tegas dibuat. Sikap taat belum menjadi budaya yang dimiliki oleh staf administrasi di Politeknik Negeri Jakarta. Kesadaran pegawai juga sangat memengaruhi kinerja suatu organisasi. Semakin tinggi kesadaran karyawan pegawai semakin tinggi produktivitas kerjanya. Dalam pencapaian tujuan tentunya tidak lepas peran dari para staf administrasi sebagai pelaksana dalam menunjang pencapaian tujuan. sehingga para staf harus tahu dan mengerti tujuan apa yang akan dicapai, dan bagaimana cara mengerjakannya.
2. Disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Keterkaitan itu adalah penerapan disiplin kerja karyawan berkaitan secara positif dengan produktivitas kerja karyawan. Berkaitan positif berarti bahwa disiplin yang tinggi dari karyawan bergerak seirama dengan produktivitas kerja. Keterkaitan keduanya itu dapat dipahami dari pengertian keduanya, dimana disiplin adalah suatu proses kesadaran, ketaatan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan standar organisasi yang berlaku tanpa ada yang memaksakan, sedangkan produktivitas kerja adalah upaya organisasi untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin tinggi.

## **Saran**

Dari hasil penelitian tentang penerapan disiplin kerja dalam upaya peningkatan produktivitas Staf Administrasi di Politeknik Negeri Jakarta, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk Staf Administrasi/Pegawai  
Di Politeknik Negeri Jakarta harus memiliki budaya kerja yang dapat meningkatkan disiplin yang tinggi, sehingga peran pemimpin sangat berpengaruh, oleh diri dengan selalu mengutamakan mutu. Disiplin perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Disiplin hendaknya tidak menjadi suatu beban
2. Untuk Politeknik Negeri Jakarta

Dalam proses pendisiplinan pegawai hendaknya tetap melakukan pengawasan dan senantiasa ada peringatan bagi pegawai yang sudah mulai tidak disiplin dalam bekerja, bila perlu ada sanksi yang tegas untuk pegawai yang indisipliner. Sehingga instansi jadi lebih berwibawa dan disegani oleh instansi lain.

3. Untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini perlu ada kelanjutan pada penelitian selanjutnya, karena upaya peningkatan disiplin akan bisa lebih terlihat seiring dengan keikutsertaan Politeknik Negeri Jakarta dalam Program ISO 9002. Sehingga sistem kerja yang sekarang belum maksimal masih ada kesempatan untuk dimaksimalkan, termasuk disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas, setelah Politeknik mengikuti ISO dan dapat sertifikat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni Abdurrahman, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2006. Jakarta:
- Gill Brian W. *Successfully Implementing Discipline Developing A Positive Employee Discipline Policy*
- Sam dan Tuti, 2005, *Analisi SWOT Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta:
- Ndara, Taliziduhu, 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* Rineka cipta. Jakarta:
- Mosley, dkk. 2005 *Supervisory Management (The art of Inspiring, Emporing, and Develoving People China*
- L Mathis Robert, H. Jackson Jhon. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Jakarta
- Sheldrake John, 1996. *Management Theory*.: International Thomson Business Press, London.
- Sinungan Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana* Bumi Aksara .Jakarta.
- Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mulyono Mauled, 2004. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Bumi. Aksara. Jakarta:
- Heinz Weihrich dan Harold Koontz, *Management a Global Persfective* ( New York: Mc Graw Hill, 2005), p. 10
- Stephen P. Robbins. 1998, *Organizational Behavior*. Prentice Hall, New Jersey:
- Leslie W. Rue dan Lloyd L. Byars, 1996. *Supervision Key Link to Productivity*, Irwin. Amerika: Irwin