

# PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI ANUGERAH KITO MAKMUR JAYA TUGUMULYO OGAN KOMERING ILIR

Sri Sarwo Sari

STIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan  
Jl. MP. Bangsa Raja No.27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia

Email : [srisarwosari@stietrisnanegara.ac.id](mailto:srisarwosari@stietrisnanegara.ac.id)

## Abstrak

Didalam mendukung kemajuan dan pengembangan suatu organisasi sangat perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh dan terus menerus di segala bidang dan semua aspek kehidupan. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi merupakan modal utama suatu organisasi untuk dapat sejajar dengan organisasi lainnya. Tanpa adanya pribadi-pribadi dari masing-masing individu untuk berusaha maju tanpa perlu dipaksa maka suatu organisasi tersebut tidak berarti apa-apa. Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya Tugumulyo Ogan Komering Ilir, ternyata disiplin belum dilaksanakan dengan baik sehingga produktivitas kerja karyawan belum optimal. Permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya Tugumulyo Ogan Komering Ilir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya Tugumulyo Ogan Komering Ilir serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai disiplin dan produktivitas kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan, Disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya Tugumulyo Ogan Komering Ilir. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara disiplin dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya Tugumulyo Ogan Komering Ilir diperoleh angka  $r$  sebesar 0,57. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400-0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya Tugumulyo Ogan Komering Ilir.

Kata Kunci : Pengaruh Disiplin, Produktifitas Kerja, Koperasi

## I. PENDAHULUAN

Karyawan suatu perusahaan pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya karyawan yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Karyawan negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pada hakekatnya dalam suatu organisasi atau instansi masalah disiplin merupakan hal yang sangat kompleks, dan paling penting bagi karyawan. Kedisiplinan sangat penting bagi karyawan itu sebagai individu, karena keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Pada kenyataannya masih dijumpai adanya karyawan sering datang terlambat masuk kerja, adanya karyawan bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi organisasi untuk memberikan disiplin bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Karena hal ini akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Didalam kehidupannya manusia atau individu tidak lepas dari suatu perencanaan aktivitas untuk suatu tujuan tertentu, ini semua dilakukan sebelum aktivitas tersebut dilakukan agar dapat berjalan dengan baik, dan untuk dapat mencapai suatu tujuan harus diawali dulu dengan sebuah perencanaan yang matang. (Fauzi 2013) Perencanaan adalah penentuan serangkaian kegiatan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan perencanaan ini merupakan fungsi pertama dari fungsi manajemen, bila perencanaan yang dibuat kurang baik maka hasilnya pun kurang memuaskan seperti apa yang diinginkan sebelumnya. Manajemen sangat penting dan bisa dikatakan merupakan kunci keberhasilan dari setiap usaha, sebab tanpa manajemen yang baik akan menyulitkan untuk mencapai suatu tujuan. (Fauzi 2018) Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni, pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, melalui suatu proses yang sistematis dan terkoordinasi yang didasarkan pada pembagian tugas kerja, tanggung jawab dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

(Garaika 2019a) Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan suatu organisasi yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Dalam meningkatkan mutu dan keterampilan karyawan serta memupuk kegairahan kerja karyawan maka pimpinan harus dapat meningkatkan kedisiplinan. Keteladanan seorang pimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kedisiplinan karena pemimpin dijadikan panutan oleh para bawahannya. Disiplin adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku di didalam perusahaan yang bersangkutan dan memberikan tindakan disiplin terhadap karyawan yang melanggar peraturan itu. Dengan demikian tujuan utama pembinaan disiplin adalah demi kelangsungan hidup perusahaan dan tercapainya sasaran perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan produktivitas kerja karyawan, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap disiplin.

Untuk meningkatkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Kedisiplinan perusahaan yang baik apabila sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran disiplin terhadap peraturan-peraturan, hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya semua karyawan mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan. Dalam pemberian hukuman

harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran disiplin.

(Garaika 2019b; Margahana, Helisia 2019) Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan produktivitas kerja karyawan, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap disiplin. Untuk meningkatkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Kedisiplinan perusahaan yang baik apabila sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran disiplin terhadap peraturan-peraturan, hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya semua karyawan mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran disiplin.

(Ruliyansa 2018; Sahlan 2019) Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah dengan memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dan dapat diterima. Termasuk pelanggaran disiplin adalah setiap pola perilaku untuk memperbanyak, mengedarkan, menempelkan yang berisikan anjuran atau hasutan untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kecuali hal tersebut dilakukan untuk kepentingan organisasi.

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah dengan memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dan dapat diterima. Termasuk pelanggaran disiplin adalah setiap pola perilaku untuk memperbanyak, mengedarkan, menempelkan yang berisikan anjuran atau hasutan untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kecuali hal tersebut dilakukan untuk kepentingan organisasi.

(McLeod dan Schell 2001) Produktivitas kerja adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan. Untuk melihat produktivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan, yaitu : pertimbangan ekonomi, pertimbangan fisiologi, pertimbangan psikologi dan pertimbangan sosial. (Evi Riyanti 2019; Iis Mardeli 2019) Efektivitas adalah hasil membuat keputusan untuk menunjukkan pengarahan tenaga kerja bawahan atau disebut juga manajemen efektivitas kepemimpinan, yang membantu memenuhi misi suatu organisasi atau pencapaian tujuan. Makin besar suatu organisasi makin rumit dan makin penting permasalahannya.

Karena salah satu tanggungjawab dasar manajemen adalah memperoleh, menata, memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan bisnisnya seefektif mungkin, maka manajemen harus mengemban tanggungjawab itu meski rumit sekali permasalahan yang dihadapi.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam agribisnis mempunyai banyak dimensi. Pertama, hal itu melibatkan keseluruhan fungsi perekrutan, pengangkatan, pelatihan, pengevaluasian, pengajuan promosi, pengelolaan balas jasa dan tunjangan. Selain menangani fungsi formal di bidang personalia manajemen juga harus mengembangkan struktur organisasi dimana tanggungjawab, wewenang dan tanggung gugat harus dirumuskan dengan jelas. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan bisnis apabila manajer berupaya memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusia untuk memaksimalkan produktivitas. Untuk dapat mencapai suatu tujuan dengan baik dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, maka haruslah didukung oleh kemampuan dan kesanggupan dari setiap pimpinan dan karyawan untuk melaksanakan kegiatan tersebut agar menjadi efektif. Kemampuan yang ada pada setiap karyawan dapat dijadikan salah satu tolak ukur dari keberhasilan yang akan dicapai.

### III. GAMBARAN UMUM

Suatu organisasi tumbuh dan berkembang dari kebutuhan manusia untuk bekerja sama. Dan alasan manusia untuk berorganisasi adalah membuat agar kerja sama menjadi efektif. Pengorganisasian adalah menetapkan struktur tugas-tugas melalui penentu berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dari bagian-bagiannya, pengelompokan aktivitas-aktivitas, penugasan, pendelegasian wewenang, serta pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi dalam struktur organisasi.

Organisasi dapat dipahami dalam pengertian sebagai suatu “struktur” yaitu sebagai pengelompokan aktivitasnya yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Penugasan setiap pengelompokan kepada seorang pimpinan dengan wewenang yang diperlukan untuk mengawasinya, dan sasaran untuk mengkoordinasi secara keseluruhan struktur organisasi. Struktur organisasi harus dirancang untuk memperjelas lingkungan kerja sehingga semua anggota kelompoknya tahu apa yang harus dilakukan untuk menghasilkan kerja yang optimal.

Dalam merencanakan pembagian kerja masing-masing anggota kelompoknya, suatu organisasi harus memperhatikan akan kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai, sehingga tiap bagian yang dilakukan tahu secara jelas aktivitas-aktivitas mana yang harus dilakukan dan menjadi tanggung jawabnya. Aktivitas-aktivitas tersebut dapat dijalankan dengan baik, apabila masing-masing anggota kelompok suatu organisasi diberikan wewenang. Dan koordinasi harus diberikan kepada mereka dalam melaksanakan aktivitasnya. Hal ini dimaksudkan agar antara bagian - bagian yang ada dalam kelompok tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Untuk itu sebuah struktur organisasi sangat diperlukan didalam menjalankan aktivitas suatu organisasi, agar setiap anggota kelompoknya tahu secara jelas akan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.
2. Produktivitas kerja adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.
3. Korelasi antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya Tugumulyo Ogan Komering Ilir adalah mempunyai pengaruh yang kuat, karena di peroleh angka ‘r’ sebesar 0,74. Setelah dikonsultasikan

dengan standar konservatif ternyata 0,74 terletak antara 0,600 - 0,799 yang termasuk pada korelasi kuat.

4. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh  $(t)_{\text{tabel}} = 1,860$  sedangkan  $(t)_{\text{hitung}} = 3,1109$  yang dapat disimpulkan bahwa  $(t)_{\text{hitung}} > (t)_{\text{tabel}}$  atau  $(t)_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $(t)_{\text{tabel}}$ , sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, karena korelasi yang ada adalah kuat.

### Daftar Pustaka

- Evi Riyanti, Yansahrita. 2019. "Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur." *Jurnal Signaling* 8(2):48–54.
- Fauzi. 2013. *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, Rita Irviani. 2018. *Penagntar Manajemen Edisi Revisi*. diedit oleh Putri Chistian. Yogyakarta: Andi Offset.
- Garaika. 2019a. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. diedit oleh Yansahrita. Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Garaika. 2019b. "The Effects of Fatigue , Role Overload and Stress on Farmer ' s Work Safety Fatigue and Stress." Hal. 13–17 in *The 2nd International Conference on Inclusive Business in the Changing World*.
- Iis Mardeli, Yansahrita. 2019. "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur." *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 17(1):41–52.
- Margahana, Helisia, Garaika. 2019. "The Influence Of Credibility And Voluntariness Toward Technological Use Behavior : Entrepreneurial Potential Model Approach." *International Journal of Entrepreneurship* 23(2):1–9.
- Mcleod, Raymond dan George P. Schell. 2001. *Sistem Informasi Manajemen*.
- Ruliyansa. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur." *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 16(2):82–91.
- Sahlan, Sri Sarwo Sari. 2019. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Konsumen Pada CV. Sido Bella Belitang OKU Timur." *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 17(1):36–40.