

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Penyajian data

a. Persiapan penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu dilakukan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam pelaksanaan penelitian di lapangan. Persiapan penelitian meliputi perspenyusunan alat ukur dengan persiapan administrasi, penentuan skor untuk alat ukur dan penentuan skor untuk alat ukur. Namun sebelum persiapan penelitian, ada tahap-tahap lain yang harus dilakukan yaitu : *pertama*, merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai dari penelitian tersebut. *Kedua*, melakukan studi pustakan atau studi literatur dengan tujuan mencari dan menelaan teori serta hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. *Ketiga*, melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi untuk mendiskusikan dan menyempurnakan data atas konsep yang mendasari penelitian. *Keempat*, menentukan populasi dan sampel penelitian yang sesuai dengan tujuan serta landasan teori. *Kelima*, mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam rangka pengumpulan data, termasuk menentukan indikator-indikator untuk menyusun alat ukur. *Keenam*, melakukan penelitian yang mana mulai dari pengambilan data sampai

dengan pengumpulannya kembali. *Ketujuh*, pengolahan data. *Kedelapan*, menganalisis dan membuat laporan hasil penelitian.

b. Penyusunan instrument penelitian

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas adalah skala psikologi, langkah-langkah penyusunannya adalah menentukan indikator-indikator dari variabel penelitian berdasarkan pembahasan teori yang telah dijabarkan pada bab II. Untuk kedua variabel pada disiplin kerja dan produktivitas kerja tidak dilakukan penyusunan instrument, karena menggunakan data yang telah ditentukan dari perusahaan.

c. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, ada beberapa hal yang berkaitan dengan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi sehubungan dengan prosedur perijinan penelitian, antara lain meliputi:

1. Mengajukan surat permohonan ijin penelitian kepada ketua jurusan selanjutnya diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi jurusan Psikologi Prodi Ilmu Sosial melalui staf akademik, surat ijin penelitian ini kemudian dikeluarkan oleh pihak fakultas pada tanggal 05 April 2014.
2. Pada tanggal 07 April 2014, peneliti dengan membawa surat ijin dari pihak fakultas untuk diserahkan kepada pihak perusahaan.
3. Peneliti kemudian melakukan konsultasi dengan HRD PT. Mitra Saruta. Setelah melakukan konsultasi, peneliti kemudian

mendapatkan ijin dari pimpinan pada tanggal 07 April 2014 dan memberikan jawaban secara resmi yang ditujukan kepada Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Psikologi Prodi Ilmu sosial dan peneliti menyatakan bahwa pihak PT. Mitra Saruta tidak berkeberatan terhadap penelitian yang akan dilakukan peneliti asalkan sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

4. Peneliti kemudian berhubungan langsung dengan HRD yang mana telah memberikan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti.

d. Pelaksanaan Penelitian

Setelah mendapat ijin secara resmi dari pihak perusahaan, peneliti mengadakan observasi dan sedikit wawancara guna menggalai informasi sehingga didapatkan data yang akurat mengenai kondisi subjek penelitian. Penelitian dilakukan sejak tanggal 07 April 2014 sampai 16 Juli, mulai dari ijin penelitian sampai selesai. Peneliti kemudian melakukan rekapitulasi data untuk mempersiapkan pelaksanaan analisis secara statistic sehingga dapat diketahui apakah hipotesis penelitian terjawab atau tidak.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Mitra Saruta

PT. Mmitra Saruta Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi sarung tangan. Pada awal berdiri persahaan

hanya memiliki 15 unit mesin. Lokasi perusahaan terletak di Jl Raya Krikilan km. 28 Driyorejo, Gresik 61177. Perusahaan Mitra Saruta Indonesia Merupakan perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas (PT), didirikan oleh Bapak Yanto Andrian sebagai salah satu pemilik saham sekaligus direktur utama perusahaan.

PT. Mitra Saruta Indonesia dalam perkembangan usahanya tidak terlepas dari bantuan pemerintah baik berupa kemudahan-kemudahan maupun fasilitas kredit. Perusahaan memilih bidang usaha sarung tangan karena diharapkan mempunyai prospek yang cukup baik untuk masa yang akan datang.

b. Lokasi Perusahaan

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi pertimbangan untuk menentukan lokasi suatu perusahaan. Penentuan lokasi perusahaan merupakan pertimbangan lokasi yang strategis demi kelancaran operasional perusahaan.

PT. Mitra Saruta Indonesia terletak di jalan Krikilan km. 28, kecamatan Driyorejo, kabupaten Gresik 61177. Perkembangan perusahaan ini ditunjang dengan tersedianya tanah yang cukup luas yaitu 1,2 hektar yang semula hanya sekitar 500 meter. Adapun faktor-faktor yang menjadi dasar pertimbangan pemilihan lokasi antara lain:

1. Pertimbangan bahan baku

Perusahaan memerlukan bahan baku untuk kelancaran proses produksinya, untuk itu berusaha memperoleh sejumlah bahan baku yang dibutuhkan dengan harga yang memadai.

2. Pertimbangan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting bagi suatu perusahaan, karena berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor tenaga kerja. Oleh karena itu pimpinan perusahaan hendaknya berusaha mencari tempat untuk perusahaan di daerah yang terdapat cukup banyak tenaga kerja baik dari segi pendidikan maupun keahliannya.

3. Pertimbangan Sumber Tenaga Listrik

Setiap perusahaan industry memerlukan adanya tenaga kerja untuk menjalankan mesin-mesin serta penerangan bagi perusahaan. Perusahaan harus memilih lokasi di daerah yang dekat dengan sumber tenaga kerja.

4. Fasilitas Transportasi

Pertimbangan ini bertujuan untuk mempermudah perusahaan dalam melakukan aktivitasnya yaitu pengangkutan bahan baku dari produsen ke perusahaan, maupun pendistribusian produknya kepada konsumen.

5. Kemungkinan Untuk Mengadakan Ekspansi

Dengan adanya suasana yang baik dari masyarakat, maka perusahaan dapat tumbuh dan mendapat keuntungan dari penentuan lokasi ini. Perusahaan berharap agar produk yang dihasilkan dapat diterima oleh konsumen dan perusahaan akan berkembang lebih besar dan perencanaan lokasi hendaknya dipertimbangkan pula, apakah perusahaan mengadakan perluasan.

6. Pemasaran

Untuk memasarkan produk jadi perusahaan tidak mengalami kesulitan karena sebagian besar daerah pemasarannya adalah lokal yang meliputi Jakarta, Bali, Surabaya, juga diekspor ke luar negeri.

c. Tujuan Perusahaan

Pada dasarnya untuk perusahaan selalu mempunyai tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tujuan perusahaan yang telah ditetapkan harus berjalan seefektif dan seefisien mungkin. Adapun tujuan dari PT. Mitra Saruta Indonesia yang dibedakan atas dasar waktu adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Jangka Pendek

Adalah tujuan dari perusahaan yang harus dicapai dalam waktu kurang satu tahun atau waktu yang dibutuhkan relative pendek.

Adapun tujuan jangka pendek antara lain:

1. Meningkatkan semangat kerja yang karyawan

Dengan berusaha meningkatkan semangat kerja karyawan maka diharapkan akan dapat tercapai tingkat produktivitas sehingga efektivitas perusahaan akan tercapai dan dapat berjalan dengan lancar.

2. Berusaha mencapai target produksi yang telah ditetapkan

Perusahaan berusaha merealisasikan produktivitas dalam efisiensi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik.

3. Menjaga kontinuitas perusahaan

Setiap perusahaan berusaha agar dapat beroperasi terus-menerus, sehingga dapat mempertahankan kelangsungan serta kelancaran dari proses produksi dengan memperhatikan dan mengendalikan biaya yang digunakan untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

b. Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang yaitu tujuan perusahaan untuk jangka panjang yang relatif lama atau lebih dari satu tahun.

1. Mencapai keuntungan yang optimal

Berusaha mencapai tingkat laba maximum yang memungkinkan bagi perusahaan untuk menjaga kelangsungan aktivitas perusahaan

2. Mengadakan ekspansi perusahaan

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi diharapkan akan memperluas aktivitas perusahaan untuk mengadakan ekspansi sesuai dengan kemampuan perusahaan.

3. Meningkatkan kualitas produksi

Perusahaan berusaha meningkatkan kualitas produksi yang dihasilkan, serta menetapkan harga yang sesuai sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya.

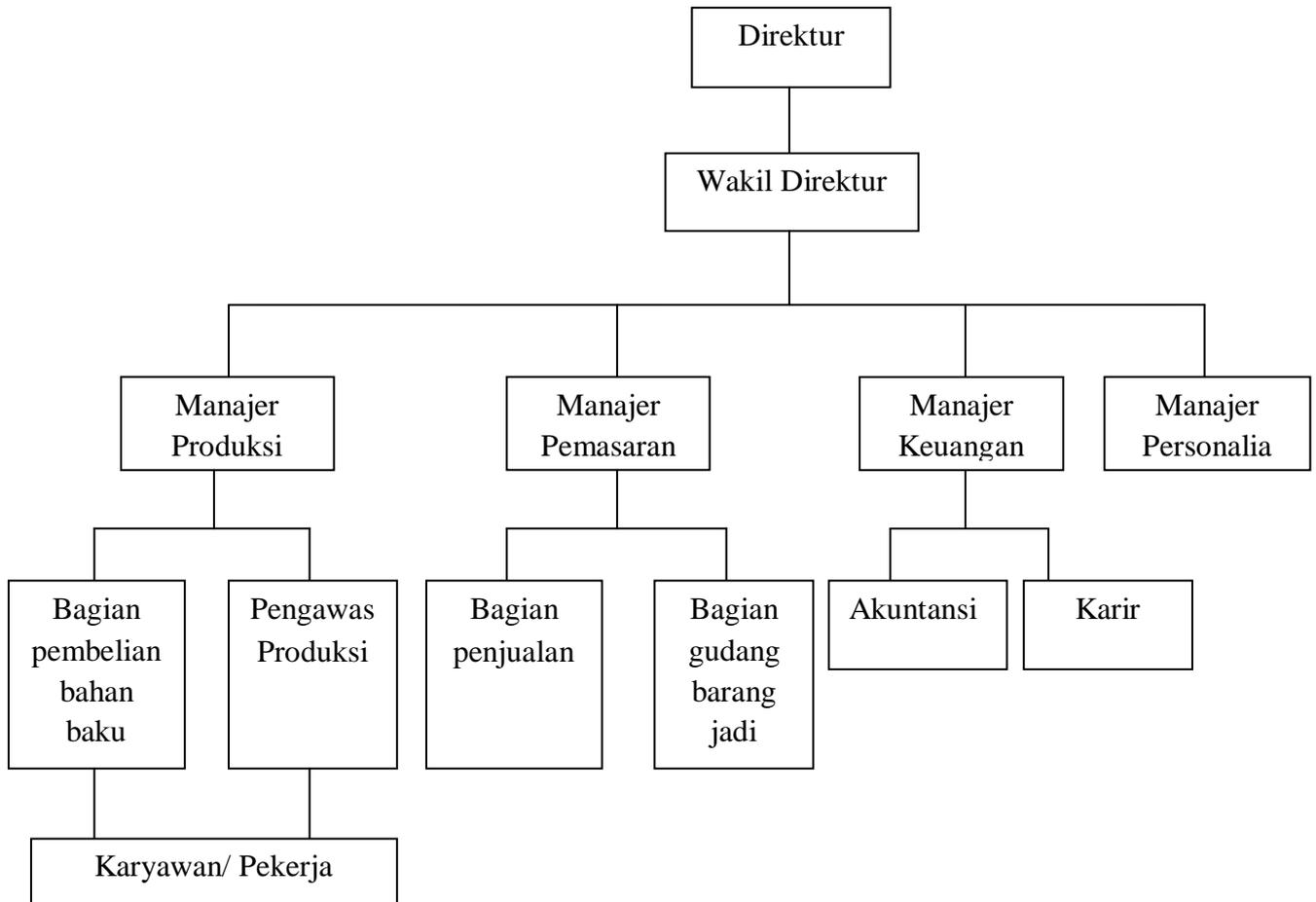
d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran sistematis tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian, dengan demikian menjalankan perusahaan perlu diorganisir dengan baik.

Perusahaan menyadari bahwa adanya struktur organisasi yang baik maka semua pekerjaan dapat dijalankan berdasarkan tingkatan yang ada dalam struktur organisasi. Struktur organisasi yang telah digunakan oleh PT. Mitra Saruta berbentuk struktur organisasi garis, yaitu semua pemerintah berjalan dari atas ke bawah, sebaliknya tanggung jawab berasal dari bawah ke atas. Dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab serta wewenang masing-masing individu, maka akan memudahkan pemimpin untuk melakukan pengawasan. Bentuk PT. Mitra Saruta dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Mitra Saruta Indonesia



Sumber: Data Intern Perusahaan Tahun 2014

Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing personel dalam struktur organisasi PT. Mitra saruta adalah sebagai berikut:

1. **Direktur**
 - a. Bertanggung jawab terhadap segala aktivitas perusahaan

- b. Direktur membawahi kepala bagian bertugas mengordinasikan dan mengawasi langsung pekerjaan dari masing-masing kepala bagian.
 - c. Menentukan kebijakan yang diambil dan mengevaluasi aktivitas perusahaan agar berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan
2. Wakil direktur
- a. Membantu direktur dalam melaksanakan tugasnya
 - b. Apabila direktur berhalangan dalam menjalankan pekerjaan yang bersifat rutin.
3. Kepala bagian produksi
- a. Melakukan pengawasan kerja dan pengawasan proses produksi
 - b. Menjaga dan menjalankan kelancaran produksi
 - c. Mengatur pengawasan bahan baku dan bahan pembantu untuk menjalankan proses produksi
 - d. Bertanggung jawab terhadap kuantitas serta kualitas hasil produksi
 - e. Mengkoordinir seluruh kegiatan produksi agar target produksi dapat tercapai

Kepala bagian produksi membawahi:

- a. Bagian pembelian bahan baku

1. Melakukan pembelian dan memilih bahan baku yang berkualitas baik
 2. Memberikan laporan secara teratur kepada kepala bagian produksi atas pembelian yang telah dilakukan.
- b. Pengawas produksi
1. Bertanggung jawab dalam mengawasi proses produksi yang sedang berlangsung
 2. Melakukan pengawasan terhadap pemakaian bahan baku, mesin-mesin dan tenaga kerja di pabrik
- c. Karyawan/ pekerja
1. Tenaga kerja bertanggung jawab kepada kepala bagian produksi
 2. Tenaga kerja yang mempunyai tugas untuk melaksanakan proses produksi
4. Kepala bagian pemasaran
- a. Mengatur dan menawari distribusi serta pengiriman barang
 - b. Menentukan kebijaksanaan yang telah digariskan oleh direktur mengenai pembelian bahan baku dan tentang hasil produksi
 - c. Bertanggung jawab kepada direktur
- Kepala bagian pemasaran membawahi:
- a. Bagian penjualan
 1. Mengawasi pengiriman produk agar sesuai dengan permintaan dan tepat waktu

2. Mencari, mencatat pesanan yang diterima dari pelanggan dan membuat faktur-faktur untuk penagihan
 3. Mempunyai tugas untuk melakukan penagihan dan menerima hasil penagihan sebelum disetorkan ke bagian kasir.
 4. Bertanggung jawab langsung kepada direktur.
- b. Bagian gudang barang jadi
1. Menerima barang jadi yang berasal dari bagian produksi
 2. Bertanggung jawab atas penyimpanan dan pengeluaran barang jadi yang sudah ada dalam gudang
 3. Memberikan laporan kepada bagian penjualan tentang persediaan barang jadi yang ada digudang.
5. Kepala bagian keuangan
- a. Merencanakan dan mengawasi pengeluaran keuangan perusahaan
 - b. Mempertanggung jawabkan semua tugas-tugas tentang biaya operasional perusahaan kepada direktur

Kepala bagian keuangan membawahi:

- a. Akuntansi
 1. Membuat pencatatan transaksi keuangan setiap hari dan menyusun laporan keuangan
 2. Bertanggung jawab kepada kepala bagian keuangan

b. Kasir

Menerima maupun mengeluarkan uang tunai dan membuat bukti-bukti atau pecatatannya

6. Kepala bagian personalia

- a. Menyusun daftar upah yang diterima pekerja berdasarkan prestasi dan lama kerja
- b. Mencari, memilih dan melatih serta menempatkan karyawan sesuai dengan pengalaman, keahlian, dan pendidikannya.
- c. Menyusun kebijaksanaan perusahaan dalam bidang penggajian dan pemberhentian karyawan serta hal-hal yang menyangkut kesejahteraan karyawan.

e. Tenaga Kerja dan Jam Kerja

Suatu perusahaan dapat ditinjau dari beberapa segi, namun secara nyata dan garis besar jumlah tenaga kerja yang diserap tergantung besar kecilnya perusahaan. Demikian juga dengan perusahaan sarung tangan, jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk kelangsungan proses produksi cukup banyak.

Karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut dibedakan menjadi dua bagian yaitu:

Tenaga kerja bagian produksi

1. Tenaga kerja harian:

Adalah karyawan yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan proses produksi dan tenaga kerja harian ini kurang lebih berjumlah 790 orang yang terdiri dari:

| | |
|-----------------------------|-----------------|
| Tenaga kerja bagian Rajut | 465 orang |
| Tenaga kerja bagian Obras | 218 orang |
| Tenaga kerja bagian Setter | 82 orang |
| Tenaga kerja bagian packing | 25 orang |
| Jumlah | <hr/> 790 orang |

Adapun jam kerja karyawan bagian produksi dan shift kerja terdiri dari 3 shift yang diatur sebagai berikut:

- a. Shift I : Pukul 07.00 – 15.00
- b. Shift II : Pukul 15.00 – 23.00
- c. Shift III : Pukul 23.00 – 07.00

Dan setiap shift terdapat waktu istirahat selama 1 jam. Sedangkan tambahan kerja atau lembur diadakan di luar hari kerja bilamana sangat diperlukan, misalnya banyaknya permintaan barang produksi atau bila persediaan barang kurang.

2. Tenaga kerja bulanan

Adalah karyawan yang tidak terlibat langsung dalam proses produksi dan upah yang diterima tidak dipengaruhi oleh volume

produksi yang dihasilkan, misalnya: manajer keuangan, manajer personalia, wakil direktur. Tenaga kerja bulanan ini kurang lebih berjumlah 35 orang.

Sedangkan untuk jam kerja karyawan bulanan adalah dari pukul 08.00 – 17.00, dengan jam istirahat 1 jam. Hari kerja yang telah ditetapkan perusahaan adalah setiap hari senin sampai dengan hari sabtu, sedangkan hari minggu dan hari besar aktivitas perusahaan dihentikan kecuali terdapat kerja.

3. Upah dan tunjangan

Penetapan upah karyawan bagi produksi berdasarkan upah pokok minimum regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh departemen tenaga kerja. Sedangkan untuk tunjangan yang diberikan karyawan adalah tunjangan hari raya, yang besarnya tergantung dari kebijakan perusahaan, tunjangan astek yang terdiri dari tunjangan hari tua, tunjangan kecelakaan, tunjangan kematian, tunjangan kesehatan yang berupa fasilitas obat dan fasilitas dokter.

f. Proses Produksi dan Hasil Produksi

Perusahaan Sarung Tangan PT. Mitra Saruta Indonesia, proses produksinya berjalan terus menerus atau continue karena bahan baku yang dipergunakan untuk proses produksi yang berasal dari benang.

Pelaksanaan proses produksi merupakan bagian yang terpenting dalam aktivitas suatu perusahaan. Proses produksi tersebut akan berpengaruh terhadap kualitas barang yang akan di pasarkan, oleh

karenanya perlu diadakan pengawasan terhadap pelaksanaan proses produksi, bahan baku serta peralatan yang digunakan sehingga dapat dihasilkan produk yang berkualitas baik.

1. Bahan baku

Bahan baku yang digunakan untuk kelangsungan proses produksi sarung tangan diperoleh dalam negeri dan luar negeri.

1. Bahan baku utama

Benang

2. Bahan baku pelengkap

a. Stapping baku pelengkap

b. Dotting

c. Kantong plastic

2. Mesin-mesin yang dipakai

Mesin- mesin yang dipergunakan untuk proses produksi adalah sebagai berikut:

a. Mesin Rajut

Mesin rajut ini dipergunakan untuk merajut benang untuk diproses ke dalam bentuk sarung tangan

b. Mesin Obras

Mesin obras dipergunakan untuk mengobras sisi-sisi sarung tangan agar terlihat lebih rapi.

c. Mesin Setter

Mesin setter digunakan untuk menjahit ulang sarung tangan yang sudah di obras terlebih dahulu.

d. Mesin Packing Pras

Mesin ini untuk memasukkan produksi sarung tangan kedalam plastic pras masing-masing sebanyak satu lusin.

3. Proses Produksi

Proses produksi adalah suatu cara atau teknik yang dipakai untuk menciptakan atau menghasilkan suatu barang dengan menggunakan berbagai bahan baku yang ada, mesin-mesin serta peralatan yang tersedia di dalam perusahaan.

Pelaksanaan proses produksi pada PT. Mitra Saruta Indonesia adalah sebagai berikut :

a. Tahap Rajut

Untuk menghasilkan sarung tangan pertama-tama berasal dari benang yang akan di rajut yaitu dengan menggunakan mesin rajut kedalam bentuk sarung tangan.

b. Tahap Obras

Setelah benang tersebut dirajut kedalam bentuk sarung tangan maka perlu melalui tahap obras agar hasil rajutan tersebut dapat lebih rapi dan lebih sempurna.

c. Tahap setter

Dalam tahap ini dimana benang-benang yang sudah dibentuk menjadi sarung tangan menurut model, warna, maupun ukuran yang sudah ditentukan kemudian perlu dilakukan tahap setter agar jahitan-jahitan tersebut tampak lebih kuat.

d. Tahap sortasi

Pada tahap ini perlu dilakukan untuk memisahkan sarung tangan yang baik dan yang cacat. Untuk sarung tangan yang cacat perlu di daur ulang kembali dan diperbaiki ke dalam proses produksi.

e. Tahap packing atau Pengepakan

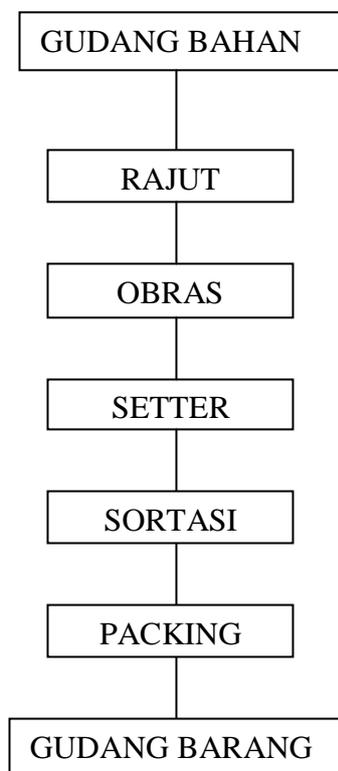
Setelah tahap sortasi dilakukan, produk sarung tangan tersebut kemudian dikemas atau dipak menurut warna, jumlah dalam dosin. Setelah selesai dikemas maka produk jadi tersebut akan dibawa ke dalam gudang barang jadi siap jual.

Adapun untuk skema produksi perusahaan sarung tangan PT.

Mitra saruta Indonesia adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2

SKEMA PROSES PRODUKSI
PT. MITRA SARUTA INDONESIA



Sumber : Data Intern Perusahaan tahun 2014

4. Hasil Produksi

dalam bab ini perlu diperhatikan juga masalah hasil produksi dari PT. Mitra saruta Indonesia mengingat hasil produksi sangat penting bagi perusahaan tersebut dalam memperoleh keuntungan.

Adapun hasil produksi sarung tangan dari PT. Mitra saruta Indonesia dengan jenis-jenis produksi sebagai berikut:

a. Natural Color Gloves

Sarung tangan jenis ini mempunyai warna putih, terbuat dari bahan polyster catton, sarung tangan jenis ini biasanya digunakan untuk sarung tangan kerja atau home industry.

b. Bleach Gloves

Sarung tangan jenis ini mempunyai warna bleach, lentur dan terbuat dari bahan catton,. Sarung tangan ini cocok untuk digunakan sebagai alas tangan untuk pekerja produksi agar terhindar dari mesin-mesin untuk proses produksi.

c. Catton Gloves

Sarung tangan jenis ini adalah khusus untuk sarung tangan yang digunakan pekerja produksi ataupun untuk home industry karena bahan digunakan adalah bahan dari catton 100 %.

d. Kevlar Gloves

Sarung tangan jenis ini dibuat beragam warna dan terbuat dari bahan Kevlar 100 %. Hasil produksi ini mempunyai cirri-ciri khusus yaitu anti potong dan anti api. Jenis sarung tangan ini dibuat untuk Semi Heavy Industri.

e. Criss Cross Gloves

Jenis produksi ini disebut sarung tangan kerja dengan bahan polyster dan mempunyai cirri anti slip, cocok untuk tenaga kerja yang bekerja pada industry menengah.

f. Rubber Palm Grip Gloves

Srung tangan jenis ini dibuat dengan bahan-bahan polyster pilihan dan mempunyai cirri cut resister dan anti panas. Hasil produksi ini sangat cocok untuk pekerja pada industry berat atau Heavy industri.

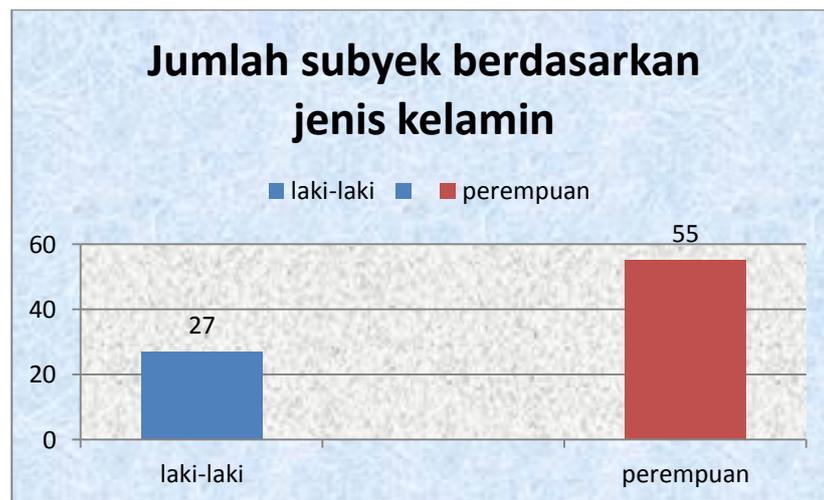
g. Karakteristik Responden

Penyajian data karakteristik responden berguna untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini. Karakteristik responden tersebut diantaranya jumlah subjek berdasarkan jenis kelamin, nilai disiplin kerja dan hasil produktivitas karyawan.

Subyek di dalam penelitian ini adalah semua karyawan produksi setter PT. Mitra Saruta Indonesia di bagian Setter yang dijumlahkan ada 82 karyawan. Dan di dalam bagian ini terdapat 27 subyek karyawan laki-laki dan 55 subyek karyawan perempuan. Perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan

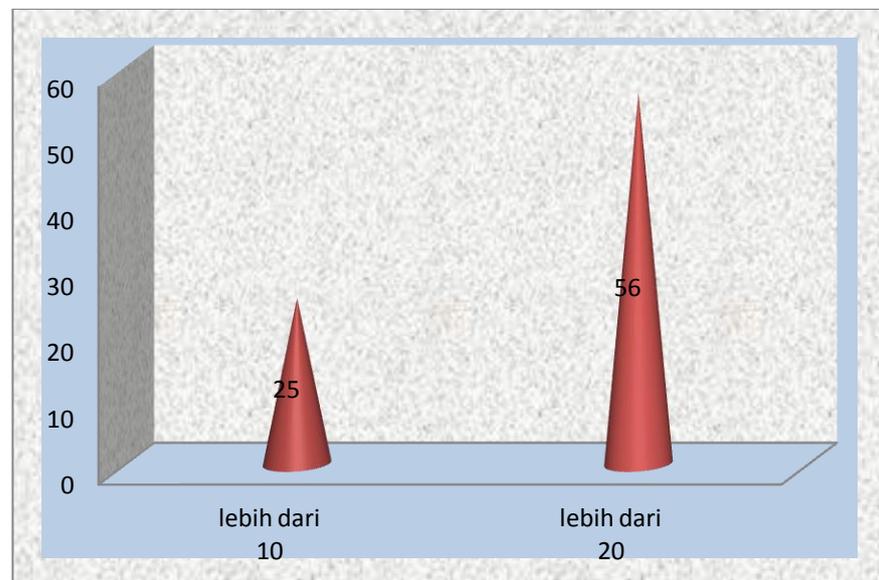
| Jenis Kelamin | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Laki-laki | 27 | 27% |
| Perempuan | 55 | 55% |
| Total | 82 | 82 % |

Grafik 4.3 Jumlah Subyek

Sedangkan nilai disiplin kerja yang diperoleh karyawan produksi PT. Mitra Saruta bagian setter yang menghasilkan > 10 sebanyak 25 karyawan, dan > 20 ada 56 karyawan. Perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Nilai Disiplin Kerja

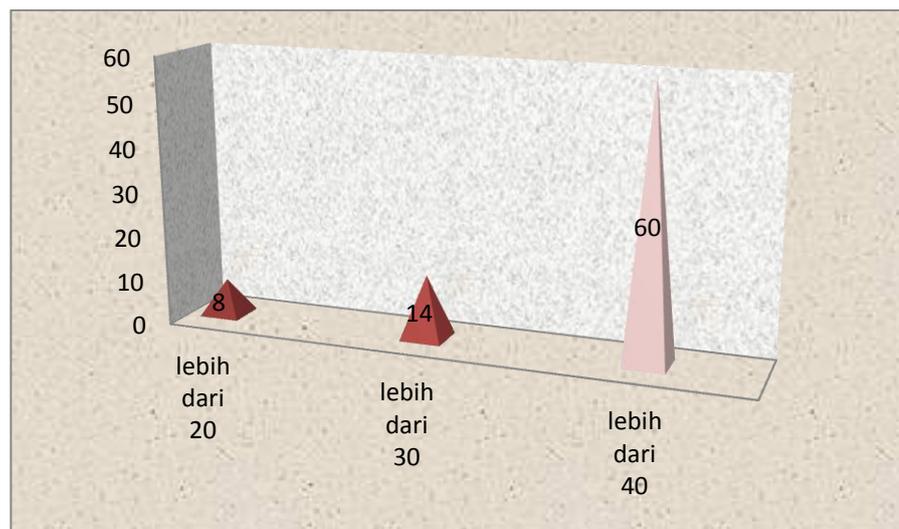
| Jenis Kelamin | Frequency | Percent |
|----------------------|------------------|----------------|
| Lebih dari 10 | 25 | 25% |
| Lebih dari 20 | 56 | 56% |
| Total | 82 | 82% |

Grafik 4.4 Nilai disiplin kerja

Sedangkan hasil produktivitas yang diperoleh karyawan produksi PT. Mitra Saruta bagian setter yang menghasilkan > 20 sebanyak 8 karyawan, > 30 ada 60 karyawan dan > 40 ada 14 karyawan. Perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Produktivitas

| Jenis Kelamin | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Lebih dari 20 | 8 | 20% |
| Lebih dari 30 | 14 | 14% |
| Lebih dari 40 | 60 | 60% |
| Total | 82 | 82% |

Grafik 4.5 Hasil Produktivitas

B. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Saruta Indonesia Gresik, terlebih dahulu peneliti melakukan uji hipotesis dengan metode analisis statistik *Uji Korelasi Product Moment*. Ada tidaknya hubungan antara disiplin kerja dengan

produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Saruta Indonesia, maka dilakukan analisis korelasi *Product Moment* untuk dua variabel. Penelitian berdasarkan analogi sebagai berikut:

- a. H_0 , tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Saruta Indonesia Gresik
- b. H_a , terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Gresik.

Dasar pengambilan keputusan tersebut, berdasarkan pada signifikansi sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima
- b. Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

Setelah dilakukan analisis dengan bantuan SPSS 11.5 for windows, diketahui hasil korelasi sebagai berikut:

Adapun hasil analisa dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Hasil Korelasi antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

| Teknik Uji Korelasi | N | Koefisien Korelasi | Signifikansi | Keterangan |
|----------------------------|----------|---------------------------|---------------------|-------------------|
| Disiplin Kerja | 82 | 0.314 | 0,004 | Ha Diterima |

Berdasarkan tabel diatas korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Saruta Indonesia Gresik menunjukkan nilai korelasi pearson adalah 0.314 dengan signifikansi 0.004, karena signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti H_a diterima. Artinya ada

hubungan yang signifikan antara Disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia.

Dari taraf kepercayaan 0,05 (5%), maka dapat diperoleh harga r tabel sebesar 0.314. Ternyata harga r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,314 > 0,220), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Gresik. Berdasarkan hasil koefisien tersebut juga dapat dipahami bahwa korelasinya bersifat positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan dibarengi dengan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Dengan memperhatikan harga koefisien korelasi sebesar 0,314, berarti sifat korelasinya kuat sekali.

C. Pemahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia di Gresik. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan produksi bagian Setter PT. Mitra Saruta Indonesia.

Disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai dengan prosedur atau peraturan-peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkan adanya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Hal ini seperti dengan pendapat Veithzal Rival (2003), bahwa disiplin kerja sering dijadikan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Siagian (2003), juga menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilah tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini, adanya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan sangatlah beralasan sebab tanpa adanya kedisiplinan dari karyawan, maka akan terjadi banyak pemborosan dalam hal waktu kerja yang pada akhirnya juga berdampak pada produktivitas kerja yang akan dicapai karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sumarsono (2003), bahwa setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlihat dalam kegiatan organisasi dan perusahaan dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas

kerja setinggi mungkin. Bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar pendidikan, ketrampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Hal ini juga ditunjukkan oleh Penelitian yang dilakukan oleh M. Misbakhul Ulum (2010) Uin Maulana Malik Ibrahim; Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas Kerja karyawan di perusahaan daerah Air Minum (pdam) kota blitar. Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: Sebagian besar karyawan pada PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat disiplin kerja yang sedang. Ini ditunjukkan dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi 66 karyawan, dan yang memiliki disiplin kerja tinggi sebesar 22,72% dengan jumlah frekuensi 15 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah sebesar 0,90% dengan jumlah frekuensi 6 karyawan dan Ada hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar

Dari pendapat diatas, senada dengan hasil penelitian ini. Berdasarkan hasil korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Saruta Indonesia menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,314. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai N adalah 82 dan nilai signifikansi 0,004. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan apabila r hitung lebih besar dari r tabel, r hitung dari hasil korelasi diatas memiliki nilai r hitung

$0,314 > r$ tabel 0,220, berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Gresik.

Berdasarkan harga koefisien korelasi sebesar 0,314, dimana harga korelasinya bersifat positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan dibarengi semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia kota Gresik.

Tinggi rendahnya disiplin kerja dengan produktivitas kerja yang dimiliki karyawan dalam penelitian ini dapat diketahui dengan cara membandingkan mean empirik dan mean hipotetiknya. Tabel berikut menunjukkan mean hipotetik dan empirik:

Tabel 4.5
Deskripsi Data Penelitian

| Variabel | Hipotetik | | | | Empirik | | | |
|----------------------------|-----------|-----|------|-----|---------|-----|-------|------|
| | Min | Max | Mean | SD | Min | Max | Mean | SD |
| Disiplin Kerja | 5 | 30 | 17.5 | 4.1 | 18 | 24 | 21.80 | 3.46 |
| Produktivitas Kerja | 12 | 24 | 18 | 2 | 27 | 42 | 35.40 | 3.42 |

Berdasarkan tabel di atas, perbandingan antara mean empirik dengan mean hipotetiknya, tampak bahwa mean empiric produktivitas kerja ($m_e = 35.40$) berada di atas mean hipotetiknya ($m_h = 18$) sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan mean empirik, penelitian ini mempunyai produktivitas kerja tinggi. Sementara disiplin kerja antara mean empirik

dengan mean hipotetiknya, tampak bahwa mean empirik disiplin kerja ($m_e = 21.80$) berada di atas mean hipotetiknya ($m_h = 17.5$) sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan mean empirik, subjek penelitian ini mempunyai disiplin kerja yang cenderung tinggi.

PT. Mitra Saruta Indonesia sebagai perusahaan yang cukup berkembang maka harus menunjukkan eksistensinya dengan tetap mempertahankan kinerja yang baik selama proses produksinya, sehingga produktivitas kerja akan maksimal. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas ternyata faktor disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi pada karyawan, menjadikan karyawan mampu bekerja dan bekerja sama yang lebih baik sehingga produktivitas meningkat.