

ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL JET CARGO BANJARMASIN

Achmad Ajar Rikky Alfianoor¹, Farida Yulianti,² Lamsah,³
IJurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
18310705

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
069809131

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
1125126201

Rikky.alfianoor2016@gmail.com/0878 1114 2607

ABSTRAK

Achmad Ajar Rikky Alfianoor, 2022, ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL JET CARGO BANJARMASIN, Pembimbing I : Hj. Farida Yulianti Pembimbing II : Lamsah

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui tingkat Disiplin Karyawan pada PT. Global Jet Cargo Banjarmasin dan 2) Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja perusahaan pada PT. Global Jet Cargo Banjarmasin.

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari informan penelitian dari perilaku obyek penelitian yang diamati. Dalam penelitian ini tidak ada perlakuan yang ditambahkan atau dikurangi dalam perolehan data lapangan, penelitian ini menggambarkan suatu gejala, kondisi dan sifat situasi secara apa adanya tanpa adanya manipulasi pada waktu penyelidikan lapangan dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Berdasarkan hasil Penelitian didapatkan bahwa dampak dari kompensasi yang baik menyebabkan tingkat disiplin karyawan, yaitu sebanyak 50,8% karyawan PT. Global Jet Cargo Banjarmasin setuju bahwa mereka memiliki disiplin kerja yang baik. Dan 2) Berdasarkan hasil Penelitian didapatkan bahwa 61,2% Karyawan PT. Global Jet Cargo Banjarmasin menjawab dengan skor rata-rata 2,68 yang masuk dalam kategori cenderung setuju, artinya sebagian besar karyawan berpendapat bahwa Penerapan disiplin Produktivitas meningkatkan Produktivitas kerja.

Kata Kunci : Disiplin, produktivitas Kerja

ABSTRACT

Achmad Ajar Rikky Alfianoor, 2022, analysis of employee work discipline in increasing employee work productivity at pt. Global jet cargo banjarmasin, Supervisor I : Hj. Farida Yulianti. Advisor II : Lamsah

This study aims to 1) To determine the level of Employee Discipline at PT. Global Jet Cargo Banjarmasin and 2) To determine the level of work productivity of the company at PT. Global Jet Cargo Banjarmasin.

The type of research in this thesis is a qualitative research with a descriptive approach, is a research procedure that produces descriptive data in the form of written and spoken words from research informants from the behavior of the observed research object. In this study, no treatment was added or subtracted in the acquisition of data in the field, this study describes a symptom, condition and nature of the situation as it is without any manipulation at the time the field investigation was carried out. The results showed 1) Based on the results of the study, it was found that the impact of good compensation caused the level of employee discipline, as many as 50.8% of employees of PT. Global Jet Cargo Banjarmasin agrees that they have good work discipline. And 2) Based on the results of the study, it was found that 61.2% of employees of PT. Global Jet Cargo Banjarmasin answered with an average score of 2.68 which falls into the category of tending to agree, meaning that most employees think that the application of Productivity discipline increases work productivity.

Keywords: Work Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu Disiplin Karyawan agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu Disiplin Karyawan itu adalah memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan Disiplin Karyawan yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena Disiplin Karyawan sangat diperlukan untuk memacu Produktivitas Perusahaan para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai maka Disiplin Karyawan perlu ditingkatkan untuk menunjang Produktivitas Perusahaan karyawan dalam meningkatkan hasil produksi. Permasalahan yang terjadi pada PT. Global Jet Cargo Banjarmasin dalam masalah Peningkatan Disiplin yaitu belum optimalnya fokus manajemen terhadap Peningkatan Disiplin kepada karyawan, karena kondisi cabang yang baru buka atau eksis di kota Banjarmasin sehingga mengancam atau menyebabkan kurang maksimalnya Produktivitas karyawan yang menyebabkan produktivitas perusahaan juga menurun. Berdasarkan pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "analisis peningkatan disiplin karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja perusahaan pada PT. Global Jet Cargo Banjarmasin".

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Dalam hal ini adalah analisis pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Global Jet Cargo Banjarmasin

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1) Distribusi Responden

Sesuai dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu maka telah dilakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan Kuesioner dan mendapatkan 67 orang responden yang merupakan karyawan PT. Global Jet Cargo Banjarmasin. Dengan menggunakan 6 indikator sebagai data responden. Data responden tersebut adalah Jenis kelamin, usia, lama bekerja, rata-rata gaji pokok ditambah tunjangan perbulan, rata-rata kompensasi perbulan dan rata-rata pendapatan total responden per bulan.

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	38	56,7%
Perempuan	29	43,3%
Jumlah	67	100%

(sumber : pengolahan hasil survey yang menggunakan Kuesioner)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat responden laki-laki PT.Global Jet Cargo Banjarmasin sebanyak 38 orang (56,7%) dan responden perempuan sebanyak 29 orang (43,3%).

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 20 Tahun	5	7,46%
21-25 Tahun	38	56,71%
26-30 Tahun	12	17,91%
31-35 tahun	6	8,96%
36-40 Tahun	6	8,96%
> 40 Tahun	0	0%
Jumlah	67	100%

(sumber : pengolahan hasil survey yang menggunakan Kuesioner)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden dengan usia di bawah 20 tahun sebanyak 5 orang (7,46%), usia 21-25 tahun sebanyak 38 orang (56,71%), usia 26-30 sebanyak 12 orang (17,91%), usia 31-35 tahun sebanyak 6 orang (8,96%), usia 36-40 sebanyak 6 orang (8,96%) dan tidak ada responden dengan usia di atas 40 tahun.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
< 2 Tahun	19	28,4%
2 Tahun	21	31,3%
< 5 Tahun	15	22,4%
> 5 Tahun	12	17,9%
Jumlah	67	100%

(sumber : pengolahan hasil survey yang menggunakan Kuesioner)

Pada tabel 4.3 dapat di lihat responden dengan lama bekerja di bawah 2 tahun sebanyak 19 orang (28,4%), di atas 2 tahun sebanyak 21 orang (31,3%), di atas 2 tahun namun di bawah 5 tahun sebanyak 15 orang (22,4%), di atas 5 tahun sebanyak 12 orang (17,9%).

Tabel 4.4 Distribusi Kompensasi (Besar Gajih Pokok Ditambah Tunjangan)

Besar gaji pokok di tambah tunjangan	Jumlah Responden	Presentase
2 Juta	15	22,4%
> 2 Juta	26	38,8%
3 Juta	26	38,8%
Jumlah	67	100%

(sumber : pengolahan hasil survey yang menggunakan Kuesioner)

Pada tabel 4.4 dapat di lihat bahwa responden yang menerima gaji pokok di tambah tunjangan sebesar 2 juta rupiah adalah sebanyak 15 orang (22,4%), 26 orang responden (38,8%) menerima gaji pokok di tambah tunjangan lebih dari 2 juta rupiah, dan 26 orang responden (38,8%) menerima gaji pokok di tambah tunjangan sebesar 3 juta rupiah.

2) Jawaban Disiplin karyawan

Tabel 4.5 Jawaban responden atas pertanyaan “Apakah jumlah kompensasi yang anda terima saat ini menyebabkan anda peduli dengan pencapaian visi dan misi perusahaan”

Pertanyaan	Pernyataan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase
Apakah jumlah	STS	1	1	1	1,5%

kompensasi yang anda terima saat ini menyebabkan anda perduli dengan pencapaian visi dan misi perusahaan	TS	2	7	14	10,4%
	RR	3	25	25	37,3%
	S	4	30	120	44,8%
	SS	5	4	20	6%
Jumlah			67	180	100%
Hasil			X=180/67=2,68		

(sumber : Pengolahan hasil survey yang menggunakan Kuesioner)

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa pernyataan responden terhadap pertanyaan “Apakah jumlah kompensasi yang anda terima saat ini menyebabkan anda perduli dengan pencapaian visi dan misi perusahaan” sebanyak 1 orang (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang (10,4%) menyatakan tidak setuju, 25 orang (37,3%) menyatakan ragu-ragu, 30 orang (44,8%) menyatakan setuju, dan 4 orang (6%) menyatakan sangat setuju.

Dengan skor rata-rata 2,68 yang berada di antara interval 2,62-3,42 dapat diartikan bahwa responden menyatakan **Cenderung Setuju** bahwa kompensasi mempunyai dampak terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Global Jet Cargo Banjarmasin.

Tabel 4.6 Jawaban responden atas pertanyaan “Apakah keteladanan pimpinan membuat saudara mempunyai semangat, gairah kerja dan inisiatif ketika bekerja”

Pertanyaan	Pernyataan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase
Apakah keteladanan pimpinan membuat saudara mempunyai semangat, gairah kerja dan inisiatif ketika bekerja	STS	1	0	0	0%
	TS	2	3	6	4,5%
	RR	3	12	36	17,9%
	S	4	37	148	55,2%
	SS	5	15	75	22,4%
Jumlah			67	265	100%
Hasil			X=265/67=3,96		

(sumber : Pengolahan hasil survey yang menggunakan Kuesioner)

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa pernyataan responden terhadap pertanyaan “Apakah keteladanan pimpinan membuat saudara mempunyai semangat, gairah kerja dan inisiatif ketika bekerja” sebanyak 3 orang (4,5%) menyatakan tidak setuju, 12 orang (17,9%) menyatakan ragu-ragu, 37 orang (55,2%) menyatakan setuju, dan 15 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan skor rata-rata 3,96 yang berada di antara interval 3,43-4,23 dapat diartikan bahwa responden menyatakan **Setuju** bahwa dengan penerapan Produktivitas mereka menjadi fokus terhadap target yang telah di tentukan perusahaan.

Tabel 4.7 Jawabab respnden atas pertanyaan “Apakah dengan adanya aturan yang jelas membuat anda selalu mempunyai rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya”

Pertanyaan	Pernyataan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase
Apakah dengan adanya aturan yang jelas membuat anda selalu mempunyai rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	STS	1	0	0	0%
	TS	2	2	4	3,1%
	RR	3	9	27	13,4%
	S	4	47	188	70,1%
	SS	5	9	45	13,4%
Jumlah			67	265	100%
Hasil			X=264/67=3,94		

(sumber : Pengolahan hasil survey yang menggunakan Kuesioner)

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa pernyataan responden terhadap pertanyaan “Apakah dengan adanya aturan yang jelas membuat anda selalu mempunyai rasa tanggung jawab untuk melaksanakan

tugas dengan sebaik-baiknya“ sebanyak 2 orang (3,1%) menyatakan tidak setuju, 9 orang (13,4%) menyatakan ragu-ragu, 47 orang (70,1%) menyatakan setuju, dan 9 orang (13,4%) menyatakan sangat setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan skor rata-rata 3,94 yang berada di antara interval 3,43-4,23 dapat diartikan bahwa responden menyatakan **Setuju** bahwa dengan penerapan Produktivitas mereka bekerja berdasarkan target.

Tabel 4.8 Rekapitulasi Disiplin Karyawan PT.Global Jet Cargo Banjarmasin

No	Pertanyaan	Skor	Interval	Skala Penilaian
1	Besar kecilnya kompensasi			
	Apakah jumlah kompensasi yang anda terima saat ini menyebabkan anda perduli dengan pencapaian visi dan misi perusahaan	3,96	3,43-4,23	Setuju
2	Ada tidaknya keteladanan Pimpinan			
	Apakah keteladanan pimpinan membuat saudara mempunyai semangat, gairah kerja dan inisiatif ketika bekerja	3,94	3,43-4,23	Setuju
3	Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.			
	Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.	3,83	3,43-4,23	Setuju

(sumber : Pengolahan hasil survey yang menggunakan Kuesioner)

Dari tabel 4.8 dapat di simpulkan bahwa responden menyatakan **Setuju** bahwa Disiplin karyawan pada PT.Global Jet Cargo Banjarmasin sudah berjalan dengan baik.

3) Jawaban Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui persepsi produktivitas kerja, peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden dengan data sebagai berikut :

Tabel 4.9 Jawaban responde mngenai “Menurut Saudara apakah produktivitas karyawan di PT. Global Jet Cargo sudah sesuai dan memuaskan pelanggan”

Pertanyaan	Pernyataan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase
Menurut Saudara apakah produktivitas karyawan di PT. Global Jet Cargo sudah sesuai dan memuaskan pelanggan	STS	1	1	1	1,5%
	TS	2	7	14	10,4%
	RR	3	25	25	37,3%
	S	4	30	120	44,8%
	SS	5	4	20	6%
Jumlah			67	180	100%
Hasil			X=180/67=2,68		

(sumber : Pengolahan hasil survey yang menggunakan Kuesioner)

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa pernyataan responden terhadap pertanyaan “Menurut Saudara apakah produktivitas karyawan di PT. Global Jet Cargo sudah sesuai dan memuaskan pelanggan“ sebanyak 1 orang (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang (10,4%) menyatakan tidak setuju, 25 orang (37,3%) menyatakan ragu-ragu, 30 orang (44,8%) menyatakan setuju, dan 4 orang (6%) menyatakan sangat setuju.

Dengan skor rata-rata 2,68 yang berada di antara interval 2,62-3,42 dapat diartikan bahwa responden menyatakan **Cendrung Setuju** bahwa kualitas Produktivitas anda di pengaruhi oleh gaji yang diberikan karyawan PT.Global Jet Cargo Banjarmasin.

Tabel 4.10 Jawaban responden atas pertanyaan “Menurut Saudara apakah kuantitas kerja karyawan telah membantu pencapaian prosentase pengiriman barang yang tepat waktu kepada pelanggan setiap harinya”

Pertanyaan	Pernyataan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase
Menurut Saudara	STS	1	1	1	1,6

apakah kuantitas kerja karyawan telah membantu pencapaian prosentase pengiriman barang yang tepat waktu kepada pelanggan setiap harinya	TS	2	0	0	0
	RR	3	11	33	16,4
	S	4	47	188	70,1
	SS	5	8	40	11,9
Jumlah			67	262	100%
Hasil			X=262/67=3,91		

(sumber : pengolahan hasil survey yang menggunakan Kuesioner)

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa pernyataan responden terhadap pertanyaan “Menurut Saudara apakah kuantitas kerja karyawan telah membantu pencapaian prosentase pengiriman barang yang tepat waktu kepada pelanggan setiap harinya “sebanyak 1 orang (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang (16,4%) menyatakan ragu-ragu, 47orang (70,1%) menyatakan setuju, dan 8 orang (11,9%) menyatakan sangat setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

Dengan skor rata-rata 3,91 yang berada di antara interval 3,43-4,23 dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan PT.Global Jet Cargo Banjarmasin **Setuju** bahwa mereka memiliki kualitas kerja yang baik baik.

Untuk mengetahui produktivitas pertama ”Menurut Saudara apakah kuantitas kerja karyawan telah membantu pencapaian prosentase pengiriman barang yang tepat waktu kepada pelanggan setiap harinya“ terhadap produktivitas kerja,peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden dengan data sebagai berikut :

Tabel 4.11 Jawaban responden mengenai pertanyaan “Menurut saudara apakah kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sudah berjalan dengan baik”

Pertanyaan	Pernyataan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase
Menurut saudara apakah kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sudah berjalan dengan baik	STS	1	0	0	0%
	TS	2	3	6	4,5%
	RR	3	12	36	17,9%
	S	4	37	148	55,2%
	SS	5	15	75	22,4%
Jumlah			67	265	100%
Hasil			X=265/67=3,96		

(sumber : Pengolahan hasil survey yang menggunakan Kuesioner)

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa pernyataan responden terhadap pertanyaan “Menurut saudara apakah kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sudah berjalan dengan baik “, sebanyak 3 orang (4,5%) menyatakan tidak setuju, 12 orang (17,9%) menyatakan ragu-ragu, 37 orang (55,2%) menyatakan setuju, dan 15 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan skor rata-rata 3,96 yang berada di antara interval 3,43-4,23 dapat diartikan bahwa responden menyatakan **Setuju** bahwa pekerja selalu memperhatikan hasil kerja Kualitas kerja

Tabel 4.12 Jawaban responden mengenai pertanyaan “Menurut saudara apakah efisiensi waktu dan kecepatan kerja karyawan PT. Global Jet Cargo untuk menyelesaikan pekerjaan sudah memuaskan pelanggan”

Pertanyaan	Pernyataan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase
Menurut saudara apakah efisiensi waktu dan kecepatan kerja karyawan PT. Global Jet Cargo untuk menyelesaikan pekerjaan sudah memuaskan pelanggan	STS	1	0	0	0%
	TS	2	2	4	3,1%
	RR	3	9	27	13,4%
	S	4	47	188	70,1%
	SS	5	9	45	13,4%
Jumlah			67	265	100%

Hasil	X=264/67=3,94
--------------	----------------------

(sumber : Pengolahan hasil survey yang menggunakan Kuesioner)

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa pernyataan responden terhadap pertanyaan “Menurut saudara apakah efisiensi waktu dan kecepatan kerja karyawan PT. Global Jet Cargo untuk menyelesaikan pekerjaan sudah memuaskan pelanggan“ sebanyak 2 orang (3,1%) menyatakan tidak setuju, 9 orang (13,4%) menyatakan ragu-ragu, 47 orang (70,1%) menyatakan setuju, dan 9 orang (13,4%) menyatakan sangat setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan skor rata-rata 3,94 yang berada di antara interval 3,43-4,23 dapat diartikan bahwa responden menyatakan **Setuju** bahwa Menurut anda, apakah anda selalu berusaha agar pekerjaan anda tepat waktu.

Tabel 4.13 Rekapitulasi Produktivitas Karyawan PT. Global Jet Cargo Banjarmasin

No	Pertanyaan	Skor	Interval	Skala Penilaian
Produktivitas Karyawan				
1	Menurut Saudara apakah produktivitas karyawan di PT. Global Jet Cargo sudah sesuai dan memuaskan pelanggan	3,96	3,43-4,23	Setuju
Kuantitas kerja				
2	Menurut Saudara apakah kuantitas kerja karyawan telah membantu pencapaian prosentase pengiriman barang yang tepat waktu kepada pelanggan setiap harinya	3,94	3,43-4,23	Setuju
Kualitas kerja				
3	Menurut saudara apakah kualitas kerja karyawan dalam melaksana nakan tugas yang dibebankan kepadanya berjalan dengan baik	3,83	3,43-4,23	Setuju
Ketepatan waktu				
4	Menurut saudara apakah efisiensi waktu dan kecepatan kerja karyawan PT. Global Jet Cargo menyelesaikan pekerjaan sudah memuaskan pelanggan	3,67	3,43-4,23	Setuju

Dari tabel 4.13 dapat di simpulkan bahwa responden menyatakan Setuju bahwa Produktivitas kerja karyawan pada PT.Global Jet Cargo Banjarmasin sudah berjalan dengan baik.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa persepsi karyawan PT. Global Jet Cargo Banjarmasin terhadap tingkat Disiplin dan produktivitas berada pada kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya disiplin yang baik pada karyawan maka secara langsung berdampak pada produktivitas kerjanya.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Anoraga (2015), bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, salah satunya yaitu disiplin kerja yang keras.

Menurut pernyataan Sinungan (2014), “disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas“. Anoraga (2016) juga mengatakan agar produktivitas kerja pegawai dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka tiada lain kuncinya adalah disiplin. Disiplin harus ditegakkan baik kepada individu maupun kelompok dan kepada seluruh mereka yang terlibat di dalam organisasi.

Hal ini sependapat dengan Dewi dan Aeni (2015) yang mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Asbakhul‘ulum (2017), di ketahui bahwa hasil korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai hitung r 0.846 dan nilai tabel r

adalah 0.000. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan.

Penelitian lain oleh Trianto dan Toto (2017) memperkuat pernyataan bahwa disiplin kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Faslah (2013) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan tidak mudah, banyak faktor mempengaruhinya diantaranya disiplin kerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dengan adanya disiplin yang baik yang terdapat pada setiap pribadi karyawan akan memotivasi dirinya untuk meningkatkan produktivitas kerja kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya produktivitas karyawan yang tinggi akan berpengaruh langsung pada produktivitas perusahaan, sehingga inilah yang menyebabkan mengapa setiap perusahaan atau instansi berusaha meningkatkan disiplin karyawan atau pegawainya setiap waktu.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- 1) Berdasarkan hasil Penelitian didapatkan bahwa dampak dari kompensasi yang baik menyebabkan tingkat disiplin karyawan, yaitu sebanyak 50,8% karyawan PT. Global Jet Cargo Banjarmasin setuju bahwa mereka memiliki disiplin kerja yang baik.
- 2) Berdasarkan hasil Penelitian didapatkan bahwa 61,2% Karyawan PT. Global Jet Cargo Banjarmasin menjawab dengan skor rata-rata 2,68 yang masuk dalam kategori cenderung setuju, artinya sebagian besar karyawan berpendapat bahwa bahwa Penerapan disiplin Produktivitas meningkatkan Produktivitas kerja, berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin dan produktivitas karyawan yang baik akan berdampak positif pada keberhasilan perusahaan atau instansi dimasa yang akan datang.

2. Saran

- 1) Bagi PT. Global Jet Cargo Banjarmasin agar perhitungan kompensasi tidak hanya didasarkan pada besaran gaji dan insentif tetapi dengan perhitungan yang proporsional agar produktivitas karyawan meningkat, sehingga karyawan yang berprestasi akan semakin termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya menjadi lebih baik lagi
- 2) Berdasarkan kesimpulan, maka peneliti dapat merekomendasikan saran bahwa dengan adanya disiplin yang baik yang terdapat pada setiap pribadi karyawan akan memotivasi dirinya untuk meningkatkan produktivitas kerja kearah yang lebih baik, maka biasanya produktivitas karyawan akan meningkat sehingga akan berpengaruh langsung pada produktivitas perusahaan, untuk itulah sebaiknya setiap perusahaan atau instansi berusaha meningkatkan disiplin karyawan atau pegawainya setiap waktu. Bagi karyawan agar meningkatkan produktivitasnya lebih baik lagi sehingga apabila keuntungan perusahaan meningkat maka kemampuan untuk menyejahterakan karyawan semakin baik pula.

REFERENSI

Buku/Jurnal

Alpandi Yosani, 2017 Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung, (Skripsi Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung) [Http://Repository.Radenintan.Ac.Id/1821/2/Skripsi_Yosani_Alpandi.Pdf](http://Repository.Radenintan.Ac.Id/1821/2/Skripsi_Yosani_Alpandi.Pdf)

Anonim.2014.Pengertian, Fungsi, dan Tugas Penting Human Resources Department. Tersedia pada [https://www.dosenpendidikan.com/pengertian-fungsi-dan-tugas-penting-Bagian Sumber Daya Manusia \(SDM\) -dalam-perusahaan](https://www.dosenpendidikan.com/pengertian-fungsi-dan-tugas-penting-Bagian-Sumber-Daya-Manusia-(SDM)-dalam-perusahaan) diakses pada 12 maret 2022.

Bangun Wilson, 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga

Barthos, Basir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : Bumi Aksara.
Basalamah Jafar, Journal Sumber Daya Manusia, <https://Academia.Edu>

Bungin Burhan, 2008 Metodologi Penelitian Sosial&Ekonomi, Jakarta: Kencana, Burhanuddin Yusuf, Manajemen

Dessler. Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesembilan, Jakarta : indeks 2004.

- Donni Juni Priansa, Suwatno, 2011 Manajemen SDM dalam Organisasi Public
- Eugena Mekenna dan Nic Beech, *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ANDI, Yogyakarta, 2001.
- Gustina Harni, 2013 Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Sejahtera Hotel Pekanbaru. Universitas Riau.
- Handoko T. Tani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit, BPEF, Yogyakarta, 2000.
- Handoko, T. Hani, 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yokyakarta : BREE.
- Hasibuan. SP Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Maret, 2006.
- Ibid dalam buku Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2003.
- Kamus besar Bahasa Indonesia, Jakarta, 2016
- Mangkunegara. Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua Bandung: PT. remaja Rosdakarya, 2004.
- Manulang. Marihot, *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, cetakan ketiga. Yogyakarta: Gajahmada university pres. 2006.
- Manullang, M., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Maryoto, Susilo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Dua. Yokyakarta : BPEF.
- Mathis. Robert .L dan Jackson. Jhon .H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Jakarta: Salemba, 2001.
- Matindas. R, *Manajemen SumberDaya Manusia*, lewat konsep (ambisi kenyataan dan usaha), Penerbit Pustaka Utama Grafiti Jakarta. 2002
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Mandar Maju, Bandung 2002.
- Moleong Lexy, 2006 *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Nitisemito, Alex S., 2016. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pedoman Penulisan Skripsi Universitas Islam Kalimantan M A B Banjarmasin, Banjarmasin, 2013.
- Priyono, Marnis, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : Zifatama Publisher, Cet-1 Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen
- Rachmawati. Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. ANDI Offset. Yogyakarta, 2008.
- Rangkuti, Freddy, 2015. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis, Reorientasi Konsep Perencanaan Strategis Untuk menghadapi Abat 21*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ranupandojo. Heidjachman, *Manajemen Personalia*, edisi keempat, Yogyakarta: BPEF, November 1995
- Rivai Veithzal, Dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Rivai. Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan_dari teori ke praktek*. Edisi satu, cetakan ketiga, Jakarta: PT Raja Grafindo persada. Jakarta. 2004.
- Rumkeso, 2009 *House Keeping Hotel Floor Section*, Yogyakarta : Andi Offset

Satria, Ase.2015. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para ahli, Tersedia pada <https://www.materibelajar.id/2015/12/tujuan-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya.html#> diakses pada 12 maret 2022

Siagian, Sondang P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sugiyono,2015 Memahami Peneliti Kualitatif, Bandung: Alfabeta.

Sutrisno .Edy,2009 Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media, 2009

Suwatno, 2016 Manajemen SDM Dalam Organisasi Public Dan Bisnis, Bandung: Alfabeta

Syukron Amin, 2014 Pengantar Manajemen Industri, Yogyakarta: Graha Ilmu, Tanziah Ahmad, Metodologi Penelitian Praktis, Cet 1,

Thoha, Miftah, 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persad