

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

Achmad Ajar Rikky Alfianoor<sup>1</sup>, Farida Yulianti,<sup>2</sup> Lamsah,<sup>3</sup>  
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

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) 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