

Analysis Of Work Attitudes And Work Discipline On Work Productivity

Analisis Sikap Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hana Alvita^{1*}, Dicky Jhoansyah², Resa Nurmala³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

Hanaalvita01@gmail.com¹, dicky.jhoansyah@ummi.ac.id², resanurmala@ummi.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study has a purpose to analyze and calculate the effect of work attitude and work discipline variables on work productivity. The company that is used as the population in this study is PT. Pos Indonesia Sukabumi City Branch by using non-probability sampling technique or saturated sample with a total sample of 49 employees. Researchers used a quantitative approach with descriptive and associative methods. The analysis technique used is multiple correlation analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test and partial hypothesis testing (t test) and simultaneously using the F test. The results of the research show that partially the work attitude variable has a significant positive effect on the work productivity variable, and the work discipline variable has a significant positive effect on the work productivity variable. Based on the results of the F test, it shows that the work attitude and work discipline variables simultaneously have a significant influence on the work productivity variable.

Keywords: Work Attitude, Work Discipline, Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan menghitung pengaruh variabel sikap kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Perusahaan yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia Cabang Kota Sukabumi dengan menggunakan teknik nonprobability sampling atau sampel jenuh dengan jumlah sampel 49 karyawan. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi ganda, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis secara parsial (t test) dan secara simultan menggunakan F test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel sikap kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarkan hasil F test menunjukkan bahwa variabel sikap kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Kata Kunci : Sikap Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sebagai aset penting dan perlu dipelihara dengan baik. Manusia berperan dinamis dalam kegiatan organisasi untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Ilham et al., 2021). Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Oleh karena itu, diperlukannya manajemen sumber daya manusia untuk membangun sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan secara optimal (Pratiwi et al., 2020).

Produktivitas yang rendah akan mempengaruhi mutu organisasi, karena produktivitas kerja digunakan untuk mengukur hasil kualitas sumber daya yang dimiliki organisasi pada suatu pekerjaan tertentu sekaligus untuk mengetahui tingkat kesesuaian dengan kebutuhan sumber daya manusia. Beberapa perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja

karyawan juga menghadapi hambatan. Terkadang produktivitas kerja karyawan dapat menurun sehingga membuat kemunduran suatu perusahaan (Yulianti et al., 2022)

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, faktor paling penting yang berpengaruh adalah sikap kerja. Karena tinggi rendahnya tingkat sikap kerja karyawan sangat menentukan dalam produktif kerja karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Seperti karyawan masih mengandalkan orang lain ketika bekerja hal ini dapat merugikan perusahaan, karena perusahaan menginginkan peningkatan kinerja maupun produktivitas dalam perusahaan dan memunculkan sikap kerja yang baik di lingkungan kerja. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan (Pitriyani & Halim, 2020).

Adapun untuk meningkatkan produktivitas perlu diperhatikan kedisiplin kerja dalam organisasi. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka akan melakukan pekerjaan secara baik dan maksimal. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja (Saleh & Utomo, 2018). Oleh karena itu, jika suatu perusahaan telah membuat peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan, maka disiplin tersebut telah mampu menetapkan disiplin kerja terhadap sebagai alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, sehingga dapat mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk memenuhi semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Peneliti melakukan penelitian di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan, yaitu PT. Pos Indonesia. Perusahaan ini memiliki banyak kantor cabang di berbagai wilayah di Indonesia salah satunya di Sukabumi dengan nama kantor cabang PT. Pos Indonesia Cabang Kota Sukabumi yang beralamat di Jl. A. Yani No. 42, Nyomplong, Warudoyong Kota Sukabumi, Jawa Barat.

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui adanya permasalahan pada produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran, kualitas kerja, dan kuantitas kerja yang mengalami penurunan yang signifikan. Yang mana pencapaiannya hanya sebesar 89,5% dari target yang ditetapkan oleh perusahaan. Penyebab dari menurunnya produktivitas kerja yang terlihat yaitu dari beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab dan tidak inisiatif dalam bekerja karena sikap kerja karyawan yang kurang baik. Dan faktor penyebab lainnya yaitu karyawan tidak disiplin dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan seperti penggunaan waktu yang tidak efektif sehingga menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Pada penelitian (Muhtar et al., 2020) sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Seorang karyawan yang dikatakan baik dalam bekerja di perusahaan apabila karyawan tersebut mempunyai sikap kerja yang baik pula. Dimana sikap kerja karyawan dapat menentukan kelangsungan mereka dalam bekerja di sebuah perusahaan.

Hasil penelitian (Ariani et al., 2020) disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja, karena disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya menunjukkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Sikap Kerja

Definisi dari sikap kerja yaitu suatu tindakan sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang akan dilakukan dan hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan (Eirsyah et al., 2019) . Terdapat beberapa

dimensi sikap kerja menurut (Sya'baniah et al., 2019) yaitu kognitif (keyakinan atau kepercayaan), afektif (perasaan), sikap (perilaku atau tindakan).

Disiplin Kerja

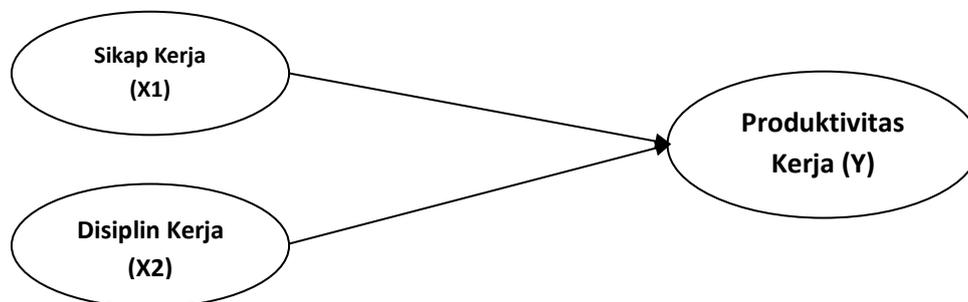
Disiplin adalah sikap mematuhi peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang membuat karyawan dapat mematuhi peraturan dan ketetapan perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. (Wijania, 2017) menyatakan bahwa dimensi disiplin kerja yaitu penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau metode tenaga kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia untuk mencapai tujuan (Akbar et al., 2018). Ada beberapa dimensi produktivitas kerja menurut (Ariani et al., 2020) yaitu efisien, efektivitas dan kualitas.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh sikap kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Peneliti menggunakan manajemen sebagai *grand theory* dan untuk *middle range theory* pada penelitian ini adalah sumber daya manusia. Adapun *Applied theory* yang digunakan peneliti ialah sikap kerja sikap kerja sedangkan untuk dimensi yang peneliti gunakan seperti yang diungkapkan dalam penelitian (Ahad et al., 2021) bahwa ada tiga dimensi dari sikap kerja yaitu: kognitif, afektif, dan sikap. *Applied theory* yang peneliti gunakan untuk variabel *independent* yang kedua adalah disiplin kerja dan dimensi yang peneliti gunakan seperti yang diungkapkan dalam penelitian (Wijania, 2017) menyatakan bahwa dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut: penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Sedangkan untuk variabel *dependent* peneliti menggunakan variabel produktivitas kerja adapun dimensi yang peneliti pilih yakni seperti yang dipaparkan (Ariani et al., 2020) dimensi produktivitas yaitu: efisiensi, efektivitas, dan kualitas.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2022

- H1 : Adanya pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja
 H2 : Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Sukabumi dan penentuan sampel dilakukan dengan teknik Non probability sampling dengan membuat kuesioner yang dibagikan kepada 49 responden melalui google form. Untuk

memperoleh data, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Koefisien Korelasi Ganda

Hasil perhitungan koefisien korelasi ganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.748	1.45651

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi ganda diperoleh nilai sebesar 0,871 yang memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat, dimana nilai tersebut masuk dalam kategori 0,80 – 1,000, maka dapat diartikan adanya hubungan antara variabel Sikap Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Simultan F (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.904	2	153.452	72.334	.000 ^b
	Residual	97.586	46	2.121		
	Total	404.490	48			

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sikap Kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian memperoleh F hitung variabel Sikap Kerja (X1) , Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 72,334. Selanjutnya nilai F hitung tersebut dibandingkan dengan nilai F tabel. Dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan adalah sebesar 5% atau 0,05. Jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut = 49-2-1 = 46 sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,20. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y. Adapun hasil dari pengujian hipotesisnya adalah:

F hitung > F tabel 72,334 > 3,20

Berdasarkan dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel sikap kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.284	1.304		-.218	.828
	Sikap Kerja	.397	.075	.617	5.270	.000
	Disiplin Kerja	.234	.092	.299	2.553	.014

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

$$Y^* = -0,284 + 0,397 X_1 + 0,234 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat diartikan:

1. Nilai konstanta negatif menunjukkan bahwa tanpa ditambahkan variabel sikap kerja dan disiplin kerja maka variabel produktivitas kerja mengalami penurunan sebesar -0,284.
2. Apabila sikap kerja mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja maka produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,397.
3. Apabila disiplin kerja mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi variabel sikap kerja tetap maka produktivitas akan meningkat atau mengalami kenaikan sebesar 0,234.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.284	1.304		-.218	.828
	Sikap Kerja	.397	.075	.617	5.270	.000
	Disiplin Kerja	.234	.092	.299	2.553	.014

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} Sikap Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh sebesar 5,270 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,677 dan nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima H_0 ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada Sikap Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Kemudian hasil t_{hitung} yang kedua variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) memperoleh nilai t_{hitung} 2,553 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,677 dan nilai signifikansi yang diperoleh $0,014 < 0,05$, maka H_1 diterima H_0 ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pengaruh Sikap Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Sukabumi

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa pengujian ini menghasilkan nilai T_{hitung} sebesar 5,270 sedangkan untuk T_{tabel} sebesar 1,677. Maka T_{hitung} $5,270 > T_{tabel}$ sebesar 1,677 maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel sikap kerja (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) diterima pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Sukabumi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Eirsyah et al., (2019) mengatakan bahwa sikap kerja yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Sukabumi

Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa pengujian ini menghasilkan nilai T_{hitung} sebesar 2,553 sedangkan untuk T_{tabel} sebesar 1,677. Maka T_{hitung} $2,553 > T_{tabel}$ sebesar 1,677 maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) diterima pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Sukabumi. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Ariani et al., (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian, teknik analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai sikap kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Sukabumi, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: Dilihat dari data hasil pengujian menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka semakin baik sikap kerja semakin tinggi pula produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

Saran

Peneliti berharap dapat memberikan manfaat dan referensi pengetahuan kepada peneliti selanjutnya dalam membahas lebih luas mengenai variabel sikap kerja dan disiplin kerja sehingga dapat melihat pengaruh terhadap produktivitas kerja dari faktor-faktor lain. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat melakukan penelitian di sektor bisnis yang berbeda agar dapat memperbanyak referensi untuk peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Hanim, N., Abdullah, S., & Nordin, M. N. (2021). *Work Attitude , Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. 1*, 15–21.
- Akbar, M. F., Amallia, N., & Gozali, G. (2018). *PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI*. 51–58.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Eirsyah, M., Putra, N., Moeins, A., & Kasmir. (2019). *PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA UTAMA*. 4, 30–35.
- Ilham, D., Sunarsi, D., Suryakencana, U., & Barat, J. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3), 332–346.
- Muhtar, S. R., Hariyani, D. S., & Dessyarti, R. S. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan*.
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja*. 1, 162–167.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 21–30.
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 313–324. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v2i1.1760>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG*. 11(21), 28–50.
- Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 162–177. <https://jurnal.unigal.ac.id>
- Wijania, I. W. (2017). *KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN PELAYAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI*

KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. 1(4), 176–184.

Yulianti, E., Jhoansyah, D., Z, F. M., & Sukabumi, U. M. (2022). *Employee Work Productivity (Study on Employees of PT . Sarandi Karya Nugraha) Analisis Work From Home (WFH) Dan Pengelolaan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Sarandi Karya Nugraha). 3(May), 1358–1371.*