

ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Survey Pada PDAM Kab. Bandung Tahun 2018)

Yayan Sofyan, STIE Muhammadiyah Bandung
Desfitriady, Universitas Nasional Pasim

Abstrak

Perusahaan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PDAM Kab. Bandung teknik pengambilan sampel untuk dijadikan responden dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah Disiplin kerja dan produktivitas kerja. Hasil dari penelitian ini antara lain: Disiplin Kerja pegawai PDAM Kab. Bandung tinggi dan mendukung meningkatnya Produktivitas Kerja pegawai, Produktivitas Kerja pegawai PDAM Kab. Bandung tinggi menurut persepsi atasan pegawai PDAM Kab. Bandung.

Kata kunci: Disiplin kerja, Produktivitas, PDAM,

Pendahuluan

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan akan mengalami perkembangan yang pesat. Perusahaan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan (Sjafri, 2009).

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi / perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 2005 : 20)

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Alex, 2003 : 200). Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Kualitas pegawai dapat

dilihat dari semangat dan disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit.

Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan ketrampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, diperlukan kondisi psikologis yang mendorong pegawai untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktivitas yang tinggi. Sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar – benar dapat dinikmati konsumen. Manusia dalam kehidupan sehari-harinya tidak terlepas dari air minum oleh karena itu perusahaan air minum memiliki prospek cerah dimasa depan untuk lebih mengembangkan usahanya.

Perusahaan Daerah Air Minum untuk memenuhi kebutuhan air setiap harinya, memerlukan ketrampilan pegawai yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerjanya, pegawai Perusahaan Daerah Air Minum dalam mencapai hasil kerjanya salah satunya adalah melalui peningkatan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangmenaati tata tertib dan kebersihan kantor, sirkulasi ruangan kerja yang kurang baik, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan pegawai, dan suasana kerja yang kurang kondusif.

Tabel 1.1
Produktivitas Kerja

Bulan	Target (m3)	Realisasi (m3)	Prosentase
Agustus	9.800	8.700	88,77%
September	9.770	8.675	88,79%
Oktober	9.640	8.563	88,82%
Nopember	9.520	8.440	88,65%
Desember	9.510	8.298	87,25%

Sumber: Seksi Bagian Umum

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa target dan realisasi mengalami penurunan setiap bulannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai di PDAM Kab. Bandung dirasakan kurang optimal. Oleh karena itu, hal ini merupakan salah satu tanggung jawab seorang pimpinan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Untuk meningkatkan kemajuan organisasi di tempat mereka bekerja maka seluruh pegawai diharapkan agar dapat menanamkan disiplin kerjanya. Hal yang demikian penting untuk menciptakan produktivitas kerja pegawai sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Adapun data yang penulis dapatkan dari PDAM Kab. Bandung tentang kehadiran pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai PDAM Kab Bandung

Periode	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Tanpa keterangan
Agustus'10	60	15	5	4
September'10	60	16	0	5
Oktober'10	60	12	3	7
Nopember'10	60	37	0	4
Desember'10	60	11	2	5
	Jumlah	91	10	25

Sumber: Bagian Kepegawaian PDAM Kab Bandung

Kenyataan menunjukkan, bahwa tingkat kehadiran pegawai pada umumnya masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa absensi pegawai khususnya yang tanpa keterangan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan dimana pada tabel diatas prosentase "Tanpa Keterangan/Alfa" pegawai ada pada kisaran 16,6% (25/150 hari x 100%) sedangkan target yang ditetapkan sebesar 4%. Dengan kondisi tersebut menunjukkan minimnya kehadiran para pegawai, sehingga lemahnya produktivitas kerja, dan kurang optimalnya tingkat pelayanan. Sedangkan salah satu persyaratan pegawai untuk dapat meningkatkan produktivitasnya adalah dengan memiliki kedisiplinan yang tinggi.

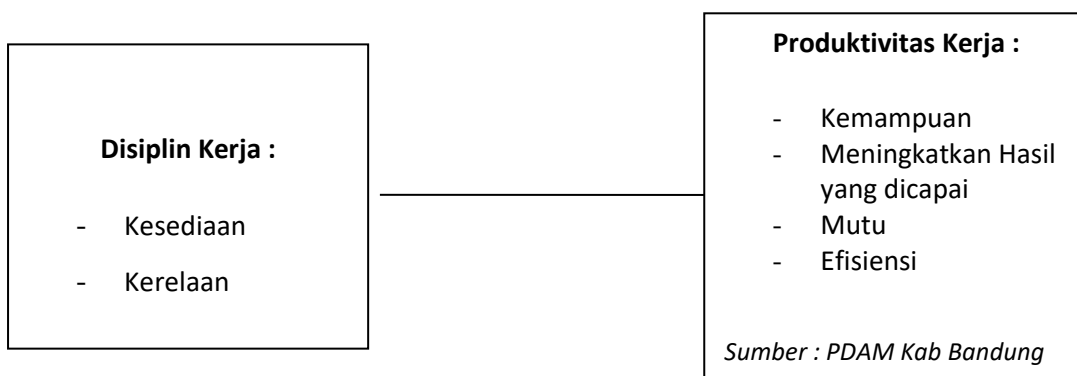
Berdasarkan uraian di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Disiplin Kerja pada PDAM Kab. Bandung ?
2. Bagaimana Produktivitas Kerja di PDAM Kab. Bandung ?

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kondisi Disiplin Kerja pada PDAM Kab. Bandung
2. Kondisi Produktivitas Kerja di PDAM Kab. Bandung

Kerangka pikir dan penelitian perlu dikemukakan apabila pada penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Uma Sakaran dalam Sugiyono (2016:47) berpendapat bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, dimana selanjutnya sintesa tentang hubungan variabel-variabel tersebut digunakan untuk merumuskan hipotesis Secara sederhana disiplin kerja dan produktivitas kerja PDAM Kabupaten Bandung dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PDAM Kab.Bandung. Penelitian ini dilakukan selama bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2019 dengan jumlah pegawai 30 orang. Menurut jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Sugiyono (2016:11) mengungkapkan bahwa “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain”. Karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel mandiri, maka penelitian ini disebut juga penelitian *univariate* (variabel tunggal).

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah Disiplin kerja dan produktivitas kerja,. Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variable-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah disiplin kerja dan produktivitas kerja.

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel/ Subvariabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuisisioner
Disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Singodimejo (2002) dalam Edy Sutrisno (2009 : 86)	• Kesediaan	Tingkat Kesediaan	Ordinal	1
			Ordinal	2
	• Kerelaan (Edy Sutrisno, 2009 : 86)	Tingkat Kerelaan	Ordinal	3
			Ordinal	4
Produktivitas Kerja Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek,yaitu pertama produktivitas adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif, kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi, dan ketiga	• Pekerjaan dan tugas-tugas	Tingkat pekerjaan dan tugas-tugas	Ordinal	5
	• Kemampuan	Tingkat kemampuan untuk melaksanakan tugas menggunakan fasilitas yang ada.	Ordinal	6
	• Meningkatkan Hasil yang dicapai	Tingkat untuk menciptakan hasil yang dicapai.	Ordinal	7
	• Semangat Kerja	Tingkat semangat kerja	Ordinal	8

produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja (Edi Sutrisno, 2009 : 99). (Edi Sutrisno, 2009:104)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan diri 	Tingkat Pengembangan diri	Ordinal	9
	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil yang dicapai 	Tingkat hasil yang dicapai	Ordinal	10
	<ul style="list-style-type: none"> • Mutu 	Tingkat untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu, dalam waktu yang tersedia	Ordinal	11
	<ul style="list-style-type: none"> • Efisiensi 	Tingkat Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.	Ordinal	12

Sumber; dari berbagai teori

Teknik pengumpulan data untuk mengetahui populasi, perlu terlebih dahulu dikemukakan pengertian yaitu seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:115) bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sesuai dengan pendapat tersebut, sampel dalam penelitian ini disebut dengan sampel jenuh dengan mengingat populasi dalam penelitian ini 30 orang maka teknik pengambilan sampel untuk dijadikan responden dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2016:122) yang menyatakan bahwa : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang”.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

- a. Data Primer: Di lihat dari sumber datanya, teknik pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer yaitu sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.
 1. Wawancara
 Yaitu wawancara yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab tentang hal-hal yang kurang jelas mengenai kinerja pegawai dan promosi jabatan.
 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
 Merupakan riset yang dilakukan secara langsung pada kantor PDAM Kab.Bandung yang dijadikan objek penelitian.

Kegiatan ini dilakukan agar penulis dapat mengumpulkan data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dikemukakan yang kemudian dianalisa. Penelitian dilakukan dengan cara:

a) Observasi

Yaitu suatu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung di kantor PDAM Kab.Bandung, Hal ini sudah dilakukan selama penulisan tugas akhir ini berlangsung.

b) Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

Untuk menilai tanggapan dari setiap responden, penulis menggunakan “Skala Likert”, yaitu seluruh pertanyaan yang telah dijawab dihitung bobotnya dan dijumlah seluruhnya agar dapat diketahui nilai setiap responden. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variable penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

Tabel 2
Skor Metode Likert

Jawaban	Skor untuk pernyataan
Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono 2016 : 133

b. Data Sekunder:

Dalam riset ini penulis membaca literature seperti buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal, karya ilmiah dan bahan bacaan yang berhubungan erat dengan sdm pada umumnya dan yang berhubungan dengan Produktivitas Kerjapegawai dan promosi jabatan mereka pada khususnya.

Data yang berasal dari hasil penelitian dengan menggunakan instrumen angket, studi kepustakaan dan wawancara dianalisis secara kualitatif. Analisis data hasil penelitian dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

- a.Persiapan.
- b.Tabulasi.
- c.Penerapan sesuai dengan pendekatan penelitian.

Analisis data hasil penelitian dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

a. Persiapan

Dalam tahap persiapan ini, kegiatan-kegiatan yang dilakukan adalah :

- 1) Melakukan pengecekan data, identitas dan informasi lainnya yang telah dibutuhkan untuk analisis.
- 2) Melakukan pemeriksaan seluruh data yang tertuang dalam instrumen penelitian.
- 3) Memeriksa tata cara pengisian data.

Hasil jawaban dari penyebaran angket dituangkan dalam bentuk tabel-tabel responden, dengan tujuan untuk memudahkan dalam menginterpretasikan dan membahas serta menganalisis hasil penelitian secara operasional.

Tanggapan responden meliputi 3 (tiga) alternatif jawaban yaitu untuk alternatif jawaban butir “3” disajikan dengan kata “Setuju”, tanggapan untuk alternatif “2” disajikan dengan kata “Kurang Setuju”, tanggapan terhadap alternatif jawaban butir “1” disajikan dengan kata “Tidak Setuju”.

Untuk mengetahui nilai dari jawaban responden, digunakan perhitungan pembobotan. Analisis data pada penelitian ini dimulai dengan menganalisis hasil jawaban responden terhadap perubahan-perubahan yang dituangkan dalam bentuk tabel-tabel tanggapan responden. Hasil temuan data yang dianalisis terdiri dari data dalam bentuk kata-kata kualitatif dan data dalam bentuk kuantitatif (hasil perhitungan jawaban angket).

Data kualitatif dianalisis menggunakan pendekatan statistik dengan rumus perhitungan sederhana yang penulis gunakan sebagai berikut :

Bobot = Frekuensi x nilai item pernyataan

Keterangan:

Bobot = Persentase tanggapan responden.

f = Jumlah responden yang memberikan jawaban atas satu alternatif jawaban.
N = Jumlah seluruh frekwensi anggota sampel yang diamati dan diminta keterangannya (Sujana 2016:114).

b. Tabulasi data

Tabulasi data merupakan langkah memasukkan data berdasarkan hasil penggalan data di lapangan. Untuk memperoleh nilai suatu variabel, misalnya nilai X1, X2, atau X3, bisa langsung data asli dari lapangan dan bisa merupakan hasil penjumlahan dari beberapa poin pertanyaan yang telah dijawab oleh responden.

c. Penerapan sesuai dengan pendekatan penelitian

Maksudnya hasil dari tabulasi yang berupa angka-angka disesuaikan dengan pendekatan penelitian yang digunakan, dimana pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif maka data yang berupa angka-angka dianalisis menjadi kata-kata.

Dengan demikian analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan cara memberikan gambaran-gambaran tentang hasil penelitian tanpa memberikan kesimpulan secara umum tentang Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerjamelalui penyebaran kuesioner, kemudian diolah dengan cara setiap jawaban yang diberikan diberi nilai (skor) seperti telah dikemukakan di atas, skala yang digunakan adalah skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2016 : 132) : “Skala *Likert* digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, responden digolongkan ke dalam dua jenis yaitu pria dan wanita. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden	Jumlah	Persentase (%)
Wanita	12	40%
Pria	18	60%
Total	30	100%

Sumber: Olahan Data tahun 2019

Dari tabel 2 diatas terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin pria berjumlah 18 orang atau 60 %, lebih sedikit dari responden wanita berjumlah 12 orang atau 40%. Hal ini terjadi karena kebetulan di PDAM Kab.Bandung kebanyakan pegawainya laki-laki.

a) Usia Responden

Berikut adalah data mengenai usia responden dalam hal ini adalah pegawai PDAM Kab.Bandung:

Tabel 4
Usia Responden

Usia Responden	Jumlah	Presentase(%)
< 25 Tahun	3	10%
26 – 35 Tahun	7	23,3%
36 – 45 Tahun	15	50%
> 46 Tahun	5	16,7
Total	30	100%

Sumber: Olahan Data tahun 2019

Dari tabel 3 diatas terlihat bahwa usia responden yang paling banyak adalah 36 – 45 tahun dengan presentase 50% dengan jumlah 15 orang dibandingkan dengan responden yang memiliki usia 26 – 35 tahun sebesar 23,3% (7 orang) dan < 25 tahun dan > 46 ini berarti di PDAM Kab.Bandung kebanyakan pegawai adalah 36 – 45 tahun.

b) Pendidikan Responden

Berikut adalah data mengenai pendidikan yang dimiliki oleh responden dalam hal ini adalah pegawai di PDAM Kabupaten Bandung:

Tabel 5
Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Jumlah	Presentase(%)
SMA	5	16,7%
D1 - D3	15	50%
S1	10	33,3%
S2	0	0%
Total	30	100%

Sumber: Olahan Data tahun 2019

Dari tabel 4. diatas terlihat bahwa responden yang memiliki pendidikan D1 - D3 paling banyak dengan presentase 50% dibandingkan S1 dan SMA. Hal ini terjadi karena kriteria yang dibutuhkan untuk menjadi pegawai PDAM Kabupaten Bandung adalah yang mempunyai pendidikan antara D1 sampai D3.

c) Lama Bekerja Responden

Berikut ini adalah data mengenai lama bekerja responden di PDAM Kab.Bandung

Tabel 6
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase(%)
< 3 Tahun	3	10%
6 – 15 Tahun	8	26,7%

16-25 Tahun	17	56,7%
>25 Tahun	2	6,7%
Total	30	100%

Dari tabel 6 diatas terlihat bahwa lama bekerja responden paling banyak 16-25 tahun dengan presentase 56,7% dibandingkan yang bekerja 6 – 15 tahun maupun < 3 tahun dan >25 tahun . Hal ini terjadi karena pegawai PDAM Kabupaten Bandung kebanyakan yang sudah berpengalaman.

Untuk menganalisis tanggapan responden, jawaban responden akan dibobotkan yaitu dengan mengalikan jumlah responden yang menjawab dengan nilai skala likert dari jawaban tersebut. Setelah itu nilai bobot tersebut dibandingkan dengan nilai bobot standar untuk mengetahui kinerjanya. Nilai bobot standar ini dibagi ke dalam dibagi ke dalam tiga (3) rentang penilaian yaitu *Setuju/tinggi, kurang setuju/sedang, tidak setuju/rendah*.

Untuk mencari nilai bobot standar dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot ketiga pengklasifikasian di atas. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$PI = \frac{B_{maks} - B_{min}}{3}$$

$$PI = \frac{(3 \times 30) - (1 \times 30)}{3}$$

Panjang Interval = 20

Keterangan :

PI = panjang interval

Bmaks = bobot jawaban maksimum (3)

Bmin = bobot jawaban minimum (1)

Setelah itu pembobotan dibagi ke dalam tiga (3) tingkatan berdasarkan pengklasifikasian di atas yang dimulai dari 30. Adapun klasifikasi nilai bobot standar yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 7
 Nilai Bobot Standar

Nilai Bobot	Disiplin Kerja/Produktivitas Kerja
30 – 50	Rendah/Tidak Baik
51 – 71	Sedang/Cukup Baik
72 – 92	Tinggi/Baik

Sumber: hasil perhitungan

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut di atas, maka dapat diketahui mengenai bobot Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja apakah tergolong Baik/Tinggi, Sedang/Cukup, atau Rendah/Tidak. Hal ini dapat diketahui

dengan melihat nilai bobot jawaban berada di golongan yang mana sesuai dengan kategori pada Tabel 6 di atas. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja

Variabel ini terdiri dari 8 item pernyataan yang diambil dari 2 indikator yaitu : kesediaan dan kerelaan Berikut ini adalah hasil pembobotannya:

Tabel 8
Item pernyataan 1
Pegawai ini patuh terhadap peraturan yang berlaku di kantor ini.

Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Bobot
Setuju	3	27	90%	81
Kurang setuju	2	3	10%	6
Tidak setuju	1	0	0%	0
Total		30	100.00%	87

Sumber: data diolah dari hasil kuesioner

Dari Tabel 8 di atas dapat kita lihat bahwa item pernyataan 1 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab tidak setuju sebesar 0 atau 0% sedangkan responden yang menjawab kurang setuju yakni sebesar 10% dan responden yang menjawab setuju sebesar 90%. Demikian juga jika dilihat berdasarkan nilai bobot yang dihasilkan sebesar 87 Bobot ini berada pada rentang 72-92 dengan kategori tinggi (Tabel 6).

Tabel 9
Item pernyataan 2
Pegawai ini sadar bahwa dengan mematuhi peraturan yang berlaku akan mempercepat terwujudnya tujuan organisasi.

Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Bobot
Setuju	3	25	83,3%	75
Kurang setuju	2	4	13,3%	8
Tidak setuju	1	1	3,4%	1
Total		30	100.00%	84

Sumber: data diolah dari hasil kuesioner

Dari Tabel 9 di atas dapat kita lihat bahwa item pernyataan 2 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab tidak setuju sebesar 1 atau 3,4% sedangkan responden yang menjawab kurang setuju sebesar 13,3% dan responden yang menjawab setuju sebesar 83,3%. Demikian juga jika dilihat berdasarkan nilai bobot yang dihasilkan sebesar 84 Bobot ini berada pada rentang 72-92 dengan kategori tinggi/patuh (Tabel 6).

Tabel 10
Item pernyataan 3
Saya dengan penuh keikhlasan tunduk terhadap peraturan dan keputusan yang berlaku di kantor ini.

Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Bobot
Setuju	3	25	83,3%	75
Kurang setuju	2	5	16,7%	10
Tidak setuju	1	0	0%	0
Total		30	100.00%	85

Sumber: data diolah dari hasil kuesioner

Dari Tabel 10 di atas dapat kita lihat bahwa item pernyataan 3 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab tidak setuju sebesar 0 atau 0% sedangkan responden yang menjawab kurang setuju sebesar 16,7% dan responden yang menjawab setuju sebesar 83,3%. Demikian juga jika dilihat berdasarkan nilai bobot yang dihasilkan sebesar 85 Bobot ini berada pada rentang 72-92 dengan kategori tinggi/tunduk terhadap peraturan (Tabel 6).

Tabel 11

Item pernyataan 4

Saya dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan yang berlaku di kantor ini.

Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Bobot
Setuju	3	23	76,7%	69
Kurang setuju	2	7	23,3%	14
Tidak setuju	1	0	0%	0
Total		30	100.00%	83

Sumber: data diolah dari hasil kuesioner

Dari Tabel 11 di atas dapat kita lihat bahwa item pernyataan 4 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab tidak setuju sebesar 0 atau 0% sedangkan responden yang menjawab kurang setuju sebesar 23,3% dan responden yang menjawab setuju sebesar 76,7%. Demikian juga jika dilihat berdasarkan nilai bobot yang dihasilkan sebesar 83 Bobot ini berada pada rentang 72-92 dengan kategori tinggi (Tabel 6).

Tabel 12

Total Bobot Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja	Total Bobot	%	Kriteria
Kerelaan	85,5	50,4%	Rela
Kesediaan	84	49,6%	Bersedia
Total	169,5	100%	
Rata-rata	84,75	50%	Tinggi

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas, maka rata-rata bobot penilaian responden mengatakan disiplin

kerja pegawai ada dalam kategori tinggi artinya pegawai PDAM Kab.Bandung mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga perusahaan harus memperhatikan pegawainya agar disiplin kerjanya tetap tinggi, disini penulis menemukan ternyata bobot yang paling tinggi yaitu kerelaan artinya pegawai PDAM Kab.Bandung rela kalau harus mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan bobot paling rendah yaitu kesediaan ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai persepsi yang berbeda tentang arti kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan.

Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menyangkut masalah hasil akhir yaitu seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi (Ambar Teguh, 2009 :247).

Produktivitas Kerja terdiri dari 6 item pertanyaan dengan 4 indikator yaitu : kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, mutu dan efisiensi Berikut hasil pembobotannya :

Tabel 13

Item pernyataan 5

Pekerjaan dan tugas-tugas dapat di laksanakan oleh pegawai dengan menggunakan fasilitas-fasilitas yang ada di perusahaan dengan seefektif mungkin.

Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Bobot
Setuju	3	26	86,7%	78
Kurang setuju	2	4	13,3%	8
Tidak setuju	1	0	0%	0
Total		30	100 %	86
Kategori	Efektif			

Sumber: Hasil kuisisioner

Berdasarkan tabel 13 di atas, maka ada 86,7% (26 pegawai) dengan bobot 66 yang setuju "Pekerjaan dan tugas-tugas dapat di laksanakan oleh pegawai dengan menggunakan fasilitas-fasilitas yang ada di perusahaan dengan seefektif mungkin", 13,3% (4 pegawai) menjawab kurang. Ini berarti sekitar 86,7% pegawai sudah efektif dalam mengerjakan tugas-tugas dengan fasilitas yang ada diperusahaan berada pada rentang 72-92 atau dalam kategori efektif.

Tabel 14

Item pernyataan 6

Kemampuan yang di miliki oleh pegawai menyebabkan dia dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Bobot
Setuju	3	21	70%	63
Kurang setuju	2	8	26,7%	16
Tidak setuju	1	1	3,3%	1
Total		30	100 %	80
Kategori	Baik			

Sumber: Hasil kuisisioner

Berdasarkan tabel 14 di atas, ada 70% (21 pegawai) yang setuju bahwa pegawai PDAM

Kabupaten Bandung mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, 26,7% (8 pegawai) yang kurang setuju, ada 3,3% (1 pegawai) tidak setuju, hal ini menunjukkan pegawai PDAM Kabupaten Bandung mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Tabel 15
Item pernyataan 7

Karyawan dengan nama diatas mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi

Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Bobot
Setuju	3	21	70%	63
Kurang setuju	2	9	30%	18
Tidak setuju	1	0	0%	0
Total		30	100 %	81
Kategori	tinggi			

Sumber: Hasil kuisioner

Berdasarkan tabel 15 di atas, ada 70% (21 pegawai) setuju jika pegawai PDAM Kabupaten Bandung mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi, 30% (9 pegawai) kurang setuju, jadi sebagian besar atasan pegawai PDAM Kab.Bandung setuju apabila pegawai PDAM Kabupaten Bandung mempunyai kehadiran yang tinggi.

Tabel 16
Item pernyataan 8

Karyawan dengan nama diatas mempunyai tingkat pengembangan diri yang tinggi

Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Bobot
Setuju	3	20	66,6%	60
Kurang setuju	2	10	33,4%	20
Tidak setuju	1	0	0%	0
Total		30	100 %	80
Kategori	tinggi			

Sumber: Hasil kuisioner

Berdasarkan tabel 16 di atas, ada 66,6% (20 pegawai) setuju jika pegawai PDAM Kabupaten Bandung mempunyai tingkat pengembangan diri yang tinggi, 33,4% (10 pegawai) kurang setuju, jadi sebagian besar atasan pegawai PDAM Kab.Bandung setuju apabila pegawai PDAM Kabupaten Bandung mempunyai pengembangan diri yang tinggi.

Tabel 17

Item pernyataan 9
Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai

Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Bobot
Setuju	3	22	73,3%	66
Kurang setuju	2	8	26,7%	16
Tidak setuju	1	0	0%	0
Total		30	100 %	82
Kategori	berusaha			

Sumber: Hasil kuisioner

Berdasarkan tabel 17 di atas, ada 73,3% (22 pegawai) setuju jika pegawai PDAM Kabupaten Bandung selalu berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, 26,7% (8 pegawai) kurang setuju, jadi sebagian besar atasan pegawai PDAM Kab.Bandung setuju apabila pegawai PDAM Kabupaten Bandung selalu berusaha meningkatkan hasil yang dicapai.

Tabel 18
Item pernyataan 10
Pegawai ini selalu meningkatkan kualitas pekerjaan

Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Bobot
Setuju	3	25	83,3%	75
Kurang setuju	2	4	13,3%	8
Tidak setuju	1	1	3,3%	1
Total		30	100 %	84
Kategori	Berkualitas			

Sumber: Hasil kuisioner

Berdasarkan tabel 18 di atas, 83,3% (25 pegawai) setuju apabila pegawai PDAM Kab.Bandung selalu meningkatkan kualitas pekerjaan, 13,3% (4 pegawai) kurang setuju dan 1 orang (3,3%) menjawab tidak setuju, ini berarti pegawai PDAM Kab.Bandung sebagian besar 83,3% selalu meningkatkan kualitas pekerjaan.

Tabel 19
Item pernyataan 11
Pegawai ini selalu melakukan peningkatan mutu hasil pekerjaan dalam waktu yang sesuai dengan target waktu perusahaan.

Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Bobot
Setuju	3	22	73,3%	66
Kurang setuju	2	8	26,7%	16
Tidak setuju	1	0	0%	0
Total		30	100 %	82

Kategori	Meningkatkan mutu
----------	-------------------

Sumber: Hasil kuisioner

Berdasarkan tabel 19 di atas, 73,3% (22 pegawai) setuju jika Pegawai PDAM Kab.Bandung selalu melakukan peningkatan mutu hasil pekerjaan dalam waktu yang sesuai dengan target waktu perusahaan, 26,7% (8 pegawai) kurang setuju jika Pegawai PDAM Kab.Bandung melakukan peningkatan mutu hasil pekerjaan dalam waktu yang sesuai dengan target waktu perusahaan, jadi dapat dikatakan sebagian besar 22 orang (73,3%) Pegawai PDAM Kab.Bandung melakukan peningkatan mutu hasil pekerjaan dalam waktu yang sesuai dengan target waktu perusahaan.

Tabel 20
 Item pernyataan 12

Pegawai dapat memanfaatkan waktu kerja dengan seefisien mungkin

Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Bobot
Setuju	3	21	70%	63
Kurang setuju	2	7	23,3%	14
Tidak setuju	1	2	6,7%	2
Total		30	100 %	79
Kategori	Efisien			

Sumber: Hasil kuisioner

Berdasarkan tabel 20 di atas, 70% (21 pegawai) setuju jika Pegawai PDAM Kab.Bandung dapat memanfaatkan waktu kerja dengan seefisien mungkin, 23,3% (7 pegawai) kurang setuju jika Pegawai PDAM Kab.Bandung Pegawai PDAM Kab.Bandung dapat memanfaatkan waktu kerja dengan seefisien mungkin, hal ini menunjukkan pegawai PDAM Kab.Bandung Pegawai PDAM Kab.Bandung dapat memanfaatkan waktu kerja dengan seefisien mungkin karena dengan bisa memanfaatkan waktu dengan efisien maka pelayanan ke konsumen akan baik.

Tabel 21
 Total Bobot Produktivitas Kerja

Variabel Prestasi Kerja	Total Bobot	%	Bobot
Kemampuan	83	17%	Tinggi
Meningkatkan hasil yang dicapai	82	16,8%	Tinggi
Semangat Kerja	81	16,6%	Tinggi
Pengembangan Diri	80	16,4%	Tinggi
Mutu	83	17%	Tinggi
Efisiensi	79	16,2%	Tinggi
Total	488	100%	Tinggi
Rata-rata	81,33	16,6%	Tinggi

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 21 di atas, maka rata-rata bobot penilaian responden mengatakan

Produktivitas Kerja pegawai PDAM Kab.Bandung tinggi, disini penulis menemukan ternyata bobot yang paling tinggi yaitu kemampuan dan mutu artinya kemampuan dan mutu pekerjaan pegawai PDAM Kab.Bandung menjadi tolok ukur dalam produktivitas kerja, sedangkan bobot paling rendah yaitu efisiensi ini menunjukkan responden masih kurang setuju apabila pegawai PDAM Kab.Bandung mempunyai efisiensi dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PDAM Kab.Bandung . Jumlah responden 30 pegawai, Pelaksanaan Disiplin Kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam menaikkan Produktivitas Kerja pegawai, bila dilihat dari bobot rata-rata Disiplin Kerja sebesar 84,75 di PDAM Kab.Bandung sudah berjalan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Singodimejo (2002) dalam Edy (2009 : 86) "Disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari kedua indikator Disiplin Kerja yang paling tinggi nilai bobotnya yaitu kerelaan dengan total bobot 85,5, hal ini menunjukkan disiplin kerja pegawai PDAM Kab.Bandung memiliki nilai yang tinggi bila dibandingkan dengan indikator yang lain, sedangkan total bobot yang terendah yaitu kesediaan walaupun masuk dalam kategori baik, hendaknya perusahaan memberi arahan lagi kepada pegawai untuk meningkatkannya lagi.

Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Jika seseorang sudah mempunyai produktivitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut akan mampu membentuk nilai-nilai yang positif pada dirinya untuk berfokus pada tujuan organisasi,. Salah satu sumber daya yang sangat substansial dalam menentukan profitabilitas perusahaan adalah tenaga kerja. Untuk tetap bertahan dalam bisnis, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitasnya. Tingkat produktivitas ini sangat dipengaruhi oleh beragam kondisi kerja, yang mana nilainya dapat berubah-ubah antara satu proyek dengan proyek lainnya. Hal ini terjadi karena sifat proyek adalah unik dan tidak repetitif sehingga pengukuran produktivitas sering kali tidak dilakukan karena demikian rumitnya. Secara sederhana produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara input dan output. Perlu dideskripsikan dengan jelas apa yang akan diukur dan bagaimana cara mengukurnya. Bila tujuan pengukuran adalah mengukur produktivitas tenaga kerja maka sebagai input adalah jumlah sumber daya tenaga kerja yang diekspresikan sebagai orang-jam (OJ) atau orang-hari (OH) yang dibutuhkan untuk menghasilkan output per unit. Sedangkan sebagai output diekspresikan sebagai ukuran kuantitas hasil kerja dari satu jenis pekerjaan, misalnya pekerjaan dinding pasangan, satuan output yang digunakan adalah luasan atau m² atau pekerjaan pipa satuannya adalah panjang atau meter, dsb.

Dari tinjauan literatur diperoleh gambaran bahwa sampai saat ini tidak ada pedoman pengukuran produktivitas yang dapat diterima sebagai standar yang digunakan untuk estimasi biaya langsung (*direct cost*), Dalam berbagai kesempatan mungkin pengukuran produktivitas telah diukur, tetapi tiap orang mengukur dengan metoda yang berbeda sehingga hasilnya tidak dapat langsung dibandingkan. Hal ini tentu saja menimbulkan inkonsistensi karena hasil yang diperolehnya sulit dipahami dan diterima sebagai basis estimasi biaya upah kerja. Oleh sebab itu, perlu segera disusun suatu metoda pengukuran yang disepakati bersama sebelum diaplikasikan di lapangan.

Demikian juga dengan pegawai PDAM Kab.Bandung, maka harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai disiplin dan produktivitas yang tinggi untuk melakukan proses memonitoring dan evaluasi program-program kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena dengan sumberdaya manusia yang mempunyai disiplin dan produktivitas yang tinggi, maka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi PDAM Kab.Bandung dapat berjalan dengan

Korespondensi Yayan Sofyan, STIE Muhammadiyah Bandung
Email : yayansofyan1971@yahoo.co.id
Desfitriady, Universitas Nasional Pasim
Email: desfit.pasim1712@gmail.com

profesional. Keinginan pegawai untuk memajukan organisasi, hasil pekerjaan yang mempunyai nilai yang sistematis dan tepat dengan perencanaan organisasi, tercapainya misi dan visi yang telah digariskan organisasi, merupakan item-item yang akan diperoleh oleh PDAM Kab.Bandung.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat "Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu pertama produktivitas adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif, kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi, dan ketiga produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja" (Edi, 2009:99).

Penutup

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja di PDAM Kab.Bandung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Disiplin Kerja pegawai PDAM Kab.Bandung tinggi dan mendukung meningkatnya Produktivitas Kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan frekuensi tentang Disiplin Kerja pegawai terhadap Produktivitas Kerja pegawai . Dengan demikian Disiplin Kerja mempengaruhi meningkatnya Produktivitas Kerja pegawai dalam terciptanya tujuan organisasi secara keseluruhan
2. Berdasarkan analisa tentang Produktivitas Kerja pegawai dapat dikatakan bahwa Produktivitas Kerja pegawai yang berlaku di PDAM Kab.Bandung mengacu pada indicator-indikator yang telah disebut diatas hal ini memiliki arti bahwa Produktivitas Kerja pegawai PDAM Kab.Bandung tinggi menurut persepsi atasan pegawai PDAM Kab.Bandung.

Ada beberapa saran yang dapat diajukan disini yaitu antara lain:

1. Pelaksanaan disiplin kerja pegawai sebaiknya dipertahankan serta apabila memungkinkan bisa lebih ditingkatkan lagi dengan cara menaikkan total bobot indikator yang paling rendah yaitu kesediaan dengan cara meyakinkan pegawai bahwa perusahaan tidak akan berjalan apabila tidak ada sumber daya manusia.
2. Sebaiknya penilaian Produktivitas Kerja ditambah lagi dengan kriteria yang lebih banyak supaya dalam menilai pegawai lebih objektif lagi, seperti dengan motivasi, lingkungan kerja dan lain-lainnya.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu. 2007. *MSDM Perusahaan*. Bandung :Trigenda karya.
Ambar Teguh.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Graha Ilmu.
Alex NitiseMITO.2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
Bambang Wahyudi.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : Sulita.
Edy Sutrisno.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
Faustino Cardoso Gomes.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Andi Offset.
Malayu Hasibuan.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
Ravianto.2005.*Produktivitas dan Manajemen*.Lembaga Sarana Informasi.
Sjafri Mangkuprawira.2009.*Horizon,Manajemen dan Sumber Daya Manusia*.Bogor: IPB Press.
Sondang, P. Siagian. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Sugiyono. 2008. *Metode PenelitianBisnis*. Bandung : Alfa Beta.
T Hani Handoko, 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPF.
Tjutju Yuniarsih, dkk..2008. *Manajemen Organisasi*, IKIP Bandung Press, Bandung.

Artikel :

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil