BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Konveksi Scorpio Kaos di Desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan

Dari hasil analisis data dan uji hipotesis yang telah dilakukan menyatakan bahwa dalam penelitian ini dapat diketahui jika disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Kecil Konveksi Scorpio Kaos di desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan. Berdasarkan dari hasil perhitungan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah 1.972 > 1.740 dengan nilai Sig sebesar 0,066 > 0,05 maka dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai koefisien β (Beta) adalah positif. Sehingga secara parsial disiplin kerja berpengaruh positf tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Kecil Konveksi Scorpio Kaos di desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan. Adapun semakin meningkatnya disiplin kerja maka semakin meningkat pula produktivitas tenaga kerja.

Setiap tenaga kerja diharuskan untuk disiplin dalam bekerja, dengan cara tenaga kerja menaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam industri konveksi, agar seorang tenaga kerja mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik. Peraturan yang berlaku bagi tenaga kerja di Industri Kecil Konveksi Scorpio Kaos di desa Tritunggal

Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan terdapat dua peraturan yaitu peraturan bagi tenaga kerja sistem kerja borongan dan sistem kerja harian. Adapun peraturannya yaitu 1) kehadiran karyawan, 2) absensi, 3) ketepatan waktu dalam pekerjaan dan pengumpulan hasil porduksi, 4) menghasilkan produksi sesuai dengan pesanan masuk, 5) merawat dan menjaga fasilitas yang disediakan industri. Perbedaanya hanya terletak dalam peraturan gajinya untuk sistem harian gajinya diberikan berdasarkan sesuai jam kerja industri sedangkan sistem borongan sesuai hasil pesanan yang diperoleh. Dengan adanya peraturan-peraturan yang berlaku tersebut dapat mengoptimalkan tenaga kerja dalam memproduksi, guna untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja.

Hal tersebut selaras dengan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja yang baik terdapat beberapa macam, sebagai berikut:

a. Kepatuhan pekerja atas perintah atasan dan pada peraturan atau tata tertib yang berlaku.
b. Kepatuhan pekerja atas jam kerja.
c. Pemakaian dan pemeliharaan alat-alat atau bahan-bahan perlengkapan kantor.
d. Bekerja sesuai dengan megikuti cara-cara yang sudah ditentukan oleh perusahaan.[104]

[104] Anoraga dan pandji, *Psikologi Industri dan Sosial*, (Jakarta: PT Dunia, 1995), hlm. 75

Disiplin kerja dalam indutri konveksi Scorpio Kaos menjadi salah satu faktor daasr pegangan untuk meningkatnya industri konveksi tersebut, karena dapat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dari setiap tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan tujuan utama dalam suatu industri yaitu sebagai kelangsungan industri yang sesusai dengan motif atau dasar sebuah perusahaan yang terkait dapat berjalan dengan baik untuk hari ini atau hari esok. Secara khusus tujuan disiplin bagai para pegawai atau tenaga kerja, sebagai berikut:

a. Agar para tenaga kerja dapat menaati semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan serta kebijakan organisasi yang telah berlaku, baik tertulis atau tidak tertulis, dan dapat melaksanakan berbagai perintah manajemen secara baik.
b. Para pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, dan memberikan pelayanan yang maksimal pada berbagai pihak yang berkepentingan dengan organisasi atau perusahaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan untuknya.
c. Para pegawai dapat memakai serta memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa pada suatu organisasi atau perusahan dengan sebaik-baiknya.
d. Para pegawai dapat bertindak serta berpartisipasi sesuai dengan norma-norma dan kebijakan yang telah berlaku di organisasi atau perusahaan.

e. Para pegawai dapat menghasilakan produktivitas yang tinggi seperti yang diharapkan suatu organisasi atau perusahaan, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. [105]

Adanya disiplin kerja berguna sebagai arahan pendisiplinan bagi karyawan industri konveksi Scorpio Kaos dalam bekerja, dengan segala hal yang dilakukan karyawan harus sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Industri Kecil Konveksi Scorpio Kaos di desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan, apabila terjadi suatu kesalahan yang dilakuakan karyawan industri tersebut maka akan memperoleh sanksi atau teguran sesuai tingkat kesalahan yang dilakukan. Sanksi displin kerja akan diberikan ketika seorang tenaga kerja telah melakukan pelanggaran, adapun sanksi yang diberkan harus sesuai dengan pelanggaran displin yang telah diperbuat, sehingga dapat diterima secara adil.

Adapun hal tersebut para manajer sebagai pegangan pemberin sanksi terdapat jenis-jenis sanksi disiplin kerja sesuai dengan tingkatan setiap pelanggaran disiplin sebagai berikut.[106]

1. Sanksi disiplin ringan, seperti:
   4) Teguran lisan atau secara langsung
   5) Teguran tertulis kepada tenaga kerja yang bersangkutan
   6) Pernyataan tidak puas secara tertulis

---

[105] Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 292

[106] Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan. Pertama*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 831

2. Sanksi disiplin sedang
    4) Diturunkannya upah tenaga kerja yang biasanya diberikan secara harian, mingguan atau bulanan
    5) Ditundannya pemberian kompensasi atau bonus
    6) Ditundannya pemberian promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan ketika ada kenaikan jabatan
3. Sanksi disiplin berat
    5) Hubungan kontrak kerja diputus secara hormat atas permintaan atas pengunduran dirinya
    6) Hubungan kontrak kerja diputus secara tidak hormat kepada tenaga kerja yang bersangkutan (dipecat)
    7) Dibebaskan dari pekerjaannya atau jabatan, untuk dijadikan tenaga kerja biasa untuk yang memegang jabatan tertentu
    8) Jabatan diturunkan ke tingkat yang lebih rendah dari jabatan yang sudah diberikan sebelumnya

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Katarina dan Firmansyah Kusumayadi yang meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima. Sedangakan dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang

bernilai positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi Kota Bima.[107]

B. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Konveksi Scorpio Kaos di Desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan

Dari hasil analisis data dan uji hipotesis yang telah dilakukan menyatakan bahwa dalam penelitian ini dapat diketahui jika pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Kecil Konveksi Scorpio Kaos di desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan. Berdasarkan dari hasil perhitungan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah 3.958 > 1.740 pada variabel pengalaman kerja (X2) dan nilai Sig sebesar 0,001 < 0,05 maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien β (Beta) adalah positif. Sehingga secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Kecil Konveksi Scorpio Kaos di desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan. Adapun semakin meningkatnya atau baik pengalaman kerja maka semakin meningkat pula produktivitas tenaga kerja.

Untuk keselurauhan tenaga kerja pada industri Scorpio Kaos memiliki pengalaman kerja yang berbeda-beda dari setiap tenaga kerjanya diberbagai bidangny yaitu bidang jahit, bordir, sablon, potong kain, dan packing.

[107] Katarina dan Firmansyah Kusumayadi, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima", *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2 No. 1 Juni 2021, hlm. 199

Pengalaman kerja di industri konveksi Scorpio Kaos dapat dilihat dari tingkat masa kerjanya, pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan dari setiap tenaga kerjanya, maka akan menghasilkan produksi yang berbeda pula. Dengan Semakin banyak pengalamn kerja seseorang, maka akan semakin ahli atau dalam menjalankan berbagai jenis pekerjaan. Karena dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilaksanakan dan berjalan dengan baik, dengan tingakat kemampuan atas penguasaan pada jenis tugas pekerjan tertentu yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap banyaknya hasil produksi yang diperolehnya.

Adanya perbedaan pengalaman kerja pada tenaga kerja antara yang mempunyai masa kerja lebih dengan yang lain (kurang atau sedang), maka akan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Mendapatkan kepercayaan yang lebih dari setiap orang, mengenai berbagai pelaksanaan tugas-tugasnya.
b. Dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilaksanakan dan berjalan dengan baik.
c. Mendapatkan penghasilan yang lebih.
d. Kewibawaan seseorang tersebut dalam organisasi akan semakin baik dan meningkat.[108]

Hal tersebut juga sesuai dengan Factor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang yaitu, sebagai berikut:

[108] Muthia Amanata Dwi Putri, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jasa Rharja Putera Cabang Pekanbaru", *JOM Fekon* Vol.4 Nol (Februari 2017), hlm. 915, *https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12984*, (diakses pada 22 Juli 2021)

a. Waktu

Semakin lama masa atau waktu seseorang dalam menjalankan tugas, akan mendapatkan pengalaman yang lebih. Tenaga kerja di industri Konveksi Scorpio Kaos dari setiap tenaga kerjanya memiliki tingkat masa dalam bekerja yaitu mulai dari 1 Tahun – 4 Tahunan dari masing-masing tenaga kerjanya.

b. Frekuensi

Semakin sering melakukan berbagai pekerjaan sejenis, pada umumnya orang tersebut akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih baik dan tepat.

c. Jenis tugas

Semakin banyak berbagai jenis tugas yang dilakukan seseorang maka pada umumnya orang itu akan mendapatkan pengalaman yang lebih banyak.

d. Penerapan

Semakin banyak seseorang menerapkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap seseorang dalam menjalankan pekerjaannya maka akan mampu meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seseorang maka akan dapat melaksankan berbagai tugas dengan hasil yang lebih baik.[109]

---

[109] Ahmad, Djauzak, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, (Jakarta: Penerbit Balai Pustaka, 2007), hlm. 57

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imran Ukkas Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kec Tapen Kab Bondowoso. Sedangakan dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang bernilai positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Pengrajin Kuningan di Kec Tapen Kab Bondowoso. [110]

C. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Konveksi Scorpio Kaos di Desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menyatakan dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah 11.147 > 3.555, dengan besarnya nilai probabilitas atau Sig sebesar 0,001 < 0,05, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) disiplin kerja dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signfikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri konveksi Scorpio Kaos.

Sedangkan dilihat dari uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar atau koefisien determinasi sebesar 0,582. Artinya bahwa variabel

[110] Nila Rizkie Febrianti, et. all., "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kec Tapen Kab Bondowoso", *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial,* Volume 13 Nomor 1 (2019), hlm. 42

bebas yang meliputi disiplin kerja dan pengalaman kerja dipengaruhi produktivitas sebesar 58,2%. Untuk sisanya yaitu sebesar 41,8% dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Windy Silmia Fitri dan Aminudin Irfani, yang meneliti mengenai *"Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pos Indonesia"*.[111] Sedangakan dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa antara pengalaman kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja PT Pos Indonesia.

[111] Windy Silmia Fitri dan Aminudin Irfani, *"Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pos Indonesia"*, *SPeSIA (Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisbah),* Vol 6, No 01 Prosiding Manajemen (Februari, 2016)