

The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Work Productivity (Survey of PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya Production Employees)

Ai Faridah Nur Awwaliyah¹, Suci Putri Lestari², Mila Karmila³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: irsannazar@gmail.com

Article History:

Received: 25 Agustus 2023

Revised: 03 September 2023

Accepted: 06 September 2023

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Employee Work Productivity*

Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work discipline both simultaneously and partially on the work productivity of production employees at PT. Daiwani Putra Utama. The method used in this study is a survey. With a research sample of 70 production employees as respondents. The data used is using primary and secondary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS version 25 support application. The test results show that simultaneously the variables used in the study, namely compensation and work discipline, have a significant effect on the work productivity of employees in the production department at PT. Daiwani Putra Utama. Likewise, partially, there is a significant effect of compensation on the work productivity of employees in the production section, and partially, there is a significant effect between work discipline on the work productivity of employees in the PT. Daiwani Putra Utama.*

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan pertumbuhan bisnis perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia mendapat peran penting khususnya dalam membangun produktivitas kerja karyawan. Aset sumber daya manusia yang handal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena manusia memiliki modal pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit untuk ditiru oleh perusahaan pesaing.

Dalam organisasi tenaga kerja sering dijadikan sebagai salah satu pengukur produktivitas. Hal ini disebabkan karena produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas yang tidak efisien dapat dilihat dari karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan optimal dalam menghasilkan produksi. Sedangkan produktivitas yang kurang efektif dapat dilihat dari produksi yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dari target yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan (Abdul Rachman, Saleh, 2018).

Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*) (Muchdarsyah, 2014). Manajemen harus dapat

mengetahui tingkat produktivitas karyawannya agar manajemen dapat melakukan evaluasi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang produktif harus tetap dipertahankan karena dengan memiliki karyawan yang produktif perusahaan dapat lebih efisien dan efektif dalam menjalankan bisnisnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: gaji, etos kerja, disiplin kerja yang keras, komunikasi, kompensasi dan faktor-faktor lainnya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja dari diri seorang dan didukung oleh pemberian kompensasi yang sesuai (Van De Lande, R., Maurice-Stam, H., Van Vuurden, D., Grootenhuis, M., & Schouten-van Meeteren, 2018). Menurut (Hasibuan, 2019) Kompensasi adalah sebuah pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tujuan diberikannya kompensasi untuk karyawan adalah sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi agar mereka lebih giat dalam bekerja dan memberikan hasil yang optimal serta memberikan citra baik bagi perusahaan (Hasibuan, 2019, p. 119) bagi perusahaan, kompensasi merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan untuk karyawan. Sedangkan menurut karyawan, kompensasi merupakan hak dan juga alat untuk bertahan hidup secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidup (Filippo, 2014, p. 20).

Selain itu peningkatan produktivitas kerja salah satunya adalah dengan kedisiplinan karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019, p. 193). Dapat disimpulkan bahwa apabila sikap disiplin kerja dimiliki oleh setiap sumber daya manusia maka operasional perusahaan akan lancar, hal ini akan berimbas pada produktivitas yang stabil bahkan meningkat dikarenakan setiap individu akan menunjukkan kemampuannya secara maksimal disaat kedisiplinan sudah melekat pada dirinya.

PT. Daiwani Putra Utama merupakan sebuah perusahaan yang berawal dari konveksi rumahan dan diresmikan sebagai perusahaan PT pada bulan november tahun 2019 produksi sebagai model usaha CMT (Cut, Make and Trim). Kemudian tumbuh menjadi produsen pakaian terpadu produk wanita dan pria dalam memenuhi kebutuhan retail, grosir maupun special order. Perusahaan yang berdomisili di JL. Air Tanjung, Jajaway RT/RW 001/006, Tanjung, Kawalu, Tasikmalaya, Jawa Barat ini mempekerjakan sekitar 200 orang dengan bidang yang berbeda-beda.

Perkembangan tingkat produktivitas kerja pada PT. Daiwani Putra Utama tengah mengalami penurunan dan peningkatan setiap bulannya. Berikut ini tabel 1 mengenai data produktivitas PT. Daiwani Putra Utama tahun 2022.

Tabel 1. Data Produktivitas PT. Daiwani Putra Utama Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hasil Produksi (Pcs)	Produktivitas (%)
Januari	234	39.630	59,05
Februari	232	37.106	62,52
Maret	230	35.054	65,61
April	230	39.838	57,73
Mei	235	29.986	78,37
Juni	230	36.720	62,64
Juli	228	38.638	59,01
Agustus	225	34.460	65,29
September	225	32.410	69,42
Oktober	220	39.630	55,51

November	220	38.123	57,71
Desember	220	37.723	58,32

Sumber : PT. Daiwani Putra Utama, 2023

Tabel 1 menjelaskan bahwa persentase produktivitas karyawan yang dilihat dari proses perbandingan input dan output menunjukkan hasil yang fluktuatif, dimana persentase tertinggi terjadi pada bulan September sebesar 69,42% atau dengan rata-rata jumlah produksi sebanyak 32.410 pcs dari 225 karyawan, dan persentase terendah terjadi pada bulan Oktober sebesar 55,51% dengan rata-rata jumlah produksi sebanyak 39.630 pcs dari 220 karyawan. Dilihat dari data diatas sepanjang tahun 2022 capaian produktivitas kerja karyawan PT. Daiwani Putra cenderung mengalami penurunan dimana pada awal tahun nilai produktivitas yang dihasilkan sebesar 59,05% dan pada akhir tahun nilai persentase produktivitas kerja karyawan berada pada angka 58,32% yang artinya terjadi penurunan sebesar 0,73%.

Penulis menemukan bahwa masih terdapat karyawan di PT. Daiwani Putra Utama yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah. Selain itu, seringnya lembur menjadi salah satu penyebab rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan, yang membuat karyawan sering merasa kelelahan. Dengan semakin meningkatnya persaingan bisnis anantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama, perusahaan harus meningkatkan produktivitasnya pula. Peningkatan produktivitas karyawan ini dilakukan dengan cara meningkatkan disiplin kerja karyawan yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi yang layak pada karyawan.

Besarnya gaji yang diterima karyawan PT. Daiwani Putra Utama dalam satu bulan yaitu sebesar Rp. 2.300.000. Tentu saja, jumlah tersebut masih di bawah UMR (upah minimum regional) Kota Tasikmalaya yaitu sebesar Rp 2.400.000. Selain gaji perusahaan juga memberikan kompensasi kepada karyawan berupa upah (lembur) sebesar Rp 10.000/jam, bonus 100% gaji pokok (THR), adapun pemberian bonus lainnya yaitu apabila perusahaan mampu mencapai target dalam 1 bulan tersebut, tunjangan berupa jaminan kecelakaan kerja dan koperasi atau pinjaman karyawan (1-2 juta tergantung masa lama bekerja) pinjaman diberikan ketika karyawan tidak aktif bekerja karena sakit, nikah atau melahirkan dan fasilitas berupa AC, tempat parkir, kantin, dan kendaraan perusahaan.

Bagi karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis, juga sebagai salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan statusnya di masyarakat dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu permasalahan lainnya yang diperoleh penulis selama melakukan observasi dan wawancara yang dilakukan dengan kepala unit produksi ialah adanya faktor disiplin kerja yang masih rendah seperti adanya karyawan malas-malasan saat bekerja, datang tidak tepat waktu, pulang lebih dulu dengan berbagai alasan yang juga merupakan masalah dasar dalam upaya meningkatkan produktivitas, di mana produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Daiwani Putra Utama kurang tinggi. Penyebab disiplin kerja yang kurang tinggi ini adalah tidak adanya peraturan yang kuat untuk membentuk kedisiplinan karyawan (Sumber: Wawancara dengan Kepala Unit Produksi)

Tingkat kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan menerapkan kedisiplinan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan

yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta tanggung jawab dalam pekerjaan. (Parkinson, 2015, p. 15) Berikut ini merupakan data rekapitulasi absensi karyawan PT. Daiwani Putra Utama pada Tahun 2021 yang berjumlah 225 karyawan untuk menunjang kelengkapan data dalam melakukan analisis.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT. Daiwani Putra Utama Tahun 2021

Bulan	Absen	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan
Januari	58	24	218
Februari	56	24	223
Maret	51	25	223
April	49	25	225
Mei	52	23	228
Juni	42	25	220
Juli	47	23	223
Agustus	50	25	223
September	51	24	225
Oktober	56	26	225
November	58	25	225
Desember	53	25	225

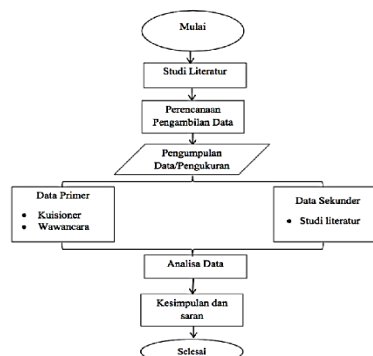
Sumber : PT. Daiwani Putra Utama, 2023.

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulan pada PT. Daiwani Putra Utama tahun 2021 terhitung tinggi. Data tersebut menggambarkan banyaknya karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan. Sehingga menyebabkan terganggunya proses produksi dan perusahaan tidak mampu mencapai target produksi yang telah di tetapkan.

Maka dari itu, berdasarkan permasalahan diatas peneliti akan mengangkat judul penelitian yang berjudul dengan **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Daiwani Putra Utama”**.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (filsafat yang beranggapan bahwa pengetahuan itu semata-mata berdasarkan pengalaman dan ilmu yang pasti), digunakan untuk meneliti pada populasi / sampel tertentu” Sugiyono, (2015) Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode survey dipilih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	114.053	12.556		9.083	.000		
Kompensasi	.751	.136	.423	3.311	.001	.881	1.136
Disiplin Kerja	.690	.157	.321	4.364	.000	.881	1.136

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 114,053 + 0,751X_1 + 0,690X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

- Konstanta sebesar 114,053. Jika kedua variabel bebas yang ada dalam penelitian ini diasumsikan tetap maka nilai produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Daiwani Putra Utama sebesar 114,053.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,751, diartikan bahwa jika manajer PT. Daiwani Putra Utama memberikan kompensasi dengan baik serta variabel disiplin kerja diasumsikan tetap maka produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Daiwani Putra Utama meningkat sebesar 0,751.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,690, diartikan jika disiplin kerja karyawan PT. Daiwani Putra Utama meningkat serta variabel kompensasi bernilai konstan maka produktivitas kerja karyawan di PT. Daiwani Putra Utama meningkat sebesar 0,690.

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel *Model Summary* pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.775 ^a	.601	.654	5.75926	1.894

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas pada tabel 4, maka diperoleh nilai R (korelasi) sebesar 0,775. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi dengan nilai 0,775 menunjukkan kategori kuat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,601 atau 60,1% artinya besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan sebesar 60,1% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan sisanya 39,9% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 5. ANOVA
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	358.686	2	179.343	14.920	.000 ^b
Residual	805.385	67	12.021		
Total	1164.071	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: Data primer SPSS 25, 2023

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pada tabel 5 diperoleh hasil Uji F dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya secara bersama-sama kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Labudo (2013) dan juga hasil penelitian Ardiansyah, dkk (2020) menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, sedangkan disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Ahmad (dalam Handayani, 2013), menyatakan kenaikan gaji/upah, bonus ataupun imbalan secara otomatis akan selalu dibarengi dengan kenaikan produktivitas. Sehingga jika PT. Daiwani Putra Utama memberikan perhatian lebih mengenai kompensasi khususnya bonus secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kemudian pernyataan (Sutrisno, 2017), menyatakan masuk akal atau tidaknya peraturan yang berlaku berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sehingga pernyataan ini juga mendukung hasil penelitian mengenai disiplin kerja di PT. Daiwani Putra Utama. Artinya manajemen perusahaan harus memberikan peraturan yang masuk akal. Peraturan yang terlalu kolot akan membuat karyawan tidak betah bahkan menurunkan kinerja mereka.

Ada momen-momen tertentu yang pasti membuat karyawan melanggar peraturan karena suatu hal yang tidak diinginkan. Contoh, misalnya terjadi sesuatu yang diluar dugaan di tempat tinggal, terjadi macet, di tilang polisi, dan lain-lain. Jadi manajemen PT. Daiwani Putra Utama harus memaklumi dalam beberapa hal tertentu tanpa harus menuntut karyawan agar tidak boleh melakukan pelanggaran peraturan. Beda halnya dengan karyawan yang selalu menggunakan berbagai alasan untuk melanggar peraturan sehingga menjadi kebiasaan buruk sehari-hari. Karyawan yang demikian perlu adanya teguran dan pendekatan secara empat mata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. Daiwani Putra Utama, dapat di buat kesimpulan bahwa:

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Daiwani Putra Utama. Semakin besar kompensasi yang diberikan dan semakin baiknya disiplin kerja

karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Daiwani Putra Utama.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

REFERENSI

- Abdul Rachman, Saleh, & U. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(2), 28–50.
- Filippo. (2014). *Manajemen Personalia*. Erlangga.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Muchdarsyah, S. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Parkinson, B. (2015). *The New Public Management*. University of California Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Van De Lande, R., Maurice-Stam, H., Van Vuurden, D., Grootenhuis, M., & Schouten-van Meeteren, A. (2018). Qos-50 Adaptive Behaviour in Children With Low Grade Glioma. *Neuro-Oncology*, 3(2).