

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dunia bisnis saat ini semakin kompetitif, untuk itu setiap perusahaan harus mampu mengelola seluruh sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien guna mempertahankan keberlangsungan usahanya. Salah satu contoh sumber daya perusahaan yaitu sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena menjadi faktor pendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang terdapat dalam sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan suatu kegiatan yang optimal, sehingga mampu menciptakan efektifitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk meningkatkan daya saing. Oleh karena itu, setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk semua tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak yang dapat berkontribusi terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan. Kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan di masa depan dipengaruhi oleh pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif. Perusahaan umumnya tidak hanya berharap mempunyai sumber daya manusia yang terampil, namun juga mengharapkan seluruh karyawannya bekerja dengan gigih sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Meskipun ditopang oleh sarana, prasarana, dan sumber dana yang berlebihan aktivitas perusahaan tidak akan

berjalan dengan baik tanpa dukungan manajemen sumber daya manusia yang handal.

Sumber daya manusia sebagai sumber daya yang menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan harus senantiasa diperhatikan, dipelihara, dan dikembangkan lebih lanjut oleh perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan yaitu produktivitas yang baik. Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, uang, bahan).¹ Perusahaan dalam operasionalnya harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Produktivitas kerja menunjukkan adanya hubungan antara hasil pekerjaan dengan satuan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa) dari karyawan. Pada suatu perusahaan, bisnisnya sangat bergantung pada hasil kerja seluruh karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mendorong karyawannya untuk bekerja dengan sebaik mungkin sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, keterampilan, etika kerja, motivasi, jaminan kesehatan, lingkungan kerja, sarana dan prasarana pendukung produksi, manajemen, disiplin kerja, dan kompensasi.² Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu kompensasi. Pada pengelolaan suatu perusahaan, pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memberikan dorongan lebih untuk bekerja. Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Moekija, kompensasi adalah pemberian imbalan jasa kepada

¹ Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 344.

² Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: In Media, 2015), 101-103.

pekerja dengan adil dan layak, karena pencapaian organisasi terjadi akibat sumbangan tenaga dari mereka.³ Pemberian kompensasi menjadi salah satu implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan seluruh jenis pemberian penghargaan individual dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Kompensasi merupakan penghasilan berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Kompensasi akan memiliki makna berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi pokok dibutuhkan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Namun, kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi atau perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Selain masalah kompensasi, perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawan organisasi mampu mencapai tujuan dari program kerja yang dijelankannya. Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan disiplin kerja untuk mencegah kelalaian dan keteledoran yang dapat menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sinambela, disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, terus-menerus dan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya.⁴ Disiplin merupakan wujud kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya, disiplin kerja senantiasa diharapkan menjadi ciri khas setiap sumber daya manusia

³ Herman Sofyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), 73.

⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 106.

dalam suatu perusahaan, karena dengan kedisiplinan seluruh aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik serta mampu mencapai tujuannya dengan baik pula.⁵ Disiplin kerja yang baik dari karyawan di suatu perusahaan menunjukkan kejujuran dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik, maka karyawan mampu mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak terjadi berbagai penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan.

Disiplin kerja sebagai suatu kewajiban mengikuti aturan kerja, juga dapat membantu tercapainya produktivitas yang optimal, karena dalam pelaksanaannya harus selalu diawasi. Pengawasan tersebut sangat penting dilakukan karena dapat meninjau sejauh mana perkembangan suatu perusahaan. Disiplin memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang mempunyai disiplin yang kuat terhadap perusahaan akan memberikan produktivitas yang baik dan produktif dalam mengemban pekerjaan. Disiplin karyawan yang baik mampu mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang buruk akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah menghubungkan kompensasi dengan disiplin kerja. Lebih mudah menggambarkan potensi karyawan sehingga produktivitas dapat meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Memiliki karyawan yang berkualitas baik merupakan harapan setiap perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peneliti telah

⁵ Belly Okta Wijaya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso", *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1, 4 (April 2018): 65.

melakukan observasi awal dari beberapa perusahaan yang ada di Kabupaten Kediri dengan mengambil 3 (tiga) perusahaan yang sejenis (bidang kayu lapis) yaitu PT. Sukses Mitra Sejahtera, CV. Sahabat Lama, dan CV. Sengon Barokah.

Tabel 1.1
Data Perbandingan Perusahaan Industri Pengolahan Papan Kayu

No.	Deskripsi Perbandingan	PT. Sukses Mitra Sejahtera	CV. Sahabat Lama	CV. Sengon Barokah
1.	<i>Place</i> (tempat)	Desa Krandang, RT.5/RW.2, Tamanan, Cangak, Kec. Kras Kabupaten Kediri	Dusun Nembangan Desa Badal Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri	Desa Badal Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri
2.	<i>Promotion</i> (promosi)	Melalui digital marketing (google ads, youtube, semua sosial media) dan offline (konsumen datang langsung)	Secara <i>offline</i> dan <i>online</i> (<i>whatsapp</i> dan <i>facebook</i>)	Dilakukan secara langsung (<i>offline</i>)
3.	<i>Product</i> (produk)	Memproduksi kayu lapis (plywood) dari lembaran-lembaran veneer	Memproduksi kayu lapis (plywood)	Memproduksi kayu lapis (<i>plywood</i>)
4.	<i>Price</i> (harga)	Rp100.000- Rp1.000.000	Rp50.000- Rp700.000	Rp75.000- Rp450.000
5.	Tahun berdiri	2010	2013	2016
6.	Jumlah karyawan	1400 orang	70 orang	66 orang
7.	Disiplin kerja	Karyawan datang tepat waktu. Terdapat peraturan jika terlambat maka karyawan akan dipulangkan dengan begitu absensi secara otomatis akan alfa	Disiplin kerja karyawan cukup baik, jarang ada yang datang terlambat	Karyawan yang datang terlambat tidak memperoleh tunjangan makan
8.	Kompensasi	Sistem pembayaran melalui transfer setiap bulan	Sistem pembayaran dilakukan secara langsung yaitu mingguan (Rp50.000) dan terdapat tunjangan hari raya	Sistem pembayaran dilakukan setiap minggu (Rp50.000), terdapat tunjangan hari saya dan makan

Sumber : Hasil Observasi (data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 1.1, dapat diketahui bahwa PT. Sukses Mitra Sejahtera berdiri lebih dahulu dibandingkan dengan CV. Sahabat Lama

dan CV. Sengon Barokah. Jumlah karyawan yang dimiliki PT. Sukses Mitra Sejahtera lebih banyak dibandingkan CV. Sahabat Lama dan CV. Sengon Barokah. Disiplin kerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera paling baik daripada CV. Sahabat Lama dan CV. Sengon Barokah. Untuk pemberian kompensasi, PT. Sukses Mitra Sejahtera sudah menggunakan sistem transfer setiap bulan, sedangkan CV. Sahabat Lama dan CV. Sengon Barokah masih secara manual setiap minggu. Dengan landasan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Berikut jumlah karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera masing-masing divisi/bagian dan kompensasi yang diterima :

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera dan Kompensasi yang Diterima

No	Bagian/Divisi	Jumlah Karyawan	Kompensasi yang Diterima
1	Direksi	2 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, insentif, tunjangan keluarga, bonus
2	Manajer	3 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, insentif
3	Produksi	692 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, insentif
4	PPIC/GBJ	67 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, insentif
5	<i>Quality Control</i>	70 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, insentif
6	<i>Log Yard</i>	108 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan
7	Pengadaan Bahan Baku	85 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan
8	Tata Usaha Kayu	33 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan
9	<i>Maintenance</i>	105 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, insentif
10	<i>Accounting</i>	4 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan
11	<i>Purchasing</i>	112 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, bonus
12	Gudang	38 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan
13	ISO & K3	43 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan

14	HRD & GA	38 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan
Total		1400 orang	

Sumber : Dokumentasi dari Laporan PT. Sukses Mitra Sejahtera

Berdasarkan data pada tabel 1.2, dapat diketahui bahwa di PT. Sukses Mitra Sejahtera terdapat 14 divisi/bagian dengan komponen kompensasi yang berbeda-beda. Terdapat beberapa divisi yang menerima komponen kompensasi yang sama, yaitu divisi log yard, pengadaan bahan baku, tata usaha kayu, *accounting*, gudang, ISO & K3, HRD & GA. Divisi *purchasing* memperoleh kompensasi yang sama dengan ketujuh divisi tersebut, pembedanya yaitu adanya bonus. Divisi lain yang mendapatkan kompensasi yang sama dengan divisi *purchasing* yaitu divisi *maintenance*, *quality control*, PPIC, dan manajer. Pembeda komponen kompensasi keempat divisi tersebut dengan divisi *purchasing* yaitu adanya insentif namun tidak ada bonus. Divisi direksi juga menerima komponen kompensasi yang sama dengan keempat divisi tersebut, pembedanya yaitu adanya tunjangan keluarga dan bonus. Divisi produksi mendapatkan kompensasi yang hampir sama dengan divisi direksi, yang membedakannya yaitu tidak adanya tunjangan keluarga dan bonus. Dari 14 divisi/bagian tersebut, yang mempunyai karyawan paling banyak adalah bagian produksi.

Keunikan divisi produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera yaitu menjadi divisi utama dan memberikan produktivitas kerja yang lebih optimal dibandingkan divisi lain. Hal tersebut dikarenakan divisi produksi diberikan tanggung jawab yang besar untuk dapat menyelesaikan target produksi serta

dituntut menghasilkan produk yang memiliki kualitas dan mutu yang baik.⁶ Faktor produksi seperti tata letak, perencanaan, kualitas bahan baku yang baik, pengendalian produksi, dan proses produksi yang terstandar dapat menunjukkan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan.

Produksi merupakan bagian dalam suatu organisasi bisnis yang berperan penting dalam usaha mempengaruhi suatu organisasi.⁷ Bagian produksi sering dilihat sebagai salah satu fungsi manajemen yang menentukan dalam pembuatan produk dan ikut andil mempengaruhi peningkatan maupun penurunan penjualan. Menurut Murti Sumarti dan John Soeprihanto, produksi adalah seluruh aktivitas dalam menciptakan atau menambah nilai barang atau jasa, di mana untuk aktivitas tersebut membutuhkan faktor-faktor produksi. Dalam suatu kegiatan produksi, manajer produksi harus dapat membimbing dan mengontrol arus masuk dan keluar serta mengelola sumber daya yang dimiliki dengan sebaik mungkin. Tugas bagian produksi adalah mengelola suatu produk mulai dari bahan dasar kemudian diolah menjadi bahan jadi dan mengatur seluruh kegiatan yang dibutuhkan demi terlaksananya proses produksi. Pada umumnya, perusahaan manufaktur mengoperasikan pabriknya 24 jam sehari karena mengejar target produksi. Oleh sebab itu, perusahaan demikian lazimnya membagi jam kerja karyawan bagian produksi menjadi menjadi beberapa *shift*. Sama halnya dengan PT. Sukses Mitra Sejahtera dalam menjalankan aktivitasnya, menggunakan 6 hari kerja (senin sampai sabtu) dan membagi *shift* kerja karyawan bagian produksi menjadi tiga, yakni *shift* pagi

⁶ Data dari Hasil Wawancara dengan Bapak Indra selaku HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera, Tanggal 12 Juni 2024, Pukul 12.30 WIB.

⁷ Fahmi Irham, *Manajemen Produksi dan Operasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 5.

dengan jam kerja mulai dari pukul 07.30-15.30 WIB, *shift* sore dilakukan dari pukul 15.30-23.30 WIB, dan *shift* malam pada pukul 23.30-07.30 WIB. Proses produksi kayu lapis (*plywood*) pada PT. Sukses Mitra Sejahtera meliputi seleksi log, perlakuan awal pada log, pembuatan vinir, penyortiran vinir, pengeringan vinir, perekatan kayu lapis, pengempaan kayu lapis, pengkondisian, *remanufacturing*, *packing*.

PT. Sukses Mitra Sejahtera adalah industri manufaktur yang bergerak di bidang *plywood* (triplek) yang berada di Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri. PT ini mengolah kayu gelondongan menjadi triplek dengan berbagai macam triplek. Triplek yang dihasilkan memiliki ukuran ketebalan mulai 2,7 mm, 3,6 mm, 4,6 mm, 11,5 mm, 17,5 dan 22,5 mm dengan panjang 225 cm dan lebar 125 cm. Pada proses pengembangan perusahaan terhadap pasar bebas MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), perusahaan yang berdiri tahun 2010 ini menerapkan kesadaran yang tinggi akan visi dan misi perusahaan yaitu menjadi perusahaan kayu lapis yang sekelas dengan global dan mampu memiliki harga maupun kualitas yang mampu bersaing di pasar lokal maupun pasar internasional. Untuk mewujudkan visi misi tersebut, tentunya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai. Semakin baik kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan, maka semakin mudah perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayanti, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.⁸ Pemberian kompensasi yang baik akan membuat karyawan bersemangat dalam

⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), 239.

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja mereka.⁹ Berdasarkan penelitian terdahulu, temuan Miftahul Hayatun tahun 2022 menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Berbeda dengan penelitian dari Felicia Meydina Ento pada tahun 2023 menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Apabila pemberian kompensasi dilakukan dengan tepat, baik dalam hal keadilan ataupun kelayakan maka akan menimbulkan rasa kepuasan pada karyawan dan mereka termotivasi untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah diberikan. Sebaliknya, jika rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi, akan menyebabkan karyawan mengeluh dan merosotnya produktivitas kerja mereka.

Hal ini dirasakan oleh karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera yang memiliki ketidakpuasan terhadap kompensasi yang mereka terima. Tidak adanya penerimaan tambahan pada gaji lembur dan tidak adanya perbedaan gaji pada karyawan baru dengan karyawan yang sudah cukup lama bekerja. Hal ini membuat karyawan merasa tidak puas dengan apa yang mereka terima tidak sebanding dengan hasil kinerja yang mereka capai.

Tujuan utama pemberian kompensasi adalah mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan prestasi karyawan dan juga membangun komitmen karyawan. Ukuran kompensasi yang baik adalah dengan

⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2016), 78.

memperhatikan asas keadilan dan asas kelayakan.¹⁰ Berdasarkan teori tersebut, berikut diuraikan kompensasi karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera :

1. Asas Keadilan

Tabel 1.3
Indikator Kompensasi yang Adil pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

Indikator	Keterangan
Prestasi kerja	Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera disesuaikan pula dengan prestasi atau pencapaian karyawan selama bekerja, seperti berhasil memenuhi target kerja, dan menghasilkan mutu kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Sumber : Hasil Observasi (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.3, diperoleh informasi bahwa besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera disesuaikan dengan prestasinya ketika bekerja.

2. Asas Kelayakan

Tabel 1.4
Indikator Kompensasi yang Layak pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

Indikator	Keterangan
Sesuai batas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku	Penetapan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera didasarkan pada batas UMK yang berlaku dan tidak kurang dari itu.

Sumber : Hasil Observasi (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.4, dapat diketahui penetapan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera disesuaikan dengan UMK yang berlaku.

Menurut Hasibuan dalam buku Fauzia Agustini, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 125.

perusahaan dan norma sosial yang berlaku.¹¹ Beberapa penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Aspiyah & Martono pada tahun 2016, Rasyid pada tahun 2018, Arshellia Rosa pada tahun 2022, dan Firmansyah & Mistar pada tahun 2020 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H. Dotulong pada tahun 2015, menyatakan bahwa secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ukuran tingkat disiplin kerja menurut I.S. Levine yang dikutip oleh Darodjat adalah apabila karyawan datang dengan teratur dan tepat waktu, berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya.¹² Berdasarkan teori tersebut, berikut diuraikan disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera :

¹¹ Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: UISU Press, 2019), 88.

¹² Tubagus Achmad Darodjat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*, (Surabaya: Refika Aditama, 2015), 94.

1. Karyawan datang dengan teratur tepat waktu

Tabel 1.5
Data Absensi Karyawan Bagian Produksi dan Pencapaian Target Produksi
PT. Sukses Mitra Sejahtera Tahun 2018-2022

Tahun	Total (S,I,A)	Target (m ³)	Realisasi (m ³)	Keterangan (tercapai/tidak tercapai)
2018	62	65.000,00	55.231,96	Tidak tercapai
2019	49	65.000,00	49.345,22	Tidak tercapai
2020	56	67.200,00	56.322,14	Tidak tercapai
2021	37	68.700,00	71.012,43	Tercapai
2022	25	60.300,00	47.291,52	Tidak tercapai

Sumber : Dokumentasi dari Laporan PT. Sukses Mitra Sejahtera

Berdasarkan data pada tabel 1.5, dapat diketahui bahwa terdapat banyak target produksi yang masih belum tercapai yaitu terjadi pada tahun 2018, 2019, 2020, dan 2022. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera kurang optimal. Tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan PT. Sukses Mitra Sejahtera dikarenakan adanya karyawan yang tidak masuk kerja (sakit, izin alfa).

Peraturan standar disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Indra yang menyatakan bahwa batas maksimal perizinan yang dilakukan dalam waktu satu tahun adalah 4 (empat) kali.¹³

¹³ Data dari Hasil Wawancara dengan Bapak Indra selaku HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera, Tanggal 12 Juni 2024, Pukul 11.30 WIB.

Tabel 1.6
Standar Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Sukses Mitra Sejahtera

Total S, I, A per tahun	Kategori Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera
0-300	Tinggi
300-600	Sedang
>600	Rendah

Sumber : Peraturan dari PT. Sukses Mitra Sejahtera

Berdasarkan data pada tabel 1.6, diperoleh informasi bahwa tingkat disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera masuk ke dalam kategori tinggi, karena jumlah sakit, izin, dan alfa secara keseluruhan (tabel 1.5) tidak lebih dari 300.

2. Berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya

Tabel 1.7
Indikator Berpakaian Serba Baik dan Tepat pada Karyawan Bagian
Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

Indikator	Keterangan
Mengenakan seragam kerja yang diberikan oleh perusahaan	Karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera mengenakan seragam kerja yang sama pada hari senin sampai sabtu serta bersepatu. Seragam kerja yang telah diberikan oleh perusahaan, yaitu kaos dan diwajibkan berhijab untuk karyawan perempuan. Adapun bawahan (rok/celana) yang dikenakan ketika bekerja, yaitu berwarna gelap. Setiap tahun, perusahaan memberikan 2 pcs seragam kepada seluruh karyawan.

Sumber : Hasil Observasi (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.7, dapat diketahui bahwa karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera menggunakan seragam kerja berupa kaos yang telah diberikan perusahaan.

3. Menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati

Di dalam perusahaan terdapat beberapa aspek dalam perlindungan untuk karyawan, salah satunya yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja

(K3). Perlindungan tersebut diberikan kepada karyawan agar mereka merasa aman ketika bekerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya guna menciptakan perlindungan dan keamanan bagi tenaga kerja.¹⁴ Pada dasarnya, kesehatan dan keselamatan kerja mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi tersebut dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu mengungkapkan penyebab dan akibat yang ditimbulkan dari suatu kecelakaan dan memastikan pengendalian dilakukan dengan cermat.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, yaitu :

a. BAB I, Ketentuan Umum, Pasal 2 yang berbunyi :

“Pengusaha dan/atau pengurus wajib melaksanakan syarat-syarat K3 lingkungan kerja.”

b. BAB VII, Pengawasan, Pasal 70 yang berbunyi :

“Pengawasan pelaksanaan K3 lingkungan kerja dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 Lingkungan Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

c. BAB XIII, Sanksi, Pasal 71 yang berbunyi :

“Pengusaha dan/atau petugas yang tidak memenuhi ketentuan dalam Peraturan Menteri ini dikenakan sanksi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”

¹⁴ Sri Darnoto, *Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2021), 4.

Bagi perusahaan yang tidak menerapkan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan memperoleh sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengenaan sanksi yang akan diberikan kepada perusahaan yang tidak menerapkan sistem K3 dibagi menjadi dua yaitu sanksi administrasi dan pidana. Sanksi yang pertama, yaitu sanksi administrasi merupakan sanksi yang diterapkan oleh penguasa (pejabat) tanpa melalui proses peradilan dan sanksi tersebut diterapkan sebagai reaksi karena ada pelanggaran terhadap norma hukum administrasi, baik norma hukum administrasi tertulis maupun yang tidak tertulis.¹⁵ Berdasarkan pasal 190 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengenaan sanksi administrasi yang diberikan kepada perusahaan yang tidak menerapkan sistem K3 meliputi teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Sanksi yang kedua, yaitu sanksi pidana berupa pengenaan denda yang ditujukan kepada pimpinan perusahaan tersebut dan pengenaan sanksi kurungan penjara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penjelasan terkait sanksi pidana terdapat pada pasal 183 hingga pasal 189. Pada undang-undang tersebut, dijelaskan bahwa sanksi pidana berupa denda minimal sebesar Rp100.000.000 hingga Rp500.000.000 dan sanksi pidana berupa kurungan penjara mulai dari 1 hingga 5 tahun lamanya.

¹⁵ Sri Hajati, *Buku Ajar Politik Hukum Pertahanan*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 397.

Penerapan K3 dengan baik sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mampu mengurangi risiko terjadinya kecelakaan saat bekerja. Hal tersebut melibatkan perhatian terhadap kondisi tempat kerja, penggunaan APD dengan tepat, dan penerapan prosedur kerja yang benar. Pengimplementasian K3 wajib dilakukan oleh perusahaan terutama yang mempunyai karyawan sejumlah seratus orang atau lebih dan memiliki potensi bahaya.

Tabel 1.8
Indikator Menggunakan Bahan-bahan dan Perlengkapan dengan Hati-hati pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

Indikator	Keterangan
Menggunakan bahan baku (kayu) dengan hati-hati selama bekerja	Karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera menggunakan bahan baku (kayu) dengan hati-hati agar tidak tertimpa ketika mengangkatnya. Apabila ukuran kayu agak besar, mereka mengangkatnya secara bergotong royong.
Menggunakan perlengkapan kerja dengan hati-hati	Karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera menggunakan seluruh perlengkapan (fasilitas) kerja yang disediakan perusahaan seperti mesin putar (<i>rotary machine</i>), mesin penyebar lem (<i>glue spreader</i>), mesin kupas serat (<i>slicer</i>), mesin press dingin (<i>cold press</i>), mesin press panas (<i>hot press</i>), mesin pengering (<i>press dryer</i>), dengan hati-hati sehingga perlengkapan tersebut dapat terhindar dari kerusakan.
Menggunakan alat pengaman kerja	Karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) seperti sarung tangan, pelindung telinga (<i>ear plug</i>), dan masker demi keamanan dan keselamatan selama bekerja serta terhindar dari bahaya.
Memperoleh fasilitas kesehatan	Karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera mendapatkan fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan berupa jaminan kesehatan (BPJS) dan kotak Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) di tempat kerja yang telah memenuhi standar K3.
Memperhatikan keselamatan kerja karyawan	PT. Sukses Mitra Sejahtera memenuhi standar keselamatan kerja karyawannya dengan menyediakan alat pemadam kebakaran untuk mengantisipasi jika terjadi kebakaran, menyediakan berbagai peralatan kerja dengan kualitas yang terbaik guna mencegah

	terjadinya kecelakaan, dan segera mengganti peralatan kerja yang sudah tidak layak dipakai.
Menyediakan tempat kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan	Karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera disediakan tempat kerja yang aman dan nyaman. Perusahaan memberikan penerangan dan sirkulasi udara yang baik di tempat kerja sehingga karyawan merasa aman dan nyaman.

Sumber : Hasil Observasi (2023)

Dari data pada tabel 1.8, dapat dilihat bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sukses Mitra Sejahtera menggunakan bahan baku dan semua fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dengan penuh hati-hati serta mengenakan APD demi keamanan dan keselamatan selama bekerja. Selain itu, para karyawan juga memperoleh fasilitas kesehatan dari perusahaan berupa BPJS dan kotak P3K di tempat kerja, disediakan peralatan untuk menunjang keselamatan kerja seperti alat pemadam kebakaran, dan bekerja di tempat dengan penerangan dan sirkulasi udara yang baik sehingga merasakan nyaman saat bekerja.

4. Menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan

Tabel 1.9
Indikator Menghasilkan Jumlah dan Cara Kerja yang Ditentukan oleh Kantor atau Perusahaan pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

Indikator	Keterangan
Memberikan hasil kerja sesuai target	Karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera diberi target untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila tidak mampu memenuhi target, maka akan mendapatkan teguran dari pimpinan ketika <i>briefing</i> . Pimpinan akan menanyakan langsung penyebab target kerja tidak terpenuhi.
Disiplin saat jam kerja	Karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera hadir di tempat kerja sesuai dengan peraturan jam kerja dan mengisi kehadiran dengan menggunakan mesin <i>finger print</i> untuk menunjukkan ketepatan waktu ketika

	datang maupun pulang kerja.
Mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan	Karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera tidak diperbolehkan mengoperasikan <i>handphone</i> ketika jam kerja berlangsung dan berbicara seperlunya agar tidak mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja.

Sumber : Hasil Observasi (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.9, terlihat bahwa karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera diberi target kerja oleh perusahaan, hadir di tempat kerja sesuai jadwal, dan mematuhi aturan yang ditentukan perusahaan seperti tidak mengoperasikan *handphone* selama kerja.

5. Selesai pada waktunya

Tabel 1.10
Indikator Selesai sesuai Waktunya pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

Indikator	Keterangan
Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan apa yang telah diperintahkan dan tidak melampaui batas waktu yang ditetapkan perusahaan. Jika penyelesaian pekerjaan melampaui batas, maka akan memperoleh teguran dari pimpinan.

Sumber : Hasil Observasi (2023)

Dari data pada tabel 1.10 dijelaskan, bahwa karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.11
Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan¹⁶

No	Faktor Penyebab	Jumlah Karyawan
1	Tingkat Pendidikan	2
2	Kemampuan Bekerja	2
3	Keterampilan	4
4	Etika Kerja	3
5	Motivasi	1
6	Jaminan Kesehatan	1
7	Lingkungan Kerja yang Nyaman	3

¹⁶ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: In Media, 2015), 101.

8	Sarana dan Prasaran	4
9	Manajemen	2
10	Disiplin Kerja	10
11	Kompensasi	8
JUMLAH		40

Sumber : Hasil Observasi (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.11, diperoleh informasi bahwa terdapat 1400 karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera, peneliti mengambil responden sebanyak 40 orang. Dari 40 orang tersebut, peneliti mengambil jawaban dari responden terbanyak untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasilnya terdapat 2 responden memilih karena tingkat pendidikan, 2 responden memilih karena kemampuan bekerja, 4 responden memilih karena keterampilan, 3 responden memilih karena etika kerja, 1 responden memilih karena motivasi, 1 responden memilih karena jaminan kesehatan, 3 responden memilih karena lingkungan kerja yang nyaman, 4 responden memilih karena sarana dan prasaran, 2 responden memilih karena manajemen, 10 responden memilih karena disiplin kerja, dan 8 responden memilih karena kompensasi. Berdasarkan pernyataan tersebut, diperoleh informasi bahwa faktor kompensasi dan disiplin kerja memperoleh responden terbanyak, yaitu 8 dan 10 responden. Dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi**

Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis maupun pembaca tentang produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Sukses Mitra Sejahtera dalam upaya menentukan langkah yang lebih tepat dalam pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat memberikan wawasan, pengalaman, dan pengetahuan kepada pembaca dan dapat dijadikan patokan dalam menilai

produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan, serta dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian yang serupa.

E. Hipotesis

Hipotesis yaitu anggapan (jawaban) yang bersifat sementara dari rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah dari sebuah penelitian berbentuk pertanyaan, yang masih bersifat praduga dan perlu dibuktikan kebenarannya. Pada penelitian ini terdapat hipotesis sebagai berikut:

1. H_{a1} : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

2. H_{a2} : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

3. H_{a3} : Terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.12
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Catatan
1	<i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)</i> , oleh Dwika Mayasari, tahun 2021, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri. ¹⁷	Variabel kompensasi (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) termasuk dalam kategori cukup. Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,736 yang berarti berkorelasi kuat. Berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,535 yang berarti variabel kompensasi (X) dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 53,5%, sisanya yaitu 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain.	Persamaannya terletak pada metode penelitian yang digunakan, yaitu metode kuantitatif dan variabel X yang digunakan, yaitu kompensasi. Poin pembedanya yaitu variabel Y yang digunakan pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel Y pada penelitian yang akan dilakukan yaitu produktivitas kerja karyawan.
2	<i>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Inspektorat Kota Tangerang</i> , oleh Suwardi, tahun 2023, Universitas Gunadarma. ¹⁸	Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kota Tangerang. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kota Tangerang. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kota Tangerang.	Poin persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pertama, variabel Y sama-sama tentang produktivitas kerja. Kedua, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya terletak pada variabel X yang digunakan. Penelitian ini menggunakan variabel X berupa kompensasi dan motivasi, sedangkan variabel X yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan yakni kompensasi dan disiplin kerja.
3	<i>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin</i> , oleh Ellisyah Mindari, tahun	Tidak terdapat pengaruh parsial signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. Terdapat pengaruh parsial	Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel Y, yaitu produktivitas kerja dan metode penelitian kuantitatif. Poin

¹⁷ Dwika Mayasari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)", (*Skripsi*, Kediri, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, 2021)

¹⁸ Suwardi, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Pegawai di Inspektorat Kota Tangerang", *Jurnal JAMAN*, 3,2 (Agustus 2023): 1.

	2021, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmadiyah. ¹⁹	positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. Terdapat pengaruh bersama yang positif dan signifikan antara motivasi serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin.	yang membedakanya yaitu motivasi dan disiplin kerja digunakan sebagai variabel X dalam penelitian ini, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel X berupa kompensasi dan disiplin kerja.
4	<i>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Karya Wiratama Kota Baru</i> , oleh Delly Yulianti, tahun 2021, Universitas Muhammadiyah Makassar. ²⁰	Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 orang responden yang merupakan keseluruhan dari populasi karyawan PT. Buana Karya Wiratama, sehingga menggunakan sampel jenuh. Jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 0,827 + 0,617X_1 + 0,458X_2$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel kompensasi memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan hipotesis yang diajukan dinyatakan “diterima”.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan dua variabel X meliputi disiplin kerja serta kompensasi dan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya yaitu terletak pada variabel Y yang digunakan. Pada penelitian ini, variabel Y yang digunakan yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel Y pada penelitian yang akan dilakukan yakni produktivitas kerja karyawan. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda.
5	<i>Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri</i> , oleh Lulut	Hasil uji t variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y), dan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan	Persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variabel yang digunakan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaannya terletak

¹⁹ Ellisyah Mindari, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin”, *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4, 2 (Desember 2021): 29.

²⁰ Delly Yulianti, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Karya Wiratama Kota Baru”, (*Skripsi*, Makassar, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021)

	Widhayani, tahun 2022, Universitas Islam Kediri. ²¹	secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y). sedangkan hasil uji f menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri.	pada lokasi penelitian.
--	----------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

Sumber : Data diolah, 2024

²¹ Lulut Widhayani, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri", *Jurnal Mahasiswa*, 4, 3 (September 2022): 19.