

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada masa globalisasi saat ini, dunia usaha berkembang dengan pesat sehingga persaingan antar perusahaan semakin ketat. Setiap bisnis bercita-cita untuk menghasilkan uang sebanyak mungkin dan bertahan dalam bisnis dalam menghadapi persaingan yang ketat. Perusahaan harus terus menerapkan inovasi yang berbeda agar dapat bersaing dengan bisnis lain guna mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga dalam menjalankan operasional bisnis. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan bisnis.<sup>1</sup>

Disiplin kerja sangat penting bagi suatu bisnis karena merupakan satu satunya cara agar karyawan dapat mencapai tujuan program kerja yang dilaksanakan. Jika pekerja mematuhi peraturan yang berlaku, setiap aktivitas dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar. Disiplin yang tinggi menunjukkan pengetahuan seseorang akan akuntabilitasnya terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi. Sinambela mengartikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mengikuti seluruh kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan.<sup>2</sup>

Setiap organisasi berusaha untuk mendukung kepatuhan yang baik di antara para pegawainya, karena kepatuhan semacam ini mempunyai dampak besar terhadap perkembangan organisasi. Tugas manajer dalam meningkatkan kepatuhan masing-masing pegawai juga sangat krusial untuk menanamkan pemahaman di seluruh

---

<sup>1</sup> Andi Armansyah, Idris Azis, and Niluh Putu Evvy Rossanty, 'Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu', *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4.3 (2020), 235–244 <<https://doi.org/10.22487/jimut.v4i3.126>>.

<sup>2</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018). 333.

pegawai mengenai ketaatan terhadap norma dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kesadaran tinggi pegawai terhadap norma dan peraturan ini mendorong semangat kerja dan pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan hasil kerja.<sup>3</sup>

Kompensasi adalah faktor lain yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Apa yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka dikenal sebagai kompensasi. Menurut Siagian, pemberian gaji yang wajar dan sesuai dengan keahlian seseorang dapat mendorong loyalitas karyawan dan meningkatkan produktivitas. Jika dibayar dengan tepat, seorang karyawan akan melakukan tugasnya secara efektif dan berupaya mengatasi masalah apa pun yang mungkin muncul di tempat kerja.<sup>4</sup>

Kompensasi juga berperan dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih optimal. Prestasi ini menjadi landasan penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya. Pemberian kompensasi atau bonus kepada karyawan yang disesuaikan dengan kinerjanya dapat mendorong terbentuknya karyawan yang kompeten. Selain itu, kompensasi juga menunjukkan usaha perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya.<sup>5</sup>

Tujuan utama sebuah perusahaan bukan hanya meraih keuntungan maksimal dari produk atau jasa yang berkualitas, tetapi juga memastikan kinerja organisasi berjalan dengan baik selama proses menuju tujuan tersebut. Kinerja organisasi yang optimal sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, sehingga dapat mencapai keberhasilan jangka panjang. Dengan begitu, perusahaan tidak hanya

---

<sup>3</sup> Faroman Syarief, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Widina Bhakti Persada Bandung, 2022),135.

<sup>4</sup> Supriadi Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2023). 56.

<sup>5</sup> Kadek Ayu Warsiti Sundari Dewi, 'Kinerja Karyawan PT. Borwita Citra Prima Cabang Singaraja', 10.1 (2018), 273–283.

fokus pada hasil tetapi juga pada bagaimana proses itu dijalankan agar tetap berkelanjutan. Oleh karena itu, peningkatan dan evaluasi kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memastikan kualitas kerja yang optimal.<sup>6</sup>

Kinerja merupakan hasil kegiatan pegawai yang dievaluasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja bisa terjadi melalui pemahaman pegawai mengenai pentingnya disiplin dalam pekerjaan, dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil yang telah diraih oleh pegawai. Sehingga, kemampuan pegawai dapat ditunjukkan dengan lebih optimal, yang membuat kinerja meningkat dan perusahaan mampu menyediakan tenaga kerja yang berkualitas. Pendapat ini diperkuat oleh Rahmadani, yang menyatakan bahwa disiplin dan kompensasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.<sup>7</sup>

Kinerja yang memuaskan pada karyawan dapat dilihat dari sejauh mana mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan, meliputi mutu hasil kerja, ketepatan waktu, serta tingkat komitmen. Karyawan yang dapat bekerja dengan efisien dan terus menerus memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan.<sup>8</sup>

Secara teoritis, termasuk kompensasi dan disiplin kerja, mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun kompensasi adalah cara karyawan mengungkapkan rasa terima kasih atas kontribusinya, disiplin kerja merupakan cerminan kepatuhan mereka terhadap aturan, regulasi, dan kewajiban kerja perusahaan. Kedua elemen ini berperan penting dalam menumbuhkan perilaku kerja produktif karena kompensasi

---

<sup>6</sup> Firmansyah, 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan', *Perspektif*, 1.3 (2022), 231–236 <<https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>>.

<sup>7</sup> Rahmadani, 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan', *Center of Economic Students Journal*, 6.2 (2023), 116–126 <<https://doi.org/https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>>.

<sup>8</sup> Sri Hariyanti, 'Strategi Meningkatkan Loyalitas dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ayee Cafe, Mojoroto Kediri)', *Istithmar: Journal of Islamic Economic Development*, 5.2 (2021), 15.

yang layak akan mendorong motivasi dan loyalitas karyawan, sedangkan disiplin yang tinggi akan menciptakan keteraturan kerja. Oleh karena itu, kompensasi dan disiplin kerja diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>910</sup>

PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung adalah salah satu perusahaan yang cukup dikenal di wilayah Kecamatan Karangrejo, Kabupaten Tulungagung. Perusahaan ini termasuk dalam kategori perusahaan yang beroperasi di sektor agroindustri pangan dengan produk utama yang dihasilkan ialah kacang shanghai cap (logo) putri panda. Perusahaan ini tidak hanya fokus pada produksi dan penjualan kacang shanghai, tetapi juga menawarkan berbagai produk lain makanan ringan seperti makaroni dengan rasa pedas manis dan gurih serta beragam camilan kerupuk. Jangkauan pemasarannya cukup luas, mencakup wilayah Tulungagung, Kediri, Blitar, Trenggalek, Nganjuk, Madiun, Surabaya bahkan hingga ke luar Pulau Jawa.

Siagian mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan baik finansial maupun non-finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Ada dua kategori kompensasi finansial jenis ini: kompensasi langsung, yang mencakup komisi, bonus, gaji, dan upah. Sebaliknya, kompensasi tidak langsung dapat mengambil beberapa bentuk, termasuk pensiun, hari libur, asuransi, dan tunjangan. Kompensasi non-finansial dapat berupa fasilitas yang dirancang untuk pekerja, seperti ruang kerja yang nyaman, hubungan kerja yang ramah, dan kepuasan kerja. Banyaknya karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung di setiap divisi atau beserta gajinya tercantum di bawah ini :

---

<sup>9</sup> Wilfried S. Manoppo dan Dantje Keles Jacklin Alice Tambuwun, 'Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado', 2.2 (2021), 224–27.

<sup>10</sup> Maulkre Her Susilo dan Asmaul Husna, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Indonesia Comnets Plus', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8.2 (2025), 135–44  
<<https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.46975/tx8t6v48>>.

Tabel 1. 1

**Jumlah Karyawan dan Kompensasi PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung**

No	Bagian/ Divisi	Jumlah Karyawan	Kompensasi yang diterima
1.	Manajer	1 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, bonus dan insentif
2.	Kepala Produksi	1 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan insetif
3.	Admin	10 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan insentif
4.	Produksi	119 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan
5.	Bengkel	9 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan
6.	Proyek Bangunan	7 orang	Gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan
	Total	147 orang	

Sumber : Hasil observasi 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung terdapat 6 divisi/bagian dengan kompensasi yang berbeda-beda. Seluruh karyawan memperoleh gaji, tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan sedangkan bonus dan insentif diberikan kepada jabatan tertentu seperti Direksi. Kebijakan ini menunjukkan adanya perbedaan struktur kompensasi berdasarkan tingkat jabatan dan tanggung jawab kerja, dimana semakin tinggi posisi karyawan semakin beragam pula bentuk kompensasi yang diterima. Hal ini dapat menjadi bentuk penghargaan perusahaan terhadap tanggung jawab kerja dan kontribusi yang lebih besar dari pihak manajerial.

Tabel 1. 2

**Perbandingan UMK Tulungagung dengan Gaji Karyawan**

No	Kategori	Besaran Gaji	Keterangan
1.	UMK Tulungagung 2025	Rp 2.470.800	Upah minimum yang ditetapkan pemerintah dan menjadi standar gaji bagi karyawan.
2.	Rata-rata gaji karyawan divisi Admin, Produksi, Bengkel, dan Proyek Bangunan	Rp 95.000 / hari jadi total Rp 2.470.000 / bulan	Gaji karyawan berada pada kisaran UMK Tulungagung 2025.

Sumber : Hasil Observasi 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa UMK Tulungagung

tahun 2025 sebesar Rp 2.470.800 merupakan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Penetapan UMK bertujuan untuk menjamin kelayakan upah serta melindungi kesejahteraan tenaga kerja. Sementara, gaji karyawan divisi Admin, Produksi, Bengkel dan Proyek Bangunan berdasarkan hasil observasi sebesar Rp 95.000 per hari yang jika dikonversikan ke dalam upah bulanan Rp 2.470.000 per bulan. Besaran gaji tersebut merupakan gaji pokok dan belum termasuk tunjangan maupun fasilitas lainnya.

Untuk memenuhi tujuan produksinya, PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung menjalankan operasionalnya sepanjang waktu. Menggunakan enam hari kerja (Senin sampai Sabtu) untuk melaksanakan operasinya. Pekerja bagian produksi dibagi menjadi tiga shift kerja, yaitu shift pagi yang berlangsung pada pukul 07.00 hingga pukul 15.00 WIB, shift siang yang berlangsung pada pukul 15.00 hingga 23.00 WIB, dan shift malam yang berlangsung pada pukul 23.00 hingga 07.00 WIB.

Ukuran tingkat disiplin kerja menurut LS. Levie dalam Maisaroh adalah apabila karyawan datang tepat waktu, berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, menggunakan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan dan selesai pada waktunya.<sup>11</sup> Berdasarkan teori tersebut, berikut diuraikan disiplin kerja karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung :

---

<sup>11</sup> Maisaroh, 'Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Sidik Jari (FINGER PRINT) terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di MIN 1 Teladan Palembang' (UIN Raden Fatah Palembang, 2017), 17

**Tabel 1. 3**  
**Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung**

No	Kategori	Keterangan	Ketidakpatuhan
1	Menggunakan seragam kerja kaos yang diberikan oleh perusahaan	Karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung menggunakan seragam kerja dari hari senin hingga sabtu serta menggunakan sepatu. Seragam kerja yang disediakan oleh perusahaan yaitu kaos, setiap karyawan menerima dua kaos dari perusahaan setiap tahun.	Pelanggaran tidak menggunakan seragam dikenakan sanksi secara bertahap. Sanksi diberikan mulai dari teguran lisan, teguran tertulis, hingga pemberhentian kerja sesuai peraturan perusahaan.
2	Menggunakan alat pengaman kerja	Karyawan bagian produksi PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) seperti sarung tangan, apron atau celemek, dan masker untuk menjamin keselamatan dan keamanan mereka selama bekerja.	Karyawan yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) tidak diperkenankan bekerja demi menjaga keselamatan kerja dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
3	Tanggung jawab atas pekerjaan.	Karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung bertanggung jawab melaksanakan tugas, menjaga kualitas kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	Karyawan yang tidak melaksanakan tanggung jawab mendapatkan peringatan. Apabila pelanggaran dilakukan secara berulang atau berdampak pada kinerja operasional, maka akan dikenakan sanksi lebih lanjut.

Sumber : Hasil observasi 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa disiplin dalam penggunaan seragam kerja adalah bagian dari tata tertib perusahaan yang bertujuan untuk menciptakan keseragaman, menunjukkan profesionalisme dan meningkatkan kerapian dan kesopanan karyawan. Karyawan yang tidak mematuhi aturan pemakaian seragam dapat mengganggu citra perusahaan dan berpotensi menimbulkan risiko keamanan. Oleh karena itu, perusahaan berhak memberikan peringatan hingga sanksi sesuai tingkat pelanggaran. Semakin tinggi tingkat kepatuhan dalam penggunaan seragam, maka semakin baik budaya kerja dan image perusahaan yang tercermin dimata publik.

**Tabel 1. 4**  
**Absensi Karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung 2025**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Alfa	Izin	Jumlah Hari Absen	Tingkat Absensi
1	Januari	147 orang	25	8	2	11	21	0,84%
2	Februari	147 orang	24	6	3	10	19	0,79%
3	Maret	147 orang	24	7	2	8	17	0,70%
4	April	147 orang	21	10	4	11	25	1,19%
5	Mei	147 orang	23	7	4	9	20	0,86%
6	Juni	147 orang	22	7	2	8	17	0,77%
7	Juli	147 orang	27	8	4	10	22	0,81%
8	Agustus	147 orang	26	8	4	4	16	0,61%
9	September	147 orang	26	9	4	10	23	0,88%
10	Oktober	147 orang	26	8	3	9	20	0,76%
11	November	147 orang	25	8	2	8	18	0,72%
12	Desember	147 orang	26	9	3	8	20	0,80%
	Rata-rata							0,81%

Sumber : Hasil observasi 2025

Menurut Umar dalam penelitian Arief, tingkat ketidakhadiran pegawai ditentukan dengan menggunakan rumus, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.4.<sup>12</sup> :

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah hari absen}}{\text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Perusahaan umumnya menetapkan batas tingkat absensi karyawannya sebesar 4% untuk rata-rata perbulannya sebagai standar pengendalian disiplin. Tingkat absensi karyawan di perusahaan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung yaitu dengan rata-rata sebesar 0,81. Maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat diantara karyawan yang tidak disiplin dalam hal ketidakhadiran saat jam kerja. Disiplin kerja dapat diukur melalui absensi karyawan ditempat kerja, yang mencerminkan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan, serta tingkat produktivitas kerjanya.

Beberapa penelitian yang dilaksanakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Henni dan Ermita pada tahun 2023 menyatakan bahwa disiplin

<sup>12</sup> Arief Purwanto and M Hafitz Friadi, 'Dampak Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Jawa Agro Sukses', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.1 (2023), 9.

kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>13</sup> Sebaliknya dengan penelitian yang dilakukan oleh Riska dan Jajok pada tahun 2023 menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>14</sup>

**Tabel 1. 5**  
**Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

No	Faktor Penyebab	Jumlah Karyawan
1	Lingkungan Kerja	4
2	Motivasi	4
3	Tingkat Pendidikan	3
4	Kompensasi	10
5	Disiplin Kerja	9
	Jumlah	30

Sumber : Hasil Observasi 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa terdapat 147 karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung, peneliti mengambil responden sebanyak 30 orang. Dari 30 orang tersebut, peneliti mengambil jawaban dari responden terbanyak untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, ditemukan informasi bahwa faktor disiplin kerja dan kompensasi memperoleh responden terbanyak yaitu 9 dan 10 responden. Yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung dapat disimpulkan sebagai berikut adalah disiplin kerja dan kompensasi.

Menurut teori dari para ahli mengenai faktor penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan, telah di sebutkan pada tabel di atas. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, serta kondisi di sekitar pekerja yang

<sup>13</sup> Henni Marlinah and Emita Surya Douanna, 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Solusi Indonesia Jakarta Selatan', *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7.3 (2023), 10

<sup>14</sup> Riska Faulia Rahma and Jajok Dwiridotjahjono, 'The Effect of Work Discipline, Motivation and Compensation on Employee Performance at CV. Diandra Putra Pratama Surabaya City', *International Journal of Economics Development Research*, 4.4 (2023), 2250–2262.

dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas<sup>15</sup>. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan efisiensi kerja, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan<sup>16</sup>. Motivasi adalah dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan yang dikutip pada jurnal oleh Muhammad Farhan Azfa, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan perusahaan<sup>17</sup>. Sedangkan menurut Mangkunegara yang dikutip pada jurnal oleh Muhammad Farhan Azfa, motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal<sup>18</sup>.

Menurut Sri Mulyana, pendidikan merupakan proses pembelajaran yang meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan seseorang sehingga mampu bekerja lebih efektif. Tingkat pendidikan berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan<sup>19</sup>. Menurut Siagian kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi kerja, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial<sup>20</sup>. Menurut Hasibuan yang di kutip pada jurnal oleh Jacklin Alice Tambuwun, Disiplin kerja

---

<sup>15</sup> Sedarmayanti dan Nunur Rahadian, 'Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi', *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15.1 (2018) <<https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>>.

<sup>16</sup> *Ibid*, 8.

<sup>17</sup> Muhammad Farhan Azfa dan Riri Hilmatus Sholihah, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Narative Literatur Review', *Jurnal Of Information Systems And Management*, 4.1 (2025), 23–32 <<https://doi.org/10.4444/jisma.v4i01.338>>.

<sup>18</sup> Sholihah.

<sup>19</sup> Sri Mulyana, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', in *CV. Mitra Cendekia Media*, Edisi Pert (Sumatra Barat, 2022).

<sup>20</sup> Siagian Sondang P, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', in *Bumi Aksara* (Jakarta, 2015).

merupakan fungsi operasional yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena prestasi kerja yang lebih tinggi akan dicapai bila karyawan lebih disiplin<sup>21</sup>.

Dua faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan kompensasi. Kepatuhan karyawan terhadap kebijakan, proses, dan tugas kerja ditunjukkan dalam disiplin kerja, sedangkan kompensasi menjadi bentuk balas jasa yang dapat memengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan. Pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung, masih ditemukan indikasi ketidakefektifan disiplin kerja, terutama pada tingkat kehadiran, serta perbedaan bentuk kompensasi antar divisi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut layak diteliti karena secara teoritis dan empiris keduanya diduga kuat memengaruhi kinerja karyawan. Terdapat penelitian terdahulu yang diteliti oleh Maulkre Her Susilo dan Asmaul Husna, juga membuktikan adanya pengaruh positif disiplin kerja dan kompensasi kinerja, oleh karena itu penting untuk mengulangi penelitian ini pada objek yang baru.<sup>22</sup>

Alasan peneliti dalam memilih lokasi penelitian pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan agroindustri pangan yang memiliki jumlah karyawan cukup banyak dan sistem kerja yang menuntut kedisiplinan tinggi, terutama pada bagian produksi yang bekerja dengan sistem shift. Selain itu, menarik untuk melihat bagaimana disiplin kerja dan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan karena perusahaan ini juga menggunakan berbagai bentuk kompensasi berdasarkan peran dan tugas karyawan. Pemilihan lokasi ini juga didasarkan pada adanya temuan awal, sehingga penelitian ini dinilai relevan dan layak untuk dilakukan pada objek tersebut. Di samping itu,

---

<sup>21</sup> Jacklin Alice Tambuwun, 'Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat AbadiManado', 2.3 (2021).

<sup>22</sup> Husna.

lokasi perusahaan yang mudah dijangkau oleh peneliti juga mempermudah proses pengumpulan data secara langsung dan mendukung kelancaran penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANDA INDONESIA IBE TULUNGAGUNG”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung?
2. Bagaimana kompensasi karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung?
6. Bagaimana disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung
2. Untuk mengetahui kompensasi karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berikut ini adalah manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

##### 1. Manfaat Operasional

###### a. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman langsung mengenai bagaimana disiplin kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

###### b. Bagi Perusahaan

Dapat memahami pentingnya pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung

##### 2. Manfaat Akademik

a. Memberikan saran untuk pembaharuan kinerja karyawan pada berbagai bisnis yang masih berkembang sebagai respons terhadap kebutuhan bisnis.

b. Sebagai landasan dan sumber bahan penelitian lain mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

## E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilaksanakan oleh Hidayat Amiaji Sadewa (2025), mahasiswa STIE Ganesha Tangerang, berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang”. Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan dilihat dari penggunaan variabel, yaitu kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sementara itu, perbedaannya terdapat pada waktu dan lokasi penelitian, yaitu pada sektor agroindustri dan perusahaan baja. Selain itu, perbedaan juga terlihat dari karakteristik karyawan serta kondisi lingkungan kerja di masing-masing perusahaan.<sup>23</sup>
2. Penelitian yang dilaksanakan oleh Mauli Siagian (2020) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Sintera Kota Batam. Persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan dilihat pada penggunaan variabel independen, yaitu disiplin kerja dan kompensasi. Selain itu, perbedaannya adalah penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel tersebut, sedangkan penelitian Mauli Siagian menambahkan variabel

---

<sup>23</sup> Hidayat Amiaji Sadewa and dkk, ‘Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang’, *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Bisnis*, 2.3 (2025), 469–479 <<https://doi.org/https://doi.org/10.70451/cakrawala.v2i3.604>>.

motivasi sebagai faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan dapat dilihat dari objek dan lokasi penelitian.<sup>24</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dwika Mayasari (2021), mahasiswa IAIN Kediri, berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)”. Penelitian ini mengkaji variabel kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun persamaan penelitian yang akan dilaksanakan dilihat pada penerapan metode kuantitatif serta variabel independen (X), yaitu kompensasi. Sementara itu, perbedaannya terdapat pada variabel dependen (Y), di mana penelitian tersebut menggunakan kepuasan kerja karyawan, sementara penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan juga terlihat pada objek dan lokasi penelitian, yaitu pada sektor usaha bakery dan perusahaan agroindustri yang memiliki karakteristik lingkungan kerja serta sistem kompensasi yang berbeda.<sup>25</sup>
4. Penelitian yang dilakukan oleh Tania Devianti (2023), mahasiswa IAIN Kediri, berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mega Gading Max”. Penelitian ini mengkaji variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang akan dilaksanakan dilihat pada penerapan metode kuantitatif. Sementara itu,

---

<sup>24</sup> M Siagian and Kilvin, ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Sintera di Kota Batam’, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7.1 (2020), 206–219.

<sup>25</sup> Dwika Mayasari, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)*, (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Kediri), 2021.

perbedaannya terdapat pada lokasi dan waktu penelitian, serta indikator yang digunakan dalam penyusunan kuesioner. Selain itu, karakteristik perusahaan yang berbeda juga memengaruhi lingkungan kerja dan sistem manajemen yang diterapkan.<sup>26</sup>

5. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Aulia Azizah (2024), mahasiswa IAIN Kediri, berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera)”. Variabel yang diteliti meliputi kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Persamaan penelitian yang akan dilaksanakan dilihat pada penggunaan variabel independen, yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Selain itu, perbedaannya terdapat pada variabel dependen yang digunakan. Penelitian pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung menggunakan kinerja karyawan yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab kerja secara umum. Sedangkan penelitian pada PT. Sukses Mitra Sejahtera lebih berfokus pada produktivitas kerja karyawan yang menitikberatkan pada hasil kerja serta kemampuan dalam mencapai target produksi.<sup>27</sup>
6. Penelitian yang dilakukan oleh Aisy Vertikaningtyas (2023), mahasiswi Universitas Muhammadiyah Purwokerto, berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja,

---

<sup>26</sup> Tania Devianti, ‘Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mega Gading Mas Nganjuk’ (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Kediri), 2023.

<sup>27</sup> Annisa Aulia Azizah, ‘Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera)’ (Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2024).

Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sansan Saudaratex Kabupaten Banyumas”. Penelitian ini mengkaji variabel pelatihan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada penggunaan metode kuantitatif serta variabel independen (X), yaitu kompensasi dan disiplin kerja, serta variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan. Sementara itu, perbedaannya terdapat pada objek dan lokasi penelitian. Penelitian tersebut dilakukan pada PT. Sansan Saudaratex Kabupaten Banyumas, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan dilakukan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung. Selain itu, penelitian Aisy Vertikaningtyas menambahkan variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan hanya berfokus pada disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.<sup>28</sup>

7. Penelitian yang dilakukan oleh Nita Gusmiarni (2024), mahasiswi Universitas Mercu Buana, berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di PT. X)”. Penelitian ini mengkaji variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh

---

<sup>28</sup> A. Vertikaningtyas, ‘Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sansan Saudaratex Kabupaten Banyumas’ (Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2023).

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada penggunaan metode kuantitatif serta variabel independen (X), yaitu kompensasi dan disiplin kerja, serta variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan. Sementara itu, perbedaannya terdapat pada penambahan variabel kepuasan kerja dalam penelitian tersebut, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan hanya berfokus pada disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan juga terlihat pada objek dan lokasi penelitian yang digunakan.<sup>29</sup>

8. Penelitian yang dilakukan oleh Nurholisah (2022), mahasiswi Universitas Mercu Buana, berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di PT. Mitra Inti Bersama)”. Penelitian ini mengkaji variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada penggunaan metode kuantitatif serta variabel independen (X), yaitu kompensasi dan disiplin kerja, serta variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan. Sementara itu, perbedaannya terdapat pada penambahan variabel motivasi dalam penelitian tersebut, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan hanya berfokus pada disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan juga terlihat pada objek dan lokasi penelitian yang digunakan.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> N. Gusmiarni, ‘Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT. X)’ (Universitas Mercu Buana, 2024).

<sup>30</sup> Nurholisah, ‘Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT Mitra Inti Bersama)’ (Universitas Mercu Buana, 2022).

9. Penelitian yang dilakukan oleh Rian Pakulla (2024), mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana, berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di H-Boutique Hotel Yogyakarta”. Penelitian ini mengkaji variabel budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada penggunaan metode kuantitatif serta variabel independen (X), yaitu kompensasi dan disiplin kerja, serta variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan. Sementara itu, perbedaannya terdapat pada penambahan variabel budaya organisasi dalam penelitian tersebut, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan hanya berfokus pada disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan juga terlihat pada objek dan lokasi penelitian, di mana penelitian tersebut dilakukan pada sektor perhotelan di Yogyakarta, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan dilakukan pada perusahaan agroindustri di Tulungagung.<sup>31</sup>
10. Penelitian yang dilakukan oleh Anggi Nur Gita Harahap (2022), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Radja Pas Rantauprapat”. Penelitian ini mengkaji variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian yang akan

---

<sup>31</sup> R. Pakulla, ‘Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di H-Boutique Hotel Yogyakarta’ (Universitas Kristen Duta Wacana, 2024).

dilaksanakan terletak pada penggunaan metode kuantitatif serta variabel independen (X), yaitu disiplin kerja dan kompensasi, serta variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan. Sementara itu, perbedaannya terdapat pada penambahan variabel motivasi dalam penelitian tersebut, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan hanya berfokus pada disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan juga terlihat pada objek dan lokasi penelitian, di mana penelitian tersebut dilakukan pada Radja Pas Rantauprapat, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan dilakukan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> A. N. G. Harahap, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Radja Pas Rantauprapat' (Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan., 2022).