

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK AREA CILEUNGSI

Peby Phillip Butar Butar¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

H. Nuridin²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: h.nuridin58@gmail.com

***Abstract:** Purpose to determine the effect of compensation and work discipline on employee work productivity PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research was conducted by distributing questionnaires to 62 respondents, all of whom were employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. The research method using partially and simultaneous linear regression analysis. The results of the study indicate that simultaneous or partially, compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee work productivity.*

***Keywords:** Compensation, work discipline and employee work productivity*

PENDAHULUAN

Perkembangan sumber daya manusia yang sudah semakin maju sangat memerlukan pengelolaan manajemen personalia yang baik untuk mewujudkan sumber daya manusia atau produktivitas tenaga kerja yang terampil sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melakukan kegiatan operasional dalam perusahaan. Mereka menjadi perencana, pengendali dan selalu berperan aktif dalam mewujudkan pikiran, perasaan dan keinginan yang mempengaruhi setiap sikap-sikapnya. Sikap ini menentukan sumber daya manusia, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Peningkatan sumber daya manusia akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia merupakan tantangan yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kepada kualitas kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Disamping kualitas sumber daya manusianya yang baik juga akan sampai menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka produktivitas karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya dalam mencapai tujuan perusahaan juga akan maksimal.

Produktivitas yang baik tentunya akan membawa pemasukan yang lebih lagi untuk bisnis dan perusahaan. Cara lainnya untuk bisa meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan memberikan sebuah *reward* kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih maksimal. Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan produktivitas karyawan yakni dengan memberikan kompensasi yang layak buat karyawan. kompensasi yang diberikan

oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan.

Dampak positif yang bisa perusahaan atau organisasi dapatkan dengan memberikan kompensasi yang layak adalah 1) Membuat karyawan terpacu untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat; 2) Dapat menjadi daya tarik juga bagi para pencari kerja yang berkualitas; 3) Citra perusahaan tampak lebih baik dibanding kompetitor; 4) Perusahaan bisa mendapatkan pekerja berkualitas dan 5) Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk atau yang lebih dikenal Alfamart adalah perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Bergerak dalam bidang perdagangan dan distribusi rokok serta barang konsumsi lainnya. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk atau yang lebih dikenal Alfamart Didirikan pada tahun 1989 oleh Djoko Susanto dan keluarga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart atau Perseroan), mengawali usahanya di bidang perdagangan dan distribusi, kemudian pada 1999 mulai memasuki sektor minimarket. Ekspansi secara eksponensial dimulai Perseroan pada tahun 2002 dengan mengakuisisi 141 gerai Alfaminimart dan membawa nama baru Alfamart. Saat ini Alfamart merupakan salah satu yang terdepan dalam usaha ritel, dengan melayani lebih dari 2,1 juta pelanggan setiap harinya di hampir 6.000 gerai yang tersebar di Indonesia. Alfamart menyediakan barang-barang kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau, tempat belanja yang nyaman, serta lokasi yang mudah dijangkau. Didukung lebih dari 60.000 karyawan menjadikan Alfamart sebagai salah satu pembuka lapangan kerja terbesar di Indonesia.

Agar berhasil di dalam pasar ritel yang kompetitif, para pelaku ritel harus dapat menawarkan produk yang tepat dengan harga yang tepat. Namun pada era sekarang, harga dan produk bukanlah faktor utama yang berpengaruh terhadap penjualan. Pelayanan yang baik yang dilakukan oleh perusahaan juga bisa menjadi salah satu faktor kuat yang mempengaruhi penjualan dan menjadi nilai plus di mata konsumen. Seiring dengan semakin berkembangnya PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dalam dunia ritel, perlu kiranya perusahaan memperhatikan tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan, agar dapat menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi tentunya diiringi dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi oleh para karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan

strategis usaha perusahaan. Menurut Ganyang (2018) “kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu”. Sedangkan menurut Elmi (2018) Kompensasi merupakan “balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap”. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Menurut Suparyadi (2015) kompensasi adalah “keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat *financial* maupun *nonfinancial*”.

Berdasarkan pada pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan disumbangkan kontribusinya baik tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: 1) “Tingkat biaya hidup; Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan, dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya. 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain; Dewasa ini, transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan. 3) Tingkat kemampuan perusahaan; Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu

menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan. 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab; Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah. Contohnya, seorang montir mobil memerlukan keterampilan yang lebih rumit dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan seorang pekerja bagian pengetikan. Kedua jenis pekerjaan ini tentu memperoleh tingkat kompensasi yang berlainan. 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku; Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. 6) Peranan serikat buruh; Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjemput kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Para karyawan pun akan merasa terjamin akan kepentingan mereka bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turun memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan”.

Menurut Suparyadi (2015) indikator kompensasi adalah sebagai berikut: 1) “Kompensasi langsung: a). Gaji; Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut. b). Upah; Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam upah ini termasuk pula upah yang diberikan kepada karyawan yang sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur atau *overtime*. c). Tunjangan; Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak. d). Insentif; Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi

standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi resiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu (contoh, petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-lain), karyawan yang melaksanakan tugas khusus (di luar tugas rutin), dan lain-lain. 2) Kompensasi tidak langsung: a). Pensiun penuh; Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia. b). Pensiun dini; Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh. c). Pesangon; Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya diberikan satu kali, yaitu bersamaan dengan diberhentikannya karyawan tersebut dari organisasi atau perusahaan, dan besarnya sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan”.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting.

Menurut Rivai (2014) bahwa: “disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Selanjutnya menurut Simamora (2006) disiplin adalah “prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kemudian “disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan” (Mathis dan Jackson, 2012). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Dan menurut Handoko (2015) disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah: 1) “Besarnya pemberian kompensasi; Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan

mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan. 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan; Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan; Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain”.

Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: 1) “Ketepatan waktu datang ke tempat kerja. 2) Ketepatan jam pulang ke rumah. 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan. 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya”.

Produktivitas Kerja

Dalam bekerja seseorang dituntut untuk menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang maksimal, dengan kata lain seseorang harus dituntut produktivitas. Produktivitas akan menekankan pada hasil yang maksimal dan sekaligus pada prosedur atau cara memperolehnya, yaitu hasil maksimal yang dicapai harus dengan pengorbanan atau resiko yang relatif kecil.

Menurut Sutrisno (2017), “produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini”. Sedangkan menurut Busro (2018), produktivitas adalah “perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”. Selanjutnya menurut Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah “suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*)”. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: 1) “Sikap mental; Memiliki sikap mental dengan tekanan pekerjaan dalam suatu perusahaan. 2) Pendidikan; Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. 3) Keterampilan; Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja

dengan baik. Karyawan akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup. 4) Manajemen; Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya. 5) Hubungan industrial Pancasila (H.I.P); Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas. 6) Tingkat penghasilan; Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas. 7) Gizi dan Kesehatan; Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. 8) Jaminan sosial; Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. 9) Lingkungan dan Iklim kerja; Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. 10) Sarana produksi; Sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang - kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai. 11) Teknologi; Apabila teknologi yang dipakai dan lebih maju maka akan memungkinkan seperti tepat waktu dalam penyelesaian, jumlah yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu dan memperkecil terjadinya pemborosan. 12) Kesempatan berprestasi; Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja”.

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) “Kemampuan; Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai; Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja; Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri; Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu; Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi; Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 62 orang yang seluruhnya adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji setiap butir pernyataan, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018). Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 62 responden tentang kompensasi, dengan jumlah 8 butir pernyataan; disiplin kerja 8 butir pernyataan dan produktivitas kerja karyawan 8 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.300, dapat disimpulkan bahwa dari semua butir pernyataan variabel kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan hasilnya adalah valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* dalam tabel 1, tampak bahwa seluruh butir pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Nilai kritis (α) = 5% | Keterangan |
|---------------------|----------------|--------------------------------|------------|
| Kompensasi | 0.665 | 0.600 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0.617 | 0.600 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja | 0.622 | 0.600 | Reliabel |

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Analisis regresi linier berganda

Tabel 3: Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

| Variabel | Parameter | | | | |
|----------------|-----------|----------|-----------|-------------------|-------|
| | Mult. R | R Square | Konstanta | Koefisien Regresi | Sig. |
| Kompensasi | 0,850 | 0,723 | 7,430 | 0,704 | 0,000 |
| Disiplin_Kerja | | | | 0,348 | 0,048 |

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 77,124 > 3,153

Keterangan: Variabel Produktivitas_Kerja

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 7,430 + 0,704 (X_1) + 0,348 (X_2)$$

Tabel 2, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($77,124 > 3,153$), artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.723, artinya kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 72,3% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi, sedangkan sisanya sebesar 27,7% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99%, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. Koefisien kompensasi sebesar 0,704, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi akan meningkat sebesar 0,704 kali atau sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,348, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi akan meningkat sebesar 0,348 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kompensasi tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

| Variabel | Parameter | | | | | |
|------------|-----------|----------|-----------|-------------------|-------|----------|
| | R | R Square | Konstanta | Koefisien Regresi | Sig | α |
| Kompensasi | 0,839 | 0,704 | 10,178 | 0,964 | 0,000 | 0,05 |

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 11,951 > 2,000

Keterangan: Variabel Produktivitas_Kerja

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 10,178 + 0,964 (X_1)$$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.704, artinya kompensasi memberikan kontribusi sebesar 70,4% kepada produktivitas kerja karyawan

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi sedangkan sisanya sebesar 29,6% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, seperti disiplin kerja dan lain-lain.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. Koefisien kompensasi sebesar 0,964, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi akan meningkat sebesar 0,964 kali atau sebaliknya. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (11,951 > 2,000), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi.

Tabel 4: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

| Variabel | Parameter | | | | | |
|----------------|-----------|----------|-----------|-------------------|-------|----------|
| | R | R Square | Konstanta | Koefisien Regresi | Sig | α |
| Disiplin_Kerja | 0,788 | 0,621 | 8,274 | 1,035 | 0,000 | 0.05 |

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 9,919 > 2,000

Keterangan: Variabel Produktivitas_Kerja

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 8,274 + 1,035 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.621, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 62,1% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi, sedangkan sisanya sebesar 37,9% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, seperti kompensasi dan lain-lain.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. Koefisien disiplin kerja sebesar 1,035, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi akan meningkat sebesar 1,035 kali atau sebaliknya. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (9.919 > 2,000), maka H_0 tolak, H_a terima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah, *et al*, (2020), dan Mappamiring (2020), yaitu menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dapat mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan

mendapat gaji yang layak sesuai dengan aturan, dan dapat mencukupi kebutuhan keluarga, mendapatkan upah berdasarkan kelebihan jam kerja, adanya tunjangan bagi keluarga karyawan, mendapatkan insentif yang melebihi standar kerja, adanya uang pensiun jika sudah mencapai batas usia maksimum, juga yang mengundurkan diri dari pekerjaan dapat uang pensiun, pesangon diberikan pada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, *et al*, (2021) dan Safitri dan Yuliana (2020). yaitu menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan datang ke kantor sesuai dengan jam kerja, pulang kantor sesuai dengan jam ketentuan yang ditetapkan, patuh atas peraturan yang ditetapkan, patuh terhadap perintah atasan.pimpinan, karyawan dalam bertugas menggunakan seragam kerja, selalu membuat laporan pekerjaan, melakukan evaluasi atas pekerjaannya, dan karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan bagiannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iftian, *et al*, (2020), dan Arif, *et al*, (2019) yaitu menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kompensasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. 2) Kompensasi dapat mendorong peningkatan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. 3) Disiplin kerja dapat mendorong peningkatan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi.

Saran

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Berkaitan dengan kompensasi, disarankan agar pimpinan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi agar lebih memperhatikan ketepatan sasaran pemberian kompensasi terutama dalam hal pemberian upah dan insentif guna lebih memacu karyawan mencapai target yang lebih dari yang telah ditentukan oleh perusahaan. 2) Berkaitan dengan disiplin kerja; agar pihak manajemen PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi.tetap terus menciptakan kedisiplinan kerja pada karyawan agar kedepannya produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan akan semakin lebih baik lagi. pihak perusahaan tetap perlu mengambil tindakan tegas agar nantinya disiplin kerja karyawan tetap memberikan dampak yang baik pada produktivitas kerja karyawan. 3) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, bahkan bila mungkin dapat menambahkan variabel bebas lainnya selain kompensasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah., Agung, Syahrur dan Firdaus, M. Aziz. 2020. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 3 No. 4 Nopember 2020, hal. 459-467. P-ISSN: 2654-8623; e-ISSN: 2655-0008.
- Arif, Muhammad., Syaifani, Putri Endah., Siswadi, Yudi dan Jufrizen. 2019. "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance". *Proceeding of the 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics*. 2019. Hal. 263-276.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ganyang, M.T. and Lestari, E., 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 2(1), pp.114-131.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Iftian, Riut., Zamroni dan Efendi, Riyanto. 2020. "The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance". *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Vol. 7, Issue 8, September 2020. Pages: 145-153. ISSN: 2364-5369.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mappamiring. 2020. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar". *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*. Vol. 4 No. 2, Agustus 2020, hal. 95-1008. E-ISSN: 2502-4175
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Prasetyo, Indra., Endarti, Esa Wahyu., Endarto, Budi., Aliyyah, Nabilah., Rusdiyanto., Tjaraka, Heru., Kalbuana, Nawang dan Rachman, Arif Syafi'ur. 2021. "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia". *Journal of Human University (Natural Sciences)*. Vol 48. No. 6, June 2021. Hal. 277-298.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, Ranty Mulina dan Yuliana, Sukma Yudistira. 2020. "The Effect of Compensation on Employee Productivity in Grand Rocky Hotel Bukittinggi". *Internataional Journal of Tourism, Haritage and Recreation Sport*. Vol. 2 Issue 1, 2020, pp. 1-8. ISSN Print: 2686-5092; ISSN Onlie: 2685-3663.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE TKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Singodimedjo dalam Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.