

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya Lee Minerale

Anggie Puji Lestari

Universitas Nusa Putra dan Anggiepuji580@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Tirta Fresindo dan bagaimana inovasi produk jaya Lee Minerale Bogor mempengaruhi produktivitas mereka. Dalam penelitian ini, pengaruh kompensasi (X1) adalah variabel bebas, disiplin kerja (X2) adalah variabel komitmen, dan produktivitas karyawan (Y) adalah variabel komitmen. Penelitian ini melibatkan 30 karyawan PT Tirta Fresindo Jaya. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji regresi ganda, normalitas, dan reliabilitas.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis Deskriptif

ABSTRACT

The aim of this research is to find out how competence and work discipline influence the productivity of PT employees. Tirta Fresindo and how Lee Minerale Bogor's brilliant product innovation affects their productivity. In this research, the influence of compensation (X1) as an independent variable, work discipline (X2) as a commitment variable, and employee productivity (Y) as a commitment variable. This research involved 30 employees of PT Tirta Fresindo Jaya. This research uses descriptive analysis, multiple regression, normality and reliability tests.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance, Descriptive Analysis

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat penting sekali bagi bisnis untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan potensi karyawan agar mereka juga dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan bisnis. Organisasi harus melakukan upaya yang berkelanjutan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik. Karyawan tetap yang berkinerja baik diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang bisa sesuai dengan tanggung jawab mereka. PT Tirta Fresindo Jaya, anak perusahaan dari Mayor Group, PT Mayora Indah Tbk, telah memperkuat posisinya di industri makanan dan minuman Indonesia. Perusahaan ini terkenal karena menghasilkan produk makanan dan minuman serta menghasilkan produk inovatif dalam setiap kategori.

Sejak pada tahun 2015, PT Tirta Fresindo Jaya juga memproduksi air mineral dalam kemasan Le Minerale, yang merupakan salah satu produk unggulan Mayora. Perusahaan ini memiliki beberapa fasilitas produksi di Indonesia, termasuk di Ciawi, Sukabumi, Pasuruan, Medan, dan Makassar. Pada akhir tahun 2016, mereka juga membangun fasilitas baru di Cianjur dan Palembang. Seberapa efektif seseorang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan disebut produktivitas karyawan. Karena produktivitas berdampak positif pada kinerja bisnis dan kepuasan pelanggan, hal ini sangat penting untuk keberlangsungan bisnis. Namun, hal-hal seperti beban kerja, tingkat kelelahan, atau masalah pribadi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan kesejahteraan karyawan mereka dan menemukan cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas tanpa membebani mereka terlalu banyak (Iswan, 2017).

Kemampuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai, yang menunjukkan upaya untuk meningkatkan pencapaian hasil kerja dari waktu ke waktu, termasuk dalam indikator produktivitas kerja (Apriyanto & Satrio, 2015). Hal ini membantu bisnis mencapai tujuan yang ditetapkan, jadi penting bagi bisnis untuk mengelola produktivitas kerja karyawan dengan baik. merupakan Salah satu bukti kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan itu sebagai penghargaan atas hasil pekerjaan mereka dan kinerja mereka di perusahaan adalah kompensasi. Imbalan ini dapat bersifat finansial atau tidak finansial.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai alat komunikasi yang digunakan manajer untuk mendorong karyawan mereka untuk mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran dan kepatuhan mereka terhadap aturan dan norma sosial perusahaan (Deci & Ryan, 2013). Kedisiplinan kerja yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi tanpanya, mencapai tujuan organisasi akan sulit (Herzberg, 1968). Untuk memastikan bahwa karyawan tersebut melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien dan menghindari melakukan kegiatan yang tidak penting selama waktu kerja mereka, karyawan harus menerapkan disiplin kerja. Konsep ini mengatakan bahwa karyawan harus selalu mematuhi peraturan tersebut yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau tempat kerja mereka. Untuk menentukan tingkat disiplin kerja pegawai, pimpinan harus menjadi contoh yang baik dalam disiplin, jujur, dan konsistensi. Produktivitas karyawan ini adalah hasil dari efisiensi dan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang diberikan. Produktivitas ini sangat penting bagi kelangsungan bisnis karena berdampak langsung pada kinerja perusahaan dan kepuasan pelanggan (Luthans, 2011).

METODE PENELITIAN

Penelitian jurnal ini dilakukan di PT. Tirta Fresindo Jaya Lee Minerale. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Mayjen He Sukma Km 16 Kp. Cimande Hilir, Desa Cimande Hilir, Kecamatan Caringin, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan cara pendekatan kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya Lee Minerale, sebanyak 30 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.765	2.24806

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

Pada tabel di atas, kita dapat menemukan nilai R atau R², di mana persegi R adalah nilai yang menunjukkan persentase kontribusi variabel dependen terhadap variabel dependen sedangkan variabel lain atau epsilon yang ditunjukkan sebagai ϵ_i . Nilai kuadrat R 0.781 memperlihatkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen ini sebesar 7,81%, dan kontribusi variabel lain 92,19%.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	486.515	2	243.257	48.134	.000 ^b
	Residual	136.452	27	5.054		
	Total	622.967	29			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.459	1.255		.366	.717
kompensasi	.100	.114	.159	.874	.390
disiplin kerja	.401	.098	.742	4.083	.000

- 1. Dependent Variable: produktivitas karyawan

B. Ringkasan Analisis Regresi Multiples (Berganda)

Variable	Koefisien regresi	t _{hitung}	Sigh.
konstanta	0,459		
X ₁	0,100	0,874	0,390
X ₂	0,401	4,083	0,00

F_{hitung} = 48.134
 R Square = 0,781

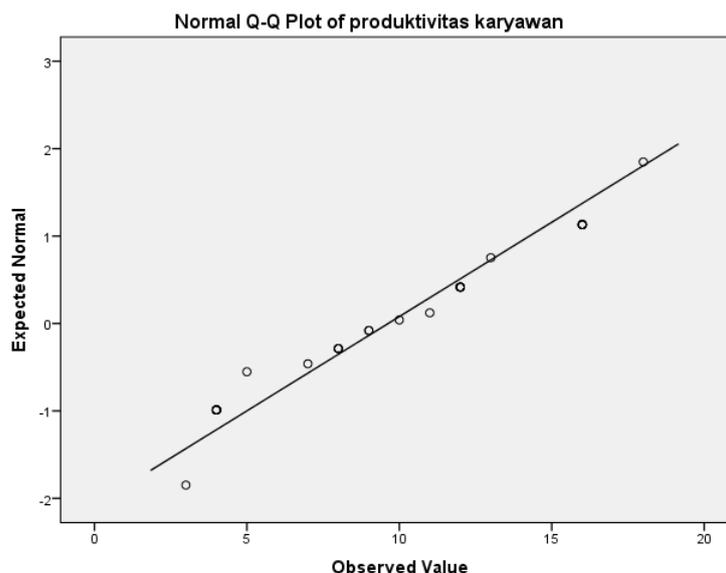
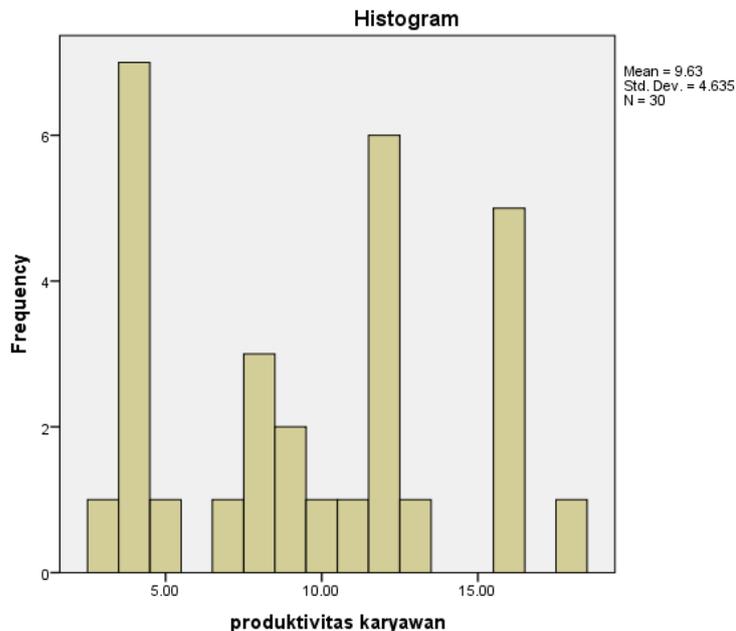
C. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Karyawan	.155	30	.065	.912	30	.017

- 1. Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berada di atas batas normalitas (p = 0.065), yang bisa ditafsirkan sebagai data yang normal.
- 2. Uji Shapiro-Wilk secara nyata menunjukkan bahwa data ini tidak berdistribusi normal (p = 0.017).

D. Produktivitas Karyawan



KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pekerja mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas mereka. Dengan kata lain, meningkatkan kompensasi pekerja secara signifikan meningkatkan produktivitas mereka. Karyawan yang produktif tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja mereka. Ini adalah hasil dari ketidaksadaran dan keinginan karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh PT. Tirta Fresindo Jaya Lee Minerale. Jika ada motivasi kerja yang baik, karyawan akan memiliki suasana hati yang menyenangkan, menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, dan lebih antusias untuk

menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, motivasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya Lee Minerale melihat peningkatan produktivitas karena kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi. menguntungkan dan substansial terhadap produktivitas karyawan di PT. Tirta Fresindo Jaya Lee Minerale.

UCAPAN TERIMAKASIH

Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada semua orang yang telah memberikan dorongan dalam menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih banyak kepada Ibu Marina, MM, M.Pd, pembimbing saya, atas bimbingan, petunjuk, dan kesabaran yang luar biasa yang dia berikan selama proses penelitian ini. Saya tidak akan berhasil menyelesaikan penelitian ini tanpa bantuan Anda. Kata-kata mereka yang penuh semangat sangat membantu saya melewati kesulitan ini. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada setiap orang yang telah mengisi kuesioner dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Keterlibatan Anda sangat penting untuk keberhasilan penelitian ini. Terakhir, berkat dukungan dan doa dari semua orang, saya ingin terus berjuang. Semoga temuan penelitian ini bermanfaat.

REFERENSI

- Apriyanto, W., & Satrio, R. B. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(11).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees: Harvard Business Review Boston*. MA.
- Iswan, M. (2017). Compensation management of education. *Ijer-Indonesian Journal of Educational Review*, 4(2), 84–92.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. The McGraw-Hill Companies.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370.
- MASYKUROH, D., & SE, M. (n.d.). *JURUSAN EKONOMI SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO*.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage publications.
- Robbins, M. S. (2021). Diagnosis and management of headache: a review. *Jama*, 325(18), 1874–1885.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*, John Wiley and sons. Inc., New York.