

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. TANTERI KERAMIK

Ida Ayu Sanistri Sanjiwani¹, Ni Made Dwi Ariani Mayasari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

e-mail: ayu.sanistri@undiksha.ac.id¹, dwi.mayasari@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan agar mengetahui pengaruh disiplin kerja serta kompensasi pada produktivitas kerja secara simultan serta parsial. Penelitian ini dirancang dengan rancangan kuantitatif kausal. Subjek pada penelitian ini yakni karyawan bagian produksi CV. Tanteri Keramik sejumlah 50 orang dengan objek penelitian ini yakni disiplin kerja, kompensasi, serta produktivitas kerja. Data pada penelitian ini didapatkan menggunakan metode kuesioner serta teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yakni (1) disiplin kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja. (2) kompensasi memberikan pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja. (3) disiplin kerja dan kompensasi memberikan pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja.

Kata kunci: disiplin Kerja, kompensasi, produktivitas Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and compensation on work productivity simultaneously and partially. This study was designed with a causal quantitative design. The subjects in this study were employees of the production division of CV. There are 50 ceramic Tanteries with the object of this research namely work discipline, compensation, and work productivity. The data in this study were obtained using the questionnaire method and multiple linear regression analysis techniques. The results of this study are (1) work discipline has a positive and significant effect on work productivity. (2) compensation has a positive and significant effect on work productivity. (3) work discipline and compensation have a positive and significant impact on work productivity.

Keyword: work discipline, compensation, work productivity

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan tempat untuk berkegiatan yang meliputi proses dan segala faktor produksi berupa barang ataupun jasa. Setiap perusahaan diharuskan agar terus bersaing serta mendapatkan kepercayaan masyarakat agar perusahaan dapat maju. Suatu perusahaan dapat maju jika fungsi-fungsi manajemen layaknya proses merencanakan, mengorganisasikan, memotivasi, kedisiplinan, serta mengawasi berfungsi dengan baik, dan terdapat unsur-unsur penunjang serta sesuai dengan syarat yang ada (Dzulkifli, 2013). Bagian dari unsur paling penting yang mendukung jalannya perusahaan yakni sumber daya manusia (SDM). Perusahaan harus dapat mengolah SDM dikarenakan hal tersebut memberi pengaruh sangat besar pada kemajuan perusahaan. Hal tersebut selaras terhadap definisi menurut Ardana, dkk (2012) bahwasanya SDM merupakan harta ataupun aset paling berharga serta terpenting untuk perusahaan, dikarenakan keberhasilan perusahaan sangatlah dipengaruhi oleh unsur manusianya. Sehingga, seluruh kegiatan yang dilakukan pada perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan apabila tidak ada bantuan dari sumber daya manusia.

Perusahaan CV. Tanteri Keramik adalah perusahaan manufaktur di bidang produksi serta ekspor keramik yang terletak di Banjar Simpangan, Desa Pejaten, Kabupaten Tabanan. Perusahaan ini merupakan perusahaan keramik terbesar di Kabupaten Tabanan yang menghasilkan produk-produk berbahan dasar keramik seperti gelas, pot, mangkok, tea set, dinner set, tempat lilin, dan produk lainnya yang diproduksi sesuai dengan pesanan konsumen. Adapun konsumen dari perusahaan ini adalah hotel bintang empat, hotel bintang lima, rumah makan baik di dalam serta di luar negeri seperti Australia, Jepang, Filipina, serta Eropa, dimana konsumen tersebut merupakan pelanggan tetap yang secara rutin memesan

berbagai jenis keramik pada perusahaan tersebut. CV. Tanteri Keramik adalah salah satu dari sekian banyaknya industri keramik di daerah Pejaten, namun CV. Tanteri Keramik menjadi satu-satunya industri keramik yang memasarkan produknya melalui internet atau website. Selain itu, produk-produk yang dihasilkan oleh CV. Tanteri Keramik memiliki kualitas yang baik dan jenisnya beragam. Hal tersebut membuat perusahaan menerima banyaknya pesanan beraneka ragam keramik dari konsumen.

Produktivitas kerja ialah kemampuan karyawan terkait menghasilkan barang serta jasa yang maksimal dari sarana serta prasarana yang tersedia dalam suatu satuan waktu pada proses kerja, terdapat beberapa indikator produktivitas kerja menurut Hasibuan (2003) yaitu tingkat efektivitas dan tingkat efisiensi. Adapun tingkat efektivitas meliputi target yang diraih dan tingkatan keberhasilan pelaksanaan ataupun penyelesaian suatu tugas, serta tingkat efisiensi meliputi tingkat penggunaan waktu dan tingkat penggunaan fasilitas.

Produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi belum optimal. Dari 14 pesanan yang diterima oleh perusahaan, bagian produksi dapat memproduksi secara tepat waktu sebanyak 4 pesanan saja, sedangkan sebanyak 10 pesanan tidak dikerjakan dengan tepat waktu. Keterlambatan penyelesaian target produksi keramik berkisar antara 3 hari sampai dengan 7 hari. Kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi juga diberi pengaruh oleh setiap pesanan yang diterima perusahaan yakni selalu terdapat produk yang cacat produksi. Produk keramik yang cacat sebagian besar adalah keramik yang pecah pada saat proses pembakaran. Padahal jika dilihat dari segi alat atau mesin yang digunakan adalah alat atau mesin jenis terbaru. Dari pernyataan diatas menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Tanteri Keramik.

Produktivitas kerja diberi pengaruh oleh beragam hal, baik mengenai karyawan terkait ataupun hal lainnya. Komaruddin (2004) menyatakan bahwa produktivitas kerja diberi pengaruh oleh disiplin kerja serta kompensasi. Selain itu, Sedarmayanti (2009) memaparkan yang memberi pengaruh produktivitas kerja organisasi yakni disiplin kerja serta kompensasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwasanya produktivitas kerja diberi pengaruh oleh disiplin kerja sekaligus kompensasi.

Disiplin kerja ialah tingkah laku, perbuatan, serta sikap yang sesuai akan peraturan organisasi atau perusahaan dalam bentuk tertulis ataupun tak tertulis (Sutrisno, 2011). Karyawan dituntut untuk selalu disiplin dalam melakukan pekerjaannya, dengan harapan produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan meningkat.

Terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja karyawan bagian produksi di CV. Tanteri Keramik yaitu permasalahan mengenai kehadiran karyawan bagian produksinya. Karyawan bagian produksi yang hadir ke perusahaan tersebut biasanya tidak langsung bekerja sesuai dengan tugasnya atau bagiannya masing-masing. Karyawan juga kurang taat dalam bekerja, hal ini terlihat banyaknya karyawan berdiskusi mengenai hal-hal pribadi saat bekerja, selain itu tingkat antusias karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya rendah sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Selain itu, beberapa karyawan sering datang terlambat dan tidak tepat waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi terhambat. Tilaar, dkk (2017) memaparkan bahwasanya disiplin kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan kepada produktivitas kerja. Sedangkan Stevania (2017) memaparkan bahwasanya disiplin kerja tak memberikan pengaruh positif kepada produktivitas kerja.

CV. Tanteri Keramik memberikan gaji kepada karyawan bagian produksi sejumlah Rp 2.000.000 per-bulan, sedangkan Upah Minimum Regional (UMR) Bali tahun 2021 yakni Rp 2.494.000 per-bulan. Selain itu, pada CV. Tanteri Keramik karyawan juga akan mendapatkan insentif sebesar Rp 500.000 dengan syarat insentif akan diberikan apabila karyawan bagian produksi mampu mencapai target pesanan keramik dengan tepat waktu sesuai standar waktu yang ada. Selain gaji serta insentif karyawan juga mendapatkan tunjangan. Adapun tunjangan yang didapat oleh karyawan yaitu Tunjangan Hari Raya (THR). THR pada karyawan yaitu sebesar Rp 1.000.000. Akan tetapi pemberian insentif dan THR tersebut tidak sesuai dengan janji perusahaan, yakni perusahaan telat untuk membayarkan kompensasi tersebut kepada karyawan. Hasil dari penelitian Santoni dan Suana (2018) menemukan bahwasanya kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja. Adapun hasil

penelitian Adrianti (2017) membuktikan bahwasanya kompensasi tak memberi pengaruh positif serta tidak signifikan pada produktivitas kerja.

2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan agar mengetahui pengaruh disiplin kerja sekaligus kompensasi pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Tanteri Keramik. Penelitian ini menerapkan rancangan kuantitatif kausal yang bertujuan mengkaji hubungan sebab akibat atau pengaruh antar variabel. Adapun tahapan-tahapan dalam penelitian ini adalah perumusan masalah, pengkajian teori, perumusan hipotesis, pengumpulan data, serta membuat kesimpulan sekaligus saran.

Subjek penelitian ini yakni karyawan bagian produksi pada CV. Tanteri Keramik. Sedangkan objek penelitian ini yakni disiplin kerja, kompensasi, serta produktivitas kerja. Sugiyono (2014) memaparkan populasi ialah wilayah generalisasi meliputi atas objek maupun subjek yang memuat kualitas sekaligus karakteristik tertentu untuk dipelajari, setelah itu disimpulkan. Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan bagian produksi CV. Tanteri Keramik yang berjumlah 50 orang karyawan.

Jenis data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah berupa data mengenai disiplin kerja, kompensasi, serta produktivitas kerja yang bersumber dari karyawan bagian produksi pada CV. Tanteri Keramik. Adapun data yang dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Wawancara ialah suatu metode mengumpulkan informasi ataupun data oleh peneliti untuk menemukan permasalahan serta memperoleh informasi atau data mengenai responden secara lebih mendalam. Pada penelitian ini, dilaksanakan wawancara secara langsung yaitu tanya jawab dengan responden mengenai permasalahan yang diteliti, yaitu disiplin kerja, kompensasi, serta produktivitas kerja. Menurut Sugiyono (2014) kuesioner ialah suatu metode mengumpulkan data atau informasi dengan memberi responden beberapa pertanyaan untuk dijawab. Pada teknik ini, dilakukan dengan memberi responden pertanyaan-pertanyaan terkait indikator disiplin kerja, kompensasi, serta produktivitas kerja. Data yang diperoleh akan dikumpulkan serta diolah dengan menggunakan sistem skor, setiap jawaban akan diberikan skor dengan skala Likert, yaitu responden akan diminta menjawab tiap pertanyaan yang diberikan dengan memilih satu dari lima alternatif jawaban sesuai pendapat responden, sehingga responden tidak perlu memberikan jawaban tambahan lagi. Setelah itu, data tersebut akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu yang bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikatnya, baik secara parsial maupun secara simultan.

3. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini, pengelolaan data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 25 for Windows*. Hasil pengujian data penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Output Coefficient
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)	.427	.308		1.985	.017			
TX1	.388	.146	.348	2.665	.011	.836	.362	.180

TX2	.532	.122	.570	4.365	.000	.868	.537	.295
-----	------	------	------	-------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan Tabel 1, memperlihatkan hasil nilai konstanta (α) yakni 0,427. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (β_1) memiliki nilai 0,388 serta nilai koefisien regresi kompensasi (β_2) sejumlah 0,532. Berikut persamaan regresi yang diformulasikan:

$$Y = 0,427 + 0,388X_1 + 0,532X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut bermakna (1) Konstanta 0,427 bermakna bila disiplin kerja (X_1) serta kompensasi (X_2), memiliki nilai sama dengan nol, produktivitas kerja (Y) bernilai 0,427, (2) Nilai koefisien disiplin kerja (β_1) memiliki nilai 0,388 bermakna disiplin kerja (X_1) memberi pengaruh positif pada produktivitas kerja (Y). Hal tersebut bermakna tiap kenaikan disiplin kerja satu satuan, variabel produktivitas kerja meningkat 0,388 menjadi 0,815 ($0,427 + 0,388$), dengan asumsi variabel bebas yang lainnya tetap, (3) Nilai koefisien kompensasi (β_2) berjumlah 0,532 berarti bahwa kompensasi (X_2) memberi pengaruh positif pada produktivitas kerja (Y). Hal tersebut bermakna setiap kompensasi satu satuan, variabel produktivitas kerja meningkat 0,532 menjadi 0,959 ($0,427 + 0,532$), dengan asumsi variabel bebas yang lainnya tetap.

Hipotesis penelitian pertama yaitu adanya pengaruh disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Tanteri Keramik. Berdasarkan Tabel 4.5, variabel disiplin kerja memiliki nilai Thitung 2,665 serta nilai Sig 0,011. Hal tersebut berarti nilai Thitung (2,665) > Ttabel (2,011) serta nilai Sig (0,011) < 0,05, maka H_0 ditolak. Hal ini bermakna disiplin kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja dengan sumbangan pengaruh efektifnya sebesar 0,29 atau 29%.

Hipotesis penelitian kedua yakni adanya pengaruh kompensasi pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Tanteri Keramik. Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa Thitung 4,365 serta nilai Sig 0,000. Hal tersebut bermakna nilai Thitung (4,365) > Ttabel (2,011) serta nilai Sig (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak. Hal tersebut bermakna kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja dengan sumbangan efektifnya 0,495 atau 49,5%.

Hipotesis penelitian ketiga yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja sekaligus kompensasi pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Tanteri Keramik. Berikut hasil pengujian hipotesis tersebut.

Tabel 2.
Output ANOVA

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.579	2	5.289	86.022	.000 ^b
	Residual	2.890	47	.061		
	Total	13.469	49			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Tabel 2 menunjukkan hasil variabel disiplin kerja dan kompensasi mempunyai nilai Fhitung 86,022 serta nilai Sig 0,000. Hal tersebut berarti nilai Fhitung (86,022) > Ftabel (3,20) dan nilai Sig (0,000) < 0,05, oleh karenanya H_0 ditolak yang bermakna adanya pengaruh positif serta signifikan dari disiplin kerja (X_1) serta kompensasi (X_2) pada produktivitas kerja (Y). Dengan sumbangan pengaruh efektif kedua variabel 0,785 atau sebesar 78,5%. Hal ini bermakna variabel disiplin kerja serta kompensasi secara simultan berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja sebesar 78,5% serta sisanya 21,5% diberi pengaruh oleh variabel lainnya di luar penelitian.

Disiplin kerja ialah tingkah laku, perbuatan, serta sikap yang dibuat untuk ditaati baik dalam bentuk tertulis ataupun tak tertulis yang apabila dilanggar akan dikenakan sanksi. Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwasanya variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Tanteri Keramik. Hasil ini sejalan dengan pernyataan Agustini dan Dewi (2019) dimana karyawan yang disiplin seperti datang tepat pada waktunya, patuh akan peraturan-peraturan yang berlaku dan memiliki moral yang baik ketika menjalankan pekerjaannya dapat memberi peningkatan produktivitas.

Disiplin kerja ialah hal yang sangatlah penting serta berpengaruh untuk produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2011), terdapat 3 indikator disiplin kerja yakni kehadiran, ketaatan, dan ketepatan waktu. Adapun indikator yang memiliki nilai 3 terendah yakni kehadiran. Hal tersebut dikarenakan oleh karyawan bagian produksi yang hadir ke perusahaan tersebut tidak langsung bekerja pada bagiannya masing-masing dan sering terlambat datang ke tempat bekerja. Sebagian besar karyawan bagian produksi didominasi oleh usia 35-40 tahun yakni dengan persentase sebesar 50% dan karyawan pada perusahaan CV. Tanteri Keramik didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 58%, dimana dapat dikatakan bahwa perempuan dengan usia 35-40 rata-rata sudah berumah tangga, sehingga karyawan perempuan harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga terlebih dahulu, setelah itu baru dapat datang ke tempat bekerja. Hal tersebut yang mengakibatkan karyawan perempuan sering datang terlambat ke tempat bekerja.

Disiplin kerja ialah hal yang penting serta memberi pengaruh pada produktivitas kerja, sehingga penting untuk perusahaan agar mengambil langkah yang sesuai agar karyawan bagian produksi memiliki disiplin kerja yang tinggi. Adapun solusi yang diberikan terkait hal tersebut yakni memberi motivasi kepada karyawan agar dapat lebih mengatur waktunya serta bertanggung jawab atas pekerjaannya, memberikan punishment atau hukuman bagi karyawan yang kurang disiplin. Sehingga apabila karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja akan merasa jera karena adanya punishment atau hukuman tersebut. Selain dengan cara tersebut, pihak perusahaan juga dapat melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala terhadap karyawan, karena apabila hal tersebut dilakukan maka karyawan dapat mengetahui kekurangan yang tidak disadari saat bekerja. Sehingga karyawan dapat memperbaiki kekurangan yang dilakukan sebelumnya dan tentunya dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Hasil tersebut juga didukung dengan penelitian terdahulu oleh Nirvana dan Haryani (2019) pada PD. Indo Jaya Makmur, serta penelitian oleh Sayato dan Winarto (2018) pada MNCTV yang menyatakan bahwasanya disiplin kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwasanya variabel bebas yaitu kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Tanteri Keramik. Kompensasi ialah hal yang didapatkan karyawan selaku balas jasa dari pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang tinggi oleh perusahaan adalah faktor pendukung yang dapat memberi motivasi karyawan terkait peningkatan produktivitas kerja (Handoko, 2013). Kompensasi adalah suatu wujud imbalan atau balas jasa perusahaan terhadap karyawannya terkait pekerjaannya, sehingga perusahaan diharapkan dapat mencapai tujuannya. Menurut Atmajawati (2007), terdapat 3 indikator kompensasi yakni gaji, insentif, dan tunjangan. Adapun indikator yang memiliki nilai 3 terendah yakni insentif. Hal tersebut dikarenakan oleh karyawan tidak mendapatkan insentif dari perusahaan dengan tepat waktu. Sebagian besar karyawan bagian produksi didominasi oleh usia 35-40 tahun yakni dengan persentase sebesar 50%, karyawan berusia 35-40 tahun dapat dikatakan sudah senior dan masa kerjanya lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang berusia dibawahnya. Pemberian insentif pada karyawan berusia 35-40 tahun tersebut tentunya berbeda karena karyawan yang sudah senior dapat dikatakan menunjukkan bahwa karyawan tersebut setia pada perusahaan. Padahal belum tentu karyawan senior atau dengan masa kerja yang lama bekerja dengan baik atau sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Kompensasi merupakan hal yang penting serta berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga penting untuk perusahaan agar mengambil langkah yang tepat agar karyawan

bagian produksi mendapat kompensasi yang sesuai terhadap perjanjian yang telah dilakukan. Adapun solusi yang diberikan dalam mengatasi hal terkait yakni memberi kompensasi berupa insentif tidak hanya kepada karyawan yang memiliki masa kerja yang lama saja, tetapi perusahaan juga perlu memberi insentif pada karyawan berprestasi seperti dapat menyelesaikan target keramik dengan tepat waktu. Perusahaan juga dapat mengatur dan mengelola kembali kompensasi secara lebih terstruktur sehingga dapat memberikan kompensasi yang tinggi kepada karyawan, dimana kompensasi adalah faktor pendukung yang dapat memberi motivasi karyawan terkait peningkatan produktivitas kerja. Dengan adanya kompensasi pada suatu target kerja tertentu maka karyawan akan terpacu untuk mencapai target tersebut agar mendapatkan kompensasi yang diharapkan sehingga kompensasi sangatlah penting dalam mengelola SDM perusahaan.

Hal tersebut selaras dengan penelitian oleh Arufurrahman, dkk (2021) serta penelitian oleh Kartika dan Khaerana (2019) yang membuktikan bahwa kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja.

Pada penelitian ini, variabel bebas disiplin kerja serta kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Tanteri Keramik. Hasil ini selaras dengan pernyataan Sedarmayanti (2009) bahwasanya yang memberi pengaruh produktivitas kerja yakni disiplin kerja serta kompensasi. Adanya disiplin kerja yang tinggi sekaligus kompensasi yang diberi sesuai dengan pekerjaan karyawan mampu memberi peningkatan semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Sehingga, penting untuk perusahaan agar dapat mengelola disiplin kerja serta kompensasi kepada karyawan dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2009), terdapat 2 indikator produktivitas kerja yakni tingkat efektivitas dan tingkat efisiensi. Dari kedua indikator produktivitas kerja tersebut, yang memiliki nilai 3 terendah yakni tingkat efektivitas, hal tersebut dikarenakan karyawan bagian produksi belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Perusahaan CV. Tanteri Keramik merupakan perusahaan keramik terbesar di daerah Tabanan yang memasarkan produknya di dalam serta di luar negeri, hal tersebut membuat perusahaan menerima banyaknya pesanan yang beraneka ragam dari para konsumen. Pada perusahaan tersebut produktivitas kerja karyawan bagian produksinya belum maksimal karena banyak pesanan yang tak diproduksi tepat waktu serta setiap pesanan yang dibuat selalu terdapat produk yang cacat produksi, dimana produk yang cacat tersebut sebagian besar adalah produk yang pecah pada saat proses pembakaran, hal tersebut berakibat pada tidak tercapainya target perusahaan. Sehingga produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Tanteri Keramik belum optimal.

Adapun upaya untuk memberi peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi yakni yang pertama dengan mengelola sistem kompensasi dengan baik, hal ini terlihat dari jumlah pengaruh kompensasi pada produktivitas kerja yakni 49,5%, dimana pengaruhnya lebih besar dibandingkan dengan disiplin kerja yakni sebesar 29%. Apabila kompensasi yang diberi sesuai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif serta bersemangat dalam pekerjaannya. Sehingga, produktivitas kerja karyawan meningkat. Selain mengelola kompensasi, mengelola disiplin kerja dengan baik juga sangat penting dilakukan, karena disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan gairah kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk karyawan. Apabila karyawan bekerja dengan semangat, produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Produktivitas kerja karyawan sebuah perusahaan pada dasarnya dilihat dari kompensasi dan disiplin kerjanya.

Hal tersebut didukung oleh Tilaar, dkk (2017) serta Santoni dan Suana (2018) yang menemukan bahwasanya disiplin kerja serta kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja.

4. Simpulan dan Saran

Kesimpulan penelitian ini berdasarkan hasil serta pembahasan penelitian, diantaranya: (1) Disiplin kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Tanteri Keramik, (2) Kompensasi memberi pengaruh positif serta

signifikan pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Tanteri Keramik, (3) Disiplin kerja serta kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Tanteri Keramik.

Saran yang dipaparkan berdasarkan hasil, pembahasan, serta kesimpulan penelitian ini, yakni (1) Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini yaitu menambahkan variabel lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, menggunakan objek, subjek serta teknik analisis yang berbeda dengan penelitian ini sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang selanjutnya, dan tentunya dapat menambahkan informasi atau ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, (2) Bagi CV. Tanteri Keramik, diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan bagian produksi secara konsisten agar proses pekerjaan berjalan lebih baik dan tertib lagi. Selain itu, sistem kompensasi diharapkan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan agar produktivitas kerja karyawan dapat lebih meningkat.

Daftar Rujukan

- Adrianti, R. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan*. Program Studi Manajemen. Universitas Medan Area.
- Agustini, N. K. I., dan Dewi, A. A. S. K. (2019). "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No, 1.
- Ardana, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arufurrahman, dkk (2021). "Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Nobel Management Review*, Vol. 2, No. 3.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamid, H., dan Kurniawaty, K. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN". *Jurnal Ekonomika*, Vol. 4, No. 1 (hlm. 58).
- Hasibuan, H. Melayu S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irbayuni, S. (2012). "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya". *Neo-Bis*, Vol. 6, No.1.
- Kartika, P., dan Khaerana, K. (2019). "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo". *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, Vol. 2, No. 2.
- Komaruddin. (2004). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nirwana, P. B., dan Haryani (2019). "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Indo Jaya Makmur Semarang". *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 26, No. 46.
- Santoni, N. P. C. C., dan Suana, I. W. (2018). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 10.

- Sayoto, B., dan Winarto, H. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Krisnadwipayana*, Vol. 6, No. 2.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Stevania, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Prodi Manajemen, Universitas PGRI Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tilaar, dkk (2017). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, Vol. 5, NO. 2.