

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KESEHATAN KERJA,  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA  
(STUDI PADA PT. PIJAR SUKMA BAGIAN AMPLAS)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

Anantyo Bayuaji

NIM 12010112140144

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2018**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama penyusun : Ananyo Bayuaji  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140144  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI,  
KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA ( STUDI PADA PT.  
PIJAR SUKMA BAGIAN AMPLAS )**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, MM

Semarang, 10 September 2018

Dosen Pembimbing

Dra. Rini Nugraheni, MM  
NIP. 195612031984032001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama : Anantyo Bayuaji

Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140144

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI,  
KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA ( STUDI PADA PT.  
PIJAR SUKMA BAGIAN AMPLAS )**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 September 2018

Tim Penguji

1. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)

2. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. (.....)

3. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si. (.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini. Saya, Anantyo Bayuaji, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Analisis Pengaruh Kompensasi, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Pada PT. Pijar Sukma Bagian Amplas)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 10 September 2018

Yang membuat pernyataan

( Anantyo Bayuaji )  
NIM 12010112140144

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the factors that affect employee productivity. This study uses three independent variables there are compensation, health and work discipline related to its impact on employee productivity.*

*This study uses quantitative methods with data analysis methods such as validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient regression test. While the data collection method of this study using questionnaires then 120 employees as respondents on the research questionnaire.*

*The results of this study indicate that health and work discipline have a effect on employee productivity at PT. Pijar Sukma Jepara. Based on coefficient regression test, the independent variables are explain employee productivity by 37,6%. While the rest, 62,4% could be influenced by the other variables that aren't selected.*

*Keywords : Productivity, Compensation, health and work discipline*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Pijar Sukma di Jepara. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kompensasi, kesehatan kerja dan disiplin kerja terkait pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis data diantaranya adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji pengaruh parsial, uji simultan, serta uji koefisien regresi. Sedangkan metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan 120 karyawan sebagai responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Pijar Sukma di Jepara. Hasil Uji Koefisien Determinasi ketiga variabel independen tersebut menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 37,6%. Sementara sisanya yaitu 62,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terseleksi.

Kata kunci: Produktivitas, kompensasi, kesehatan kerja dan disiplin kerja

## KATA PENGANTAR

Ucapan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan rezeki-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh Kompensasi, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Pada PT. Pijar Sukma Bagian Amplas)**”.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi ini merupakan sebuah karya yang tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo S.E.,M.Si , selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Ibu Dra. Rini Nugraheni, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. R. Djoko Sampurno, Drs., M.M. selaku dosen wali dan seluruh dosen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas semua ilmu pengetahuan yang telah diberikan.
4. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.

5. Seluruh staf yang telah membantu peneliti dalam melengkapi data yang dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu PT. Pijar Sukma, BPS Jateng, BPJS Kota Jepara.
6. Seluruh responden dalam penelitian ini, karyawan dan tenaga kerja PT. Pijar Sukma Jepara yang berkenan meluangkan waktu dan komunikatif dalam pengumpulan data penelitian ini.
7. Kedua orang tua saya bapak Bimo dan ibu Budi yang selalu memberikan doa untuk mendapatkan kehidupan yang terbaik.
8. Ibu Muktiati, M.Kes yang telah memberikan bimbingan, saran, serta masukan ilmu pengetahuan dalam proses penyelesaian penyusunan skripsi.
9. Bapak Windry Wibowo, selaku perwakilan pihak PT. Pijar Sukma yang telah berkenan meluangkan waktu dan membantu dalam memberikan informasi dan data untuk penulisan skripsi
10. TIM KKN II Desa Giritengah. Terima kasih atas doa dan dukungannya.
11. Almamater Manajemen Undip 2012
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang memberikan motivasi dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.



Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan dan menghargai setiap kritik dan saran dari berbagai pihak demi penulisan yang lebih baik. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Semarang, 10 September 2018

Peneliti

Anantyo Bayuaji

12010112140144

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1.4 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Produktivitas.....	13
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas.....	13
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	15
2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	18
2.1.2 Kompensasi.....	19
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	19
2.1.2.2 Bentuk Kompensasi.....	19
2.1.2.3 Jenis Kompensasi.....	20
2.1.2.4 Manfaat Kompensasi.....	21
2.1.2.5 Tujuan Kompensasi.....	22
2.1.2.6 Indikator Kompensasi.....	24
2.1.3 Kesehatan Kerja.....	24
2.1.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja.....	24
2.1.3.2 Tujuan Kesehatan kerja.....	24
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja.....	25
2.1.3.4 Indikator Kesehatan Kerja.....	26
2.1.4 Disiplin Kerja.....	27
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	27
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	28
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja.....	29
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	37
2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi dan Produktivitas.....	37
2.3.2 Hubungan Antara Kesehatan dan Produktivitas.....	38
2.3.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Produktivitas...	39
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	40

2.5 Hipotesis.....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	43
3.1.1 Pengertian Variabel Penelitian.....	43
3.1.2 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.2 Penentuan sampel.....	46
3.2.1 Populasi.....	46
3.2.2 Sampel.....	47
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	47
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	48
3.5 Metode Analisis Data.....	51
3.5.1 Analisis Data Kuantitatif.....	51
3.5.2 Uji Validitas.....	51
3.5.3 Uji Reliabilitas.....	52
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.5.4.1 Uji Normalitas.....	52
3.5.4.2 Uji Heterokedastisitas.....	53
3.5.4.3 Uji Multikolinearitas.....	53
3.5.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
3.5.5.1 Uji F.....	55
3.5.5.2 Uji t.....	55
3.5.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	57
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	57
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	58
4.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.2.2.2 Responden Berdasarkan Usia.....	59
4.2.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
4.2.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
4.2 Analisis Deskripsi Variabel.....	62
4.3 Uji Kualitas Data.....	66
4.3.1 Uji Validitas.....	66
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	67
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.4.1 Uji Normalitas.....	68
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	69
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	70
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.5.1 Uji F.....	72
4.5.2 Uji t.....	74
4.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	75
4.6 Pembahasan.....	76
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas.....	76
4.6.2 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas...	77
4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas.....	78

BAB V PENUTUP.....	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Implikasi Manajerial.....	81
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	83
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	88

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Produktivitas Bagian Amplas Tahun 2015-2017.....	3
Tabel 1.2 Data UMK Jepara Tahun 2015-2017.....	3
Tabel 1.3 Data Kesehatan Karyawan Bagian Amplas Tahun 2018.....	8
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	60
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa kerja Kerja.....	61
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Produktivitas.....	62
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	63
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Kesehatan Kerja.....	64
Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4.9 Uji Validitas.....	66
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	70
Tabel 4.14 Uji Regresi Linear Berganda.....	72
Tabel 4.15 Uji F.....	73
Tabel 4.16 Uji t.....	74
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	75

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	41

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- LAMPIRAN A Surat Bukti Penelitian
- LAMPIRAN B Kuesioner Penelitian
- LAMPIRAN C Tabulasi Data
- LAMPIRAN D Hasil Uji Statistik
- LAMPIRAN E Dokumentasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya akan berorientasi untuk mendapatkan keuntungan. Karena tanpa ada keuntungan perusahaan tidak akan bertahan dalam melakukan aktivitas produksi. Hal ini memerlukan kerjasama antara pihak manajemen dan tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaannya. Permasalahan yang sering dihadapi dalam kegiatan usaha adalah masalah produktivitas tenaga kerja. Salah satu contohnya adalah rendahnya produktivitas karyawan.

Untuk dapat bertahan dalam persaingan industri, setiap perusahaan harus memiliki hal yang berbeda dengan yang lain dengan cara meningkatkan aset yang tidak dapat diukur dengan uang (*intangible asset*) seperti sumber daya manusia, dan sumber daya organisasi. Hal ini di dasari pemahaman bahwa *intangible asset* mampu menghasilkan nilai tambah untuk perusahaan sebesar 75% . (Wibisono ,2006).

Sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik karena menjadi hal yang penting karena sumber daya manusia menjadi faktor penggerak utama berdasarkan sistem yang dibuat, metode yang digunakan dan teknologi yang digunakan.



Menurut Husein Umar (2012), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dapat dicapai perusahaan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas kerja karyawan memiliki dua dimensi pengertian. Pengertian dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada hasil kerja optimal, yaitu kualitas dan kuantitas. Pengertian dimensi kedua adalah efisiensi yaitu dari biaya dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan suatu jasa/produk.

PT. Pijar Sukma adalah salah satu perusahaan produsen mebel/furniture dengan spesialisasi *finishing handmade* dengan konsep prancis klasik yang berada di kabupaten Jepara. Perusahaan ini memiliki produk dengan kualitas tinggi/produk premium dan diekspor ke 127 negara. Dalam perkembangannya produk ini membutuhkan desain yang inovatif, kualitas produk tinggi dan pelayanan konsumen yang baik serta harga yang kompetitif. Hal ini menjadi kekuatan perusahaan dalam menghadapi pesaing.

Tenaga kerja bagian amplas merupakan faktor penentu utama berjalannya aktivitas produksi di perusahaan mebel. Kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut kepada perusahaan sangat tinggi dalam bentuk nilai jual produk yang dihasilkan memiliki kualitas baik hingga diekspor ke luar negeri tetapi, kesejahteraan tenaga kerja di bagian amplas masih rendah.

Produktivitas tenaga kerja terutama di bagian amplas hanya dihagai dengan UMK saja. Meskipun setiap tahun UMK di kabupaten Jepara mengalami peningkatan, tetapi kenaikannya sangat kecil jika dibandingkan dengan nilai jual produk yang sangat tinggi yang diekspor ke luar negeri /Go International.

Masalah produktivitas yang terjadi di dalam perusahaan adalah kenaikan produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan kenaikan UMK. Hal ini menyebabkan kerugian pada perusahaan karena harus mengeluarkan biaya lebih besar daripada keuntungan yang diterima.

Di bawah ini adalah data produktivitas tenaga kerja di bagian amplas dan data UMK kabupaten Jepara tahun 2015 sampai 2017.

**Tabel 1.1**  
**Data Produktivitas Bagian Amplas PT. Pijar Sukma Tahun 2015 – 2017**

No	Tahun	Jumlah (Unit)	Persentase (%)
1	2015	605.370,1	1,7
2	2016	619.898,9	2,4
3	2017	638.495,8	3,0

Sumber : Data diolah, 2018

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi kenaikan produktivitas dari tahun 2015 sampai tahun 2017. Pada tahun 2015 terjadi kenaikan sebesar 1,7%. Selanjutnya pada tahun 2016 naik sebesar 2,4%. Dan pada tahun 2017 terjadi kenaikan tertinggi sebesar 3,0%. Rata-rata kenaikan produktivitas dari tahun 2015-2017 < 1%.

**Tabel 1.2**  
**UMK Kabupaten Jepara Tahun 2015 – 2017**

No	Tahun	Jumlah (Rupiah)	Persentase (%)
1	2015	1.150.000	15
2	2016	1.350.000	17,3
3	2017	1.650.000	22,2

Sumber : Data diolah, 2018

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat kenaikan UMK dari tahun 2015 sampai tahun 2017. Pada tahun 2015 jumlah UMK naik sebesar 15%. Tahun 2016 kenaikan UMK sebesar 17,3%. Dan pada tahun 2017 terjadi kenaikan UMK tertinggi sebesar 22,2%. Rata-rata kenaikan UMK tahun 2015-2017 sebesar 3%.

Produktivitas hasil amplas tahun 2015 sampai 2017 mengalami kenaikan. Akan tetapi kenaikan produktivitas sangat rendah dibanding dengan kenaikan UMK. Pada tahun 2015 kenaikan UMK sebesar 15%. Pada tahun yang sama, produktivitas tahun 2015 hanya naik 1,7%. Tahun 2016 UMK naik sebesar 17,3%, kenaikan produktivitas 2,4%. Tahun 2017 UMK naik sebesar 22,2%, kenaikan produktivitas hanya 3%. Padahal perusahaan mengharapkan dengan UMK naik sebesar 15%, produktivitasnya harus naik lebih besar dari 15% agar perusahaan tidak mengalami kerugian. Jika naiknya upah lebih besar daripada kenaikan produktivitas, semakin lama perusahaan akan rugi karena tidak sanggup membayar beban biaya yang semakin besar.

Menurut Nimas (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Pendidikan
2. Motivasi
3. Disiplin kerja
4. Ketrampilan
5. Sikap dan etika kerja
6. Gizi dan kesehatan
7. Kompensasi Yang Diterima

8. Lingkungan kerja
9. Teknologi
10. Sarana produksi
11. Jaminan sosial
12. Manajemen
13. Kesempatan berprestasi

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat *research gap* mengenai penelitian tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Berikut *research gap* penelitian terdahulu :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Berdikari Mebel Nusantara). Akhmad Ali Sodikin. (2017).  
*Research gap* penelitian ini adalah :
  - a. Penelitian dilakukan terhadap tenaga kerja terdidik.
  - b. Menggunakan 1 variabel independen (Kompensasi).
  - c. Responden heterogen (Pria dan Wanita).
  - d. Penelitian dilakukan pada level manajemen
2. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture. Safitri Indriyani. (2015). *Research gap* penelitian ini adalah :
  - a. Menggunakan 2 variabel independen (Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja).
  - b. Penelitian dilakukan pada seluruh divisi bagian produksi.
  - c. Responden heterogen (Pria dan Wanita).

3. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi (Studi Kasus CV. Sami Jaya). Iwan Setiadie. (2017). *Research gap* penelitian ini adalah :
  - a. Penelitian dilakukan pada industri kecil dan menengah.
  - b. Menggunakan 1 variabel Independen (Kesehatan Kerja).
  - c. Responden heterogen (Pria dan Wanita).
  - d. Penelitian dilakukan pada seluruh bagian produksi.

Berdasarkan *research gap* pada penelitian diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Pada PT. Pijar Sukma Bagian Amplas) dengan tujuan untuk menutup dan melengkapi *gap* yang ada dalam penelitian sebelumnya. Kontribusi penelitian ini dalam menutup dan melengkapi *research gap* adalah :

1. Penelitian ini dilakukan pada tenaga kerja kasar/ tidak terdidik dan tidak terlatih dan pada level faktor produksi.
2. Menggunakan variabel berdasarkan *research gap* dan *fenomena gap*.
3. Responden homogen (wanita). Pada penelitian ini seluruh faktor produksi menggunakan tenaga kerja wanita. Karena perusahaan menganggap tenaga kerja wanita lebih terampil dan teliti dalam bekerja.
4. Penelitian ini hanya dilakukan pada bagian amplas saja. Karena bagian ini merupakan penentu utama dalam produksi mebel sebelum ke tahap berikutnya dan bagian ini memiliki kontribusi paling besar

dalam bentuk produk yang dihasilkan memiliki kualitas ekspor dan nilai jual yang tinggi.

Fenomena gap berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara terhadap bagian SDM dan tenaga kerja bagian amplas faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas di perusahaan adalah :

Kompensasi yang diterima rendah dibandingkan dengan kontribusi yang telah diberikan. Kebutuhan yang meningkat dan tidak seimbang dengan pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja menjadi salah satu penyebab faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Tenaga kerja merasa bahwa pemberian kompensasi berupa upah belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tenaga kerja juga mengharapkan upah naik berdasarkan masa kerja mereka. Karena selama ini sistem UMK dianggap tidak adil karena tenaga kerja dengan masa kerja yang lama dibayar sama dengan tenaga kerja yang baru.

Tenaga kerja mengharapkan pemberian kompensasi tidak hanya berasal dari UMK saja tetapi juga mendapatkan tunjangan dan bonus atas pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja agar dapat bekerja dengan lebih baik.

Kompensasi yang rendah mempengaruhi produktivitas karena tenaga kerja tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan kompensasi yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan dan kesejahteraannya.

Kesehatan merupakan hal penting yang harus dipenuhi oleh semua orang dalam melakukan aktivitas. Jika kesehatan tenaga kerja menurun maka tenaga kerja tersebut kurang produktif dalam bekerja. Di bawah ini disajikan data hasil pemeriksaan kesehatan tenaga kerja bagian amplas PT. Pijar Sukma tahun 2017.

**Tabel 1.3**  
**Data Hasil Pemeriksaan Kesehatan Karyawan Bagian Amplas**  
**PT. Pijar Sukma Tahun 2018**

Sehat (orang)	Penyakit Umum (orang)	Penyakit Akibat Kerja (orang)	Jumlah (orang)
17	95	8	120

Sumber : Bagian SDM PT. Pijar Sukma

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di bagian amplas pada saat dilakukan pemeriksaan kesehatan mengalami masalah gangguan kesehatan. Hal ini dapat dilihat bahwa 95 orang (79,1%) hasil pemeriksaan didiagnosa penyakit umum. Sedangkan 8 orang (6,6%) diagnosa Penyakit Akibat Kerja dan 17 orang (14,1%) dinyatakan sehat.

Survei di lapangan menunjukkan bahwa kesehatan tenaga kerja di bagian amplas masih rendah. Hal ini berdasarkan data tabel 1.3. dari 120 orang yang dinyatakan sehat hanya 8 orang dengan persentase sebesar 6,6%. Penyebab kesehatan tenaga kerja yang rendah di bagian amplas adalah tempat kerja yang tidak sehat. Seperti tempat kerja yang berdebu dan suhu udara di tempat kerja yang panas.

Kesehatan kerja yang rendah akan berdampak kepada produktivitas kerja karyawan yang menurun. Gejala yang terjadi adalah, karyawan sering mengalami gangguan dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena kondisi

tempat kerja yang kurang baik antara lain suhu udara di tempat kerja bagian amplas terasa panas dan berdebu.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Faktor disiplin menjadi hal yang penting dalam melakukan pekerjaan. Seorang karyawan yang mempunyai disiplin tinggi akan tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai disiplin akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hal yang terjadi di perusahaan berdasarkan survei pendahuluan dan wawancara dengan bagian SDM adalah disiplin tenaga kerja yang rendah ditunjukkan dengan tenaga kerja melakukan hal yang tidak penting di waktu jam kerja seperti sering berbicara dengan teman kerja, karyawan tidak menggunakan



peralatan dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik dan benar, meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, dan pulang lebih awal tanpa ijin. Hal ini tentu saja mengganggu karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja terutama kurang baik dalam memanfaatkan waktu bekerja dengan efektif dan efisien.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* yang terdapat dalam penelitian sebelumnya maka dilakukan penelitian ini untuk melengkapi dan menutup gap yang terjadi. *Fenomena gap* berdasarkan informasi dan data yang diperoleh dengan survei pendahuluan dan wawancara langsung dengan bagian SDM PT. Pijar Sukma Jepara dan tenaga kerja, diketahui terjadi masalah produktivitas. Masalah yang terjadi adalah kenaikan UMK tidak diimbangi dengan kenaikan produktivitas. Hal ini menyebabkan kerugian pada perusahaan karena harus mengeluarkan biaya lebih besar daripada keuntungan yang diterima. Faktor yang mempengaruhi produktivitas berdasarkan *research* dan *fenomena gap* adalah kompensasi, kesehatan kerja dan disiplin kerja.

Berikut adalah pertanyaan penelitian yang diajukan di dalam penelitian ini :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Pijar Sukma?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Pijar Sukma?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Pijar Sukma?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai setelah melakukan penelitian berdasarkan permasalahan adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja PT. Pijar Sukma.
2. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Pijar Sukma.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja PT. Pijar Sukma.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut adalah manfaat penelitian :

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai masukan untuk perusahaan dalam merumuskan kebijakan pemberian kompensasi dan analisis kesehatan kerja serta penerapan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kenyamanan dan kualitas karyawan dalam bekerja.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian dan sistematika penulisan

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan menjelaskan teori yang menjadi landasan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelittian

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan definisi operasional variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian, hasil analisis data, uji statistik, pembahasan dan interpretasi hasil atas hipotesis yang telah diuji sesuai metode penelitian yang telah ditetapkan

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini akan menjelaskan kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji, keterbatasan penelitian, saran untuk penelitian ini dan juga penelitian selanjutnya.