

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, ABSENSI, KEMAMPUAN KERJA DAN
INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT. BUMI PANDAAN PLASTIK**

Feby Ayu Safira

Email: febyayusafira3@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Absensi, Kemampuan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Bumi Pandaan Plastik”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja, absensi, kemampuan kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Pandaan Plastik. Populasi sampel berjumlah 240 karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, absensi, kemampuan kerja dan insentif berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Pandaan Plastik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Absensi; Kemampuan Kerja; dan Insentif

ABSTRACT

The title of this research is “The Influence of Work Discipline, Attendance, Work Ability and Incentives on Employee Productivity in the Production Division of PT. Bumi Pandaan Plastik”. The purpose of this study was to determine and analyze whether work discipline, attendance, work ability and incentives to employee productivity partially and simultaneously affect employee productivity at PT. Bumi Pandaan Plastik. The sample population is 240 employees with data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression. The results of the analysis can be concluded that work discipline, attendance, work ability and incentives partially and simultaneously affect the work productivity of employees at PT. Bumi Pandaan Plastik.

Keywords: *Work Discipline; Attendance; Work Ability; and Incentives*

I. LATAR BELAKANG

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Dapat dikemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi dengan mana modal, material, teknologi, manajemen sumber daya manusia dan informasi yang digunakan dengan tujuan memproduksi barang dan jasa secara ekonomis (Fitriana et al, 2014). PT. Bumi Plastik Pandaan bergerak dibidang daur ulang plastik bertempat di Pandaan kab. Pasuruan. Jumlah karyawan 263 terbagi dibeberapa bagian antara lain: produksi (menyesuaikan), gudang, pengiriman, dan staff.

Tabel 1. Perkembangan Nilai Produksi

Tahun	Nilai Produksi	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Produktivitas Karyawan Bagian Produksi
2017	400.000 Ton	370	1,081
2018	400.000 Ton	370	1,081
2019	250.000 Ton	355	704
2020	300.000 Ton	360	833
2021	350.000 Ton	356	983

Dari hasil survei awal dan wawancara pada HRD dan jajarannya PT. Bumi Pandaan Plastik yang bergerak dibidang daur ulang plastik mendapatkan informasi dan beberapa permasalahan yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Bumi Pandaan Plastik antara lain: kedisiplinan karyawan, permasalahan yang satu ini sangat sering dilakukan karena beberapa karyawan tetap melanggar peraturan yang ada. Tingkat absensi juga mendapat sorotan, karena beberapa karyawan menggunakan alasan yang hampir sama (sakit) dan sebagian besar merupakan penyakit bawaan. Kemampuan kerja melihat dari lebih banyaknya tenaga kerja dibanding dengan bahan baku yang ada, sehingga membuat banyaknya karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan mereka dikarenakan kurangnya bahan baku. Yang terakhir pemberian penghargaan insentif terhadap karyawan yang memiliki kelebihan, contohnya perusahaan memberikan tunjangan prestasi terhadap beberapa karyawan yang terpilih, dan bingkisan kepada seluruh karyawan, dengan adanya pemberian insentif juga memberikan motivasi terhadap produktivitas karyawan. PT. Bumi Pandaan Plastik sangat memperhatikan kedisiplinan karyawannya dengan dilarangnya merokok diarea pabrik yang pada dasarnya banyak bahan mudah terbakar, sistem hukuman yang diberikan berupa peringatan secara lisan dan sistem pemberian hukuman berupa SP (Surat Peringatan Kerja) jika tetap melanggar peraturan. Kedisiplinan juga dilihat dari absensi kehadiran karyawan jika karyawan terlambat lebih dari 10-15 menit tidak diperbolehkan memasuki perusahaan kecuali sudah memiliki ijin sebelumnya. Adanya pandemi seperti saat ini sangat berpengaruh terhadap pemenuhan bahan baku yang dibutuhkan perusahaan sehingga banyak karyawan yang mungkin tidak dapat melakukan pekerjaan mereka seperti biasanya, kekurangan bahan baku juga mempengaruhi pesanan pelanggan dengan kurangnya bahan baku membuat perusahaan menunda pesanan-pesanan yang masuk sehingga membuat banyak pelanggan yang mencari atau berpindah ke perusahaan yang lain. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, ABSENSI, KEMAMPUAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BUMI PANDAAN PLASTIK”**

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktifitas-aktifitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan serta disetujui bersama baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi-sanksi bila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan (Usman *et al*, 2016).

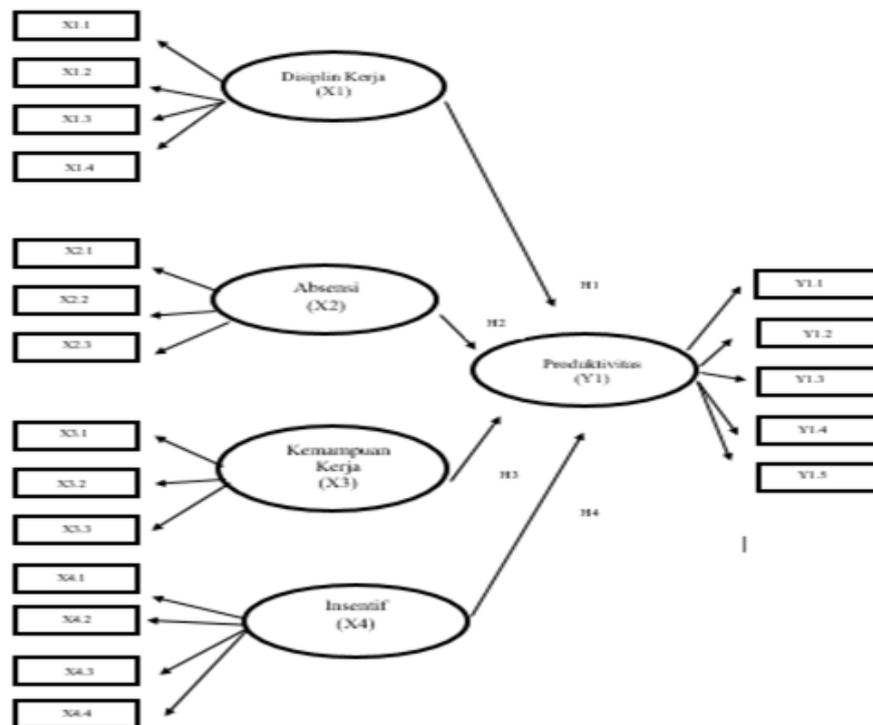
Absensi artinya adalah bentuk bukti kehadiran karyawan atau semua yang bekerja di tempat bekerjanya baik di perusahaan atau di organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki sistem absensi yang berbeda. Tujuannya pada umumnya adalah untuk mengetahui seberapa disiplinnya para pekerja serta tingkat kehadiran karyawan dan dapat mempengaruhi tingkat upah maupun insentif yang diperoleh karyawan (Sunarsasi *et al*, 2017)

Kemampuan kerja adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Nababan *et al*, 2021).

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Insentif adalah merupakan balas jasa, tambahan yang diberikan sewaktu waktu karena mampu meningkatkan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggung jawabnya yang merupakan suatu prestasi yang termotivasi (Sunarsasi *et al*, 2017).

Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Produktivitas mempunyai arti yang relatif atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Cahyani *et al*, 2021).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bumi Plastik Pandaan.
- H2: Absensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bumi Plastik Pandaan.
- H3: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bumi Plastik Pandaan.
- H4: Insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bumi Plastik Pandaan.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Bumi Pandaan Plastik yang berjumlah 240 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yang melibatkan seluruh anggota populasi, dengan kata lain melibatkan seluruh karyawan khususnya bagian produksi PT. Bumi Pandaan Plastik sebanyak 240 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden tentang disiplin kerja, absensi, kemampuan kerja, insentif dan produktivitas karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut (Harahap *et al*, 2020) Kuesioner (angket) yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kategori *non probability sampling* yaitu dengan sampling jenuh (sensus) memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas serta pengujian hipotesis yang terdiri dari regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien korelasi atau koefisien determinasi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.714	0.1576	Valid
X1.2	0.714	0.1576	Valid
X1.3	0.820	0.1576	Valid
X1.4	0.815	0.1576	Valid

Hasil Uji Validitas Absensi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Absensi

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.874	0.1576	Valid
X2.2	0.926	0.1576	Valid
X2.3	0.850	0.1576	Valid

Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0.901	0.1576	Valid
X3.2	0.887	0.1576	Valid
X3.3	0.868	0.1576	Valid

Hasil Uji Validitas Insentif

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Insentif

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X4.1	0.711	0.1576	Valid
X4.2	0.683	0.1576	Valid
X4.3	0.649	0.1576	Valid
X4.4	0.672	0.1576	Valid

Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Tabel 5. Hasil Uji Produktivitas Karyawan

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0.896	0.1576	Valid
Y1.2	0.941	0.1576	Valid
Y1.3	0.952	0.1576	Valid
Y1.4	0.937	0.1576	Valid
Y1.5	0.926	0.1576	Valid

Data hasil uji validitas diatas menghasilkan bahwa indikator variabel Produktivitas Karyawan sebanyak lima indikator secara keseluruhan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan memenuhi kriteria untuk mendeskripsikan variabel yang diukur. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan lima pertanyaan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
X1	0.800	0.60	Reliabel
X2	0.858	0.60	Reliabel
X3	0.858	0.60	Reliabel
X4	0.851	0.60	Reliabel
Y	0.831	0.60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel secara keseluruhan berada di atas 0.60 maka variabel Disiplin Kerja (X1), Absensi (X2), Kemampuan Kerja (X3), Insentif (X4) dan Produktivitas Karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel. Pada uji F ini dapat dilihat dari F tabel = (k ; n-k). Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel bebas sehingga k = 4 dan jumlah

responden terdapat 110 sehingga $n = 110$. Jika dilihat dengan tabel F maka F tabel sebesar 2.46. Karena nilai F hitung $31.551 > F$ tabel 2.46, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (X1), Absensi (X2), Kemampuan Kerja (X3) dan Insentif (X4) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Bumi Plastik Pandaan. Berdasarkan tabel hasil uji t diatas diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.000 kurang dari nilai probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis Pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan t hitung variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 4.875. Karena nilai t hitung $4.875 > t$ tabel 1.65936, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Bumi Plastik Pandaan. Sehingga hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya

V. PENUTUP

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan Disiplin Kerja pada hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bumi Pandaan Plastik. Adanya pengaruh positif terhadap disiplin kerja yang tinggi, maka semakin tinggi disiplin kerja maka produktivitas semakin tinggi pula. Namun demikian kedisiplinan karyawan di lingkungan perusahaan masih kurang, contohnya pelanggaran peraturan berupa tetap merokok di area pabrik yang bahwasannya merokok sangat dilarang di area pabrik karena banyak bahan baku yang mudah terbakar. Sangat diperlunya kesadaran kedisiplinan pada karyawan yang harus ditingkatkan. Absensi pada hasil penelitian mengidentifikasi bahwa absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bumi Pandaan Plastik. Semakin tinggi absensi maka produktivitas semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Namun demikian absensi di lingkungan perusahaan masih perlu dipantau, contohnya absensi saat karyawan ijin kerja harus lebih diperhatikan agar tidak menggunakan alasan yang sama berulang kali dan secara bersamaan. Kemampuan Kerja pada hasil penelitian mengidentifikasi bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bumi Pandaan Plastik Namun demikian kemampuan di lingkungan perusahaan masih perlu ditingkatkan dalam segi pelatihan agar para karyawan lebih mempunyai kemampuan untuk memajukan perusahaan. Insentif pada hasil penelitian mengidentifikasi bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bumi Pandaan Plastik. Namun demikian insentif di lingkungan perusahaan harus diperhatikan pula insentif juga merupakan salah satu cara memberikan motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahtiar, J., Tumbuan, W. A., & Trang, I. (2018). "Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja Dan Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Jepara Karya Furniture, Kecamatan Tuminting". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- Cahyani, F. N., & Rokhman, N. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan dan Absensi Fingerprint terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. KOMITRAN DO GUNUNGKIDUL Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderating". *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal*

- Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 233.
- Fitriana, R. (2014). "Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Dekor Asia Jayakarya". *Jurnal Manajemen*, 4(2), 53-60.
- Gentari, R. E. (2017). "Analisa Pengaruh Tingkat Absensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten". *JURNAL EKONOMI*, 19(1), 75-96.
- Harahap, A. T., & Sari, N. (2020). "Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan". *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1).
- Kosasih, K., Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Curah Niaga Di Tangerang". *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 1-10.
- Labudo, Y. (2013). "Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Lasnoto, L. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawanperusahaan PT Luah Uwang Indonesia di Samarinda". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 260-269.
- Mulyono, I., & Bidayati, U. (2018). "Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Ajb Bumi Putra Gondomanan Yogyakarta". *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 8(2), 192-206.
- Nababan, F. (2021). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera. *Kindai*", 17(2), 1563-165.
- Prasetyo, E. (2019). "Pengaruh Upah, Insentif, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa Sidoarjo)". *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(4).
- Pratiwi, H. (2017). "Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan". *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 20-23.
- Puspadewi, M. A., Adiatmika, I. P. G., & Sutarja, I. N. (2018). "Penerapan Istirahat Aktif Meningkatkan Kapasitas Kerja Dan Produktivitas Pekerja Bagian Pembentukan Keramik Di BTIKK BPPT Bali". *Jurnal Ergonomi Indonesia*, 4(2), 19-28.
- Puspitawati, A., Pasigai, M. A., & Rasid, M. N. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-sel Intermedia Kota Makassar". *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 2(2), 70-79.
- Risqon, M., & Purwadi, D. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 35-43.
- Rosmegawati, R. (2013). "Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Eka Sari Lorena Transport)". *Jurnal Manajemen FEUB*, 1(1).
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi". *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- Senen, S. H. (2008). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata". *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 1-15.

- Sobar, A. K., Senen, S. H., & Tarmedi, E. "Dampak Kemampuan Kerja Meningkatkan Motivasi Kerja Implikasinya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Bandung". *Journal of Business Management Education (JBME)*, 2(1), 6-11.
- Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara". *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1227-1237.
- Sugiharjo, R. J. (2016). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 150-157.
- Sunarsasi, S. (2017). "Analisa Pengaruh Insentif, Upah dan Absensi pada Produktifitas Karyawan Mulia Bordir di Blitar Studi pada Bisnis Keluarga di Kec. Kepanjenlor Desa Kauman Blitar". *Akutansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 24(1), 51-58.
- Tanjung, H. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Usman, I. (2016). "Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya di Bontang". *Journal Administrasi Bisnis*, 4(3).
- Utami, R. F. (2019). "Pengaruh Pemberian Reward Dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang". (*Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar*).