

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. PISMATEX Pekalongan)**

Ricky Reydonizar¹, Prof. Sudharto P. Hadi², MES., Ph.D, Agung Budiarmo³, MM. M.Si
rickyreydonizar@gmail.com

ABSTRACT

Labour productivity is a link between the output is the result of work by the time it takes to produce a product by labor. Productivity is one measure that is often used to determine the effectiveness of the organization. An organization can not flourish if their employees work productivity also increased especially with the high level of competition that exists in the business world. Compensation and work discipline has been found to increase employee productivity. Therefore both of these need to be considered by the company in order to increase productivity. PT. PISMATEX Pekalongan is one manufacturer that is engaged in the production of textiles that produce a superior product with a brand that is woven sarongs Elephant Sitting which increased the number of defective products in the production process.

This study uses explanatory research approach to the 94 respondents with purposive sampling approach. Data collection techniques in this study using interview techniques, by means of questionnaires and literature study. The data obtained were analyzed qualitatively and quantitatively by using tools such as cross-table analysis, validity, reliability testing, simple linear regression, multiple linear regression and hypothesis testing with the t test and F test.

Results of statistical analysis known that the compensation effect on employee productivity by 58.2%. While the results for the variable of work discipline effect on labor productivity of 49.6%. Together - the same motivation and discipline affect the productivity of 61.6%.

The conclusion from this study is that there is a positive effect between compensation and work discipline on the productivity of the production employees PT.PISMATEX Pekalongan. Suggestions for increasing employee productivity for the company to increase its attention to the compensation and work discipline that will ultimately increase productivity of employees.

Keywords compensation, work discipline, and productivity.

ABSTRAK

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu kedua hal tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka peningkatan produktivitas.

¹ Ricky Reydonizar, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, rickyreydonizar@gmail.com

² Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Agung Budiarmo, MM. M.Si, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PT. PISMATEX Pekalongan merupakan salah satu pabrikan yang bergerak dalam bidang produksi tekstil yang menghasilkan produk unggulan yaitu sarung tenun dengan merk Gajah Duduk yang mengalami kenaikan jumlah produk cacat pada proses produksinya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research terhadap 94 responden dengan pendekatan purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, dengan alat kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa tabel silang, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F.

Hasil analisis statistik diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 58,2%. Sedangkan hasil untuk variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 49,6%. Secara bersama – sama motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 61,6%.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT.PISMATEX Pekalongan. Saran untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan meningkatkan perhatiannya terhadap kompensasi dan disiplin kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan.

Kata kunci kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan salah satunya adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan, yaitu berupa laba atau keuntungan yang didapat selama kegiatan perusahaan berlangsung. Karyawan sebagai pengendali aktivitas perusahaan, sudah seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan menyangkut masalah yang terjadi pada karyawan itu sendiri, sebab karyawan pada prinsipnya tidak terbatas apabila terus dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya secara terus – menerus.

Keberhasilan perusahaan atau yang sering disebut suatu organisasi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Jadi, jika tujuan yang diinginkan perusahaan telah tercapai, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif. Bahkan secara spesifik dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering dipergunakan untuk menentukan efektifitas suatu perusahaan adalah produktivitas kerja. Tanpa produktivitas kerja yang baik disemua bidang dalam perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit atau bahkan tidak mungkin diwujudkan. Penggunaan sumber daya manusia yang optimal sangat berpengaruh terhadap pencapaian strategi perusahaan, sehingga setiap perusahaan berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam efektivitas organisasi selalu dapat memberikan prestasi dalam tingkat produktivitas yang tinggi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja dari karyawan itu sendiri. Karyawan akan lebih termotivasi jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil, dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga tercipta kegairahan kerja yang berimbas pada semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri.

Penegakkan disiplin bagi suatu perusahaan sangatlah penting, sebab dengan disiplin yang tinggi diharapkan peraturan – peraturan yang ditetapkan dapat ditaati. Dengan disiplin

yang tinggi diharapkan juga setiap pekerjaan dilakukan secara efektif dan seefisien mungkin, begitu juga sebaliknya disiplin perusahaan dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturannya ditaati oleh karyawannya. Apabila karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menegakkan disiplin, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berimbas pada tercapainya tujuan perusahaan.

Manajemen sumberdaya manusia dalam perusahaan secara tepat dan optimal sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan perusahaan dalam bentuk produktivitas yang tinggi. Program kompensasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan secara materil, dan disiplin kerja mempengaruhi dari sisi keteraturan dalam bekerja. Maka dari pada itu pemenuhan faktor-faktor tersebut diharapkan akan menjamin stabilitas dan perkembangan produktifitas.

Selain masalah kompensasi, disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja sebagai suatu keharusan mengikuti aturan pekerjaan, juga mampu mendukung pencapaian prestasi kerja yang optimal oleh para karyawan bagian produksi pada PT.PISMATEX, karena dalam pelaksanaan disiplin kerja harus senantiasa dipantau dan diawasi. Pantauan dan pengawasan tersebut sangat penting sebab dapat dilihat sejauh mana perkembangan yang terdapat diperusahaan tersebut.

Karyawan yang berdisiplin kerja tinggi baik terhadap aturan maupun prosedur kerja dapat memberikan pengaruh positif dalam upaya pencapaian prestasi kerja yang baik. Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik serta disiplin kerja yang tinggi pada karyawan, diharapkan bahwa produktivitas kerja karyawan juga ikut meningkat. PT.PISMATEX sebagai salah satu organisasi bisnis yang bergerak di bidang tekstil yang menghasilkan berbagai produk tekstil. Dalam pelaksanaan produksinya, Produktivitas Kerja karyawan sangat penting peranannya untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu laba yang optimal.

Berikut adalah Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi PT.PISMATEX yang diukur dari jumlah produksi, jumlah produk cacat, dan prosentase produk cacat yang dihasilkan oleh PT.PISMATEX dari tahun 2008 sampai tahun 2011.

Tabel 1.1
Jumlah Produksi
PT.PISMATEX PERIODE 2008 -2011
(Kodi)

Tahun	Jumlah Produksi	Jumlah Produk Cacat	Prosentase
2008	253.180,04	17.064,33	6,74%
2009	235.582,10	19.906,69	8,45%
2010	209.495,95	19.923,06	9,51%
2011	252.981,45	27.853,26	11,01%

Sumber: PT. PISMATEX tahun 2012

Dari Tabel di atas menunjukkan angka yang fluktuatif dan cenderung mengalami kenaikan prosentase jumlah produksi. Hal tersebut dapat dilihat dari tahun 2008 jumlah produksi sebesar 253.180,04 kodi. Kemudian pada tahun 2009 jumlah produksi turun sebesar 235.582,10 kodi. Pada tahun 2010 terjadi lagi penurunan jumlah produksi sebesar 209.495,95 kodi. Dan pada tahun 2011 terjadi kenaikan jumlah produksi sebesar 252.981,45 kodi

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah produksi mengalami penurunan pada tahun 2009 dan 2010, kemudian mengalami kenaikan pada tahun 2011. Jumlah produksi yang mengalami penurunan tentu saja dapat menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan. Penurunan ini diduga disebabkan oleh faktor kompensasi dan disiplin kerja yang mungkin tidak sesuai di PT. PISMATEX.

Bertitik tolak dari penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ' **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**' Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT.PISMATEX, Pekalongan.

KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kerangka teori merupakan penjelasan mengenai teori-teori apa saja yang digunakan dalam mendukung proses penelitian. Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, definisi, dan proporsi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep (Singarimbun dan Effendi, 1989).

Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka (Handoko, 1992 : 155). Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi karyawan adalah biaya pokok dalam menjalankan roda usaha dan dapat menentukan data saing barang-barang dan jasa-jasa karyawan. Kompensasi meliputi kembalikan-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. (Simamora, 1999 : 540).

Bentuk bentuk atau macam – macam kompensasi dapat dikelompokkan sebagai berikut (Simamora, 2001:412) :

A. Kompensasi Finansial.

a. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*)

Terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.

b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*)

Disebut dengan tunjangan (meliputi imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung).

B. Kompensasi Non Finansial (*Non Financial Compensation*).

Terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Meliputi dari kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas – tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan. Contoh bentuk kompensasi non finansial adalah tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang atau pengakuan, perasaan akan pencapaian, peluang akan promosi.

Menurut Sindu Mulianto, dkk (2006: 189) karyawan dengan disiplin tinggi akan menghasilkan produktivitas tinggi, sebaliknya jika tidak disiplin, akan terjadi banyak pelanggaran sehingga akan menyebabkan rendahnya produktivitas. Karyawan yang memenuhi sikap dan etika kerja (budaya kerja) akan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Disiplin Kerja menurut Mulianto (2006: 171) dapat didefinisikan sebagai norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Dan bisa diartikan juga sebagai peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi..

Menurut Sutomo (Anoraga dan Sri Suwati, 1995: 67), produktivitas mengandung pengertian yang berkaitan dengan konsep ekonomi, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas kerja berkenaan dengan usaha atau kegiatan pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan yang semakin baik. Hal ini yang memberi dorongan untuk selalu berusaha dan

mengembangkan diri sendiri sebagai manusia. Sedangkan secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu (Payaman J. Simanjuntak, 1995 : 164).

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2006:51). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Diduga ada pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *eksplanatory research*. Eksplanatory Research ini digunakan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan bagian produksi PT. PISMATEX Pekalongan yang berjumlah 1575 orang. Sampel yang diambil 94 orang dengan teknik pengambilan sampelnya adalah *simple random sampling*. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Pengumpulan data dengan wawancara menggunakan alat kuesioner dan guiding question. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif (uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi berganda, uji korelasi (r), dan uji determinasi) dengan program SPSS 16.0. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi t dan uji F.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,763 dan koefisien determinasi sebesar 58,2%. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,704 dan koefisien determinasi sebesar 49,6%. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan persamaan $Y = 4,551 + 0,541X_1 + 0,303X_2$. Hal ini berarti semakin baik kompensasi dan disiplin kerja maka produktivitas kerja akan semakin baik.

Secara simultan ada pengaruh dan signifikan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan angka 0,785. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang kuat karena perhitungan tersebut terletak pada rentang 0,60–0,799. Hasil uji koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,616 atau 61,6%. Hal ini berarti 61,6% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya motivasi, lingkungan kerja, pelatihan. Hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 72,780 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,0966 artinya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis ketiga berbunyi “Diduga ada pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PISMATEX Pekalongan diterima”.

PEMBAHASAN

Pemberian kompensasi yang sesuai mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dengan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel tersebut. Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah adalah segala sesuatu yang diterima

oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka (Handoko, 1992 : 155). Penerapan sistem kompensasi di PT. PISMATEX Pekalongan tergolong baik, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan macam-macam kompensasi terkait dengan indikator ketepatan waktu pemberian gaji pokok, jumlah gaji pokok, tunjangan kesehatan, uang cuti, tunjangan hari raya, fasilitas ibadah, promosi jabatan dan penghargaan atas produktivitas. Namun jika dilihat dari tabel regresi variabel kompensasi, masih ada 4 responden (4,3%) yang menganggap bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai, hal tersebut terkait dengan adanya respon karyawan terhadap indikator jumlah gaji pokok, tunjangan kesehatan, fasilitas ibadah, promosi jabatan dan penghargaan atas produktivitas

Pemberian disiplin kerja yang tepat dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan pula produktivitas, hal tersebut sesuai dengan pendapat Sindu Muliando, dkk (2006: 189) “karyawan dengan disiplin tinggi akan menghasilkan produktivitas tinggi, sebaliknya jika tidak disiplin, akan terjadi banyak pelanggaran sehingga akan menyebabkan rendahnya produktivitas”. Demikian halnya dengan PT. PISMATEX Pekalongan, dari hasil kategorisasi penilaian disiplin kerja karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan adalah baik. Kesesuaian job deskripsi dengan kemampuan karyawan yang baik akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja. Pengawasan yang baik dari pimpinan tentu saja dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan, demikian dengan sebaliknya.

Secara bersama-sama pemberian kompensasi yang sesuai serta disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil kategorisasi penilaian produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. PISMATEX Pekalongan menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan adalah baik. Pencapaian hasil kerja yang tinggi dengan frekuensi kerusakan barang yang kecil dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kesesuaian prosedur kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk itu dibutuhkan kompensasi dan disiplin kerja yang tinggi agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Demikian pula dengan sebaliknya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian menunjukkan :

Variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y), yang berarti semakin baik kompensasi pada karyawan bagian produksi PT. PISMATEX Pekalongan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan begitu pula sebaliknya.

Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y), yang berarti semakin sesuai disiplin kerja yang diberikan pada karyawan bagian produksi PT. PISMATEX Pekalongan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan begitu pula sebaliknya. .

Variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y), pengaruhnya, yang berarti semakin baik kompensasi yang ada dan semakin sesuai disiplin kerja yang diberikan maka akan mengakibatkan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan begitu pula sebaliknya.

Saran

Saran dari hasil penelitian adalah :

Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan aspek kompensasi yang dirasa kurang oleh karyawan, yaitu masalah jumlah gaji pokok yang diterima. Gaji Pokok yang diterima oleh karyawan sebaiknya disesuaikan dengan UMR kabupaten/kota setempat, selain itu perlu disesuaikan juga dengan harga kebutuhan pokok yang berlaku. Sebaiknya penggantian biaya berobat dan rumah sakit untuk tunjangan kesehatan tidak hanya terbatas pada rumah sakit yang telah ditunjuk oleh PT. Pismatex. Karyawan bisa berobat di rumah sakit manapun disesuaikan dengan jarak rumah sakit dengan tempat tinggal para karyawan dan bisa juga disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Dalam memenuhi kebutuhan ibadah bagi karyawan sebaiknya PT. PISMATEX melengkapi fasilitas ibadah yang ada berupa penambahan kipas angin dan perluasan masjid apabila dimungkinkan agar karyawan lebih nyaman dalam menjalankan ibadah. PT. PISMATEX juga perlu memberikan kesempatan promosi jabatan yang lebih besar bagi karyawan agar memicu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan meningkatkan kinerja mereka. Kompetisi yang sehat dan seleksi yang ketat perlu dilakukan agar dalam kegiatan promosi jabatan bisa mendapatkan karyawan yang benar-benar kompeten dan sesuai dengan jabatan yang dipromosikan. Selain itu, PT. PISMATEX juga perlu memperhatikan masalah pemeliharaan fasilitas kerja, karena sebagian besar fasilitas kerja yang berupa mesin tenun dirasa sudah cukup tua dan membutuhkan perhatian yang lebih dari operator. Mesin-mesin tersebut kadang mengalami masalah teknis dikarenakan usia dan kadang memerlukan waktu yang lama pula untuk perbaikan sehingga menghambat produktivitas karyawan. Untuk itu diharapkan PT. PISMATEX membuat perencanaan untuk secara bertahap mengganti mesin lama dengan mesin baru agar karyawan dapat bekerja secara maksimal yang dapat berimbas pula dengan tercapainya target produksi dan meminimalkan jumlah produk cacat yang dihasilkan. Untuk menjaga kebersihan lingkungan, perusahaan bisa melakukan dengan mengadakan kerja bakti secara berkala.

Disiplin kerja di PT. PISMATEX Pekalongan secara umum sudah cukup sesuai, tetapi perlu dijaga agar tidak menurun. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga dan bahkan meningkatkan disiplin kerja karyawan guna peningkatan produktivitas. Cara yang dilakukan adalah dengan melakukan pengawasan secara rutin dan lebih ketat, pimpinan sebaiknya terjun langsung dalam melakukan pengawasan terhadap para bawahannya, serta menerapkan sikap tegas dan adil bagi para pimpinan, sehingga bawahan dapat menjadikan pimpinan sebagai panutan dalam kedisiplinan, serta memberikan informasi yang jelas mengenai sanksi yang bisa diterima karyawan jika terjadi pelanggaran disiplin kerja.

Dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas maka perusahaan harus menyesuaikan antara realisasi target dengan kemampuan para karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi lebih optimal. Dengan memperhatikan dan meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja karyawan, diharapkan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Hadiwiryo, Siswanto Sastro. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

-
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulianto, Sindu, dkk. 2006. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta; PT. Elex Media Komputindo.
- Notoatmodjo, DR. Soekidjo. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex .S. 1984. *Manajemen Personalia, Cetakan V*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.