E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 2219-2228
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Packaging Solution Indonesia

Muhamad Reza Dwi Hermawan[1], Hartono[2], Nurdiana Fitri Isnaini[3]
[123,] Universitas Islam Majapahit
e-mail: mrezah27@gmail.com hartono.fe@unim.ac.id diana.fe@unim.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT Packaging Solution Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah 114 karyawan yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung 6,368 dan signifikansi 0,000. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 5,292 dan signifikansi 0,000. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 4,443 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan F hitung 46,866 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,549 menunjukkan bahwa 54,9% variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 45,1% dipengaruhi faktor lain. Disiplin kerja terbukti sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, *Work-Life Balance*, Produktivitas Karyawan

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 2219-2228
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023

Abstract

This study aimed to analyze the influence of work discipline, compensation, and work-life balance on employee productivity, both partially and simultaneously, at PT Packaging Solution Indonesia. A quantitative approach with a causal associative design was employed. The population and sample consisted of 114 employees selected using saturated sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with IBM SPSS Statistics 26. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 6.368 and a significance value of 0.000. Compensation also had a positive and significant effect, with a t-value of 5.292 and a significance value of 0.000. Work-life balance had a positive and significant effect, with a t-value of 4.443 and a significance value of 0.000. Simultaneously, the three variables had a significant effect on employee productivity, with an F-value of 46.866 and a significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.549 indicated that 54.9% of the variation in employee productivity was explained by these three variables, while 45.1% was influenced by other factors. Work discipline was proven to be the most dominant variable affecting employee productivity.

Keyword*: Work Discipline, Compensation, Work-Life Balance, Employee Productivity*

LATAR BELAKANG

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Dalam industri manufaktur kemasan, karyawan dituntut mampu menjaga kualitas produk, memenuhi target produksi, serta menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kondisi tersebut menjadikan produktivitas karyawan sebagai salah satu faktor strategis bagi keberlangsungan operasional perusahaan. Produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, sistem kompensasi, dan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau *work-life balance*.

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan serta prosedur yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Sutrisno, 2016). Penelitian Luthfi & Wijaya (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain disiplin, kompensasi menjadi instrumen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan dan dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial (Afandi, 2018). (Vinanda et al., 2025) Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan motivasi, dan mendorong karyawan untuk mencapai target produktivitas. Penelitian Nahak et al. (2024) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Work-life balance juga menjadi faktor yang semakin mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia. *Work-life balance* adalah kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya (Greenhaus et al., 2003). Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan kondisi psikologis yang lebih stabil, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas

kerja. Penelitian Gunarti & Lestari (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Fenomena di PT Packaging Solution Indonesia menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kondisi yang perlu mendapat perhatian, seperti tingkat keterlambatan karyawan yang masih terjadi, persepsi ketidaksesuaian antara kompensasi dengan beban kerja, serta tingginya jam lembur yang berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam mengelola produktivitas karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antara disiplin kerja, kompensasi, dan work-life balance sebagai variabel independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada PT Packaging Solution Indonesia yang berlokasi di Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo. Populasi penelitian berjumlah 114 karyawan. Karena jumlah populasi relatif terjangkau, seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert yang mengukur disiplin kerja (8 item), kompensasi (8 item), work-life balance (6 item), dan produktivitas karyawan (10 item), sedangkan wawancara dan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan r tabel sekitar 0,184 pada n = 114 dan taraf signifikansi 5%. Seluruh item yang digunakan memenuhi kriteria validitas. Reliabilitas instrumen dinilai menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria lebih besar dari 0,60. Nilai Cronbach's Alpha untuk disiplin kerja (0,761), kompensasi (0,675), work-life balance (0,645), dan produktivitas karyawan (0,741), sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Setelah uji instrumen, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi

normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (VIF), dan heteroskedastisitas (Scatterplot). Analisis hipotesis dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Pengaruh parsial diuji menggunakan uji t, pengaruh simultan diuji menggunakan uji F pada taraf 5%, sedangkan kemampuan model dijelaskan melalui koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil asil analisis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis langsung yang diajukan dalam penelitian diterima. Disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Ketiga variabel juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Ringkasan pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis	Hubungan	t hitung	Sig.	Keputusan
H1	Disiplin Kerja → Produktivitas	6,368	0,000	Diterima
H2	Kompensasi → Produktivitas	5,292	0,000	Diterima
H3	*Work-Life Balance* → Produktivitas	4,443	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Output SPSS

Pada model regresi, nilai Adjusted R Square sebesar 0,549. Artinya, disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,9% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 45,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 46,866 dengan signifikansi 0,000, yang berarti ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ringkasan koefisien regresi dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Koefisien Regresi dan Koefisien Determinasi

Model	Prediktor	KoefisienBeta (Standardized)	R^2 / Adj. R^2
Model Produktivitas	Disiplin Kerja	0,445	0,561 / 0,549
Model Produktivitas	Kompensasi	0,369	0,561 / 0,549
Model Produktivitas	*Work-Life Balance*	0,284	0,561 / 0,549

Sumber: Hasil Output SPSS

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja memperoleh t hitung 6,368 dengan signifikansi 0,000 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap aturan waktu, peraturan instansi, dan tanggung jawab pekerjaan dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Karyawan yang disiplin cenderung memanfaatkan waktu kerja secara efektif sehingga output yang dihasilkan lebih maksimal. Hasil ini sejalan dengan teori Sutrisno (2016) dan didukung oleh temuan Ramadhan & Hamdan (2024) pada konteks perusahaan manufaktur.

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi memperoleh t hitung 5,292 dengan signifikansi 0,000 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai kontribusi dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Ketika karyawan merasa imbalan yang diterima sebanding dengan beban kerja, motivasi dan semangat kerja meningkat. Hasil ini sejalan dengan teori Afandi (2018) dan didukung temuan Perdana & Waluyo (2024) pada perusahaan sejenis.

Pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan. *Work-life balance* memperoleh t hitung 4,443 dengan signifikansi 0,000 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa

keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam menjaga kondisi fisik dan psikologis karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, konsentrasi yang lebih baik, dan produktivitas yang lebih optimal. Hasil ini konsisten dengan temuan Gunarti & Lestari (2025) yang menempatkan *work-life balance* sebagai faktor penting dalam produktivitas kerja.

Pengaruh simultan disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung 46,866 > F tabel 2,69 dengan signifikansi 0,000, sehingga ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil sinergi antara disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance*. Disiplin kerja membentuk perilaku kerja yang tertib, kompensasi membangun motivasi dan loyalitas, sedangkan *work-life balance* menjaga kondisi psikologis karyawan. Apabila ketiga faktor tersebut dikelola secara bersamaan, karyawan akan terdorong untuk bekerja secara lebih efektif, efisien, dan konsisten dalam mencapai target perusahaan. Nilai Standardized Beta menunjukkan bahwa disiplin kerja (0,445) merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas karyawan, diikuti oleh kompensasi (0,369) dan *work-life balance* (0,284).

Implikasi praktis. Hasil penelitian memberikan beberapa implikasi bagi manajemen PT Packaging Solution Indonesia. Penguatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui penegakan aturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta pemberian sanksi yang tegas dan adil bagi pelanggar. Sistem kompensasi perlu dievaluasi secara berkala agar sesuai dengan beban dan kontribusi karyawan. Di sisi lain, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung *work-life balance* melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, penjadwalan waktu kerja dan istirahat yang jelas, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Karena disiplin kerja menjadi variabel paling dominan, penguatan kedisiplinan layak ditempatkan sebagai prioritas utama dalam strategi peningkatan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Packaging Solution Indonesia. Disiplin kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas karyawan dibandingkan kompensasi dan *work-life balance*.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja yang berdampak pada produktivitas.
3. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam menjaga kondisi fisik dan psikologis karyawan sehingga produktivitas tetap optimal.
4. Disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Model penelitian mampu menjelaskan 54,9% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 45,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas karyawan akan lebih optimal apabila perusahaan mampu menerapkan ketiga aspek tersebut secara terpadu. Perusahaan disarankan untuk memprioritaskan penguatan disiplin kerja, mengevaluasi keadilan dan kesesuaian kompensasi, serta menciptakan kebijakan yang mendukung *work-life balance* bagi karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Adhiansyah, M. H. (2023). Analisa Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Hasil Produksi Part BS-62632-60M00 Di PT. Putra Kemuning. *Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri*, 7(1), 44-51.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

Gunarti, I., & Lestari, S. D. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal of Business and Economics Research*, 6(1), 200-212.

Luthfi, I. M., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 704-714.

Nahak, M., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*.

Perdana, R. K., & Waluyo, D. E. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sarana Bangun Pusaka. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi*, 8(3), 874-882.

Ramadhan, F., & Hamdan. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Machine Control & Automation. *Indonesian Financial Journal*, 4(2), 79-95.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Vinanda, I. O., Hartono, & Kasnowo. (2025). Pengaruh Motivasi , Beban Kerja , dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada PT. Cahaya Karya Bersama di Mojokerto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *4*, 51–65. https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i3.5461