

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Teh Assam Jayanegara Indah Sukabumi

Palahudin ^{1*}, Samsuri ², Fendiaman Gea ³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda, Jl. Tol Jagorawi No.1, Ciawi, Kec. Ciawi, Bogor, Jawa Barat, Indonesia.

Email: palahudin@unida.ac.id ^{1*}, samsuri@unida.ac.id ², fgea753@gmail.com ³

Histori Artikel:

Dikirim 14 Juli 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 25 Juli 2025; *Diterima* 15 September 2025; *Diterbitkan* 1 Oktober 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Palahudin, P., Samsuri, S., & Gea, F. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Teh Assam Jayanegara Indah Sukabumi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(5), 4704-4713. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i5.5034>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Teh Assam Jayanegara Indah Sukabumi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis). Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, peningkatan kompensasi dan disiplin kerja yang efektif dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Produktivitas Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and work discipline on work productivity through job satisfaction as an intervening variable at PT. Perkebunan Teh Assam Jayanegara Indah Sukabumi. The research method is quantitative with path analysis technique. The sample consists of 100 respondents selected through purposive sampling. The results show that compensation and work discipline significantly influence job satisfaction and work productivity. Furthermore, job satisfaction acts as an intervening variable mediating the relationship between compensation, work discipline, and work productivity. Therefore, effective compensation and work discipline improvements can enhance employee satisfaction and productivity.

Keyword: Compensation; Work Discipline; Job Satisfaction; Work Productivity.

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang siap, bersedia dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal, sehingga dapat bekerjasama secara efektif dalam mencapai tujuan baik perusahaan. SDM yang berkualitas merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Personil yang berkualitas merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kesejahteraan karyawannya untuk menjamin kualitas kerja dan menjaga produktivitas tetap tinggi dalam bekerja. Selain kemajuan era globalisasi, SDM harus mengasah keterampilannya dan menjadi bagian penting bagi setiap orang dan kelompok. SDM merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena faktor manusia merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu perusahaan, sehingga tanpa didukung oleh tenaga kerja suatu perusahaan tidak akan bisa menghasilkan apapun. PT. Perkebunan Teh Assam Jayanegara Indah merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi minuman teh dan berlokasi di perkebunan teh yang terletak di Sukabumi, daerah yang sudah terkenal sebagai kawasan wisata. Dalam menunjang peranan teh di Jawa Barat Perkebunan Jayanegara merupakan salah satu Badan Usaha Swasta akan turut berperan serta dalam menunjang peningkatan produksi dan peningkatan kualitas untuk menghadapi persaingan pasar bebas, isu lingkungan hidup, peningkatan efisiensi yang pada akhirnya akan meningkatkan profit dan kinerja perusahaan, sehingga juga akan meningkatkan fungsi sosial berupa peningkatan kesejahteraan masyarakat disekitar perkebunan yang sebagian besar adalah buruh/karyawan, tetap menjaga tata air/hidrologis. Kegiatan pembangunan kebun ini bermaksud untuk mengoptimalkan pengelolaan perkebunan Jayanegara melalui perluasan tanaman dengan memanfaatkan lahan cadangan dan mengintensifkan pemeliharaan tanaman yang ada supaya dicapai produktivitas tinggi serta peningkatan kualitas produksi teh. Salah satu strategi yang dapat dipakai perusahaan dalam mencapai tujuan ialah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila terciptanya kepuasan kerja yang didukung dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan karyawan perusahaan. Menurut Sutrisno (2014) produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Untuk mengukur tingkat produktivitas kerja terdapat beberapa indikator, yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, membangun diri, mutu, efisiensi. Berdasarkan data tahun 2023, produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Teh Assam Jayanegara Indah menunjukkan tren fluktuatif dengan rata-rata sebesar 1.713,96 kg/orang per bulan dan penurunan rata-rata sebesar -2,45%. Penurunan tertinggi terjadi pada bulan Februari sebesar -30%, yang mengindikasikan bahwa produktivitas kerja belum optimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, skill atau keterampilan, etika kerja, motivasi, jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman, sarana dan prasarana pendukung produksi, manajemen, disiplin kerja, kompensasi, gaji atau upah.

Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator kompensasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Berdasarkan data internal PT. Perkebunan Teh Assam Jayanegara Indah, diketahui bahwa perusahaan memberikan beberapa bentuk kompensasi kepada tenaga kerjanya, seperti gaji pokok sebesar Rp840.000 per bulan untuk jam kerja 4 jam per hari, serta Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar satu kali gaji. Namun, kompensasi yang diterima masih tergolong terbatas dan belum mencakup komponen penting lainnya. Beberapa bentuk kompensasi yang belum tersedia antara lain pesangon, tunjangan kesehatan, tunjangan makan, tunjangan transportasi, dan insentif kerja. Ketiadaan kompensasi tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan anggaran, belum adanya kebijakan resmi perusahaan, serta belum diterapkannya sistem penilaian kinerja yang memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di perusahaan belum optimal dan diduga dapat berdampak terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Selain kompensasi dan kepuasan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka

meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan organisasi. Adapun indikator menurut Agustini (2019) yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab. Berdasarkan hasil pra-survei sebanyak 53% karyawan di PT. Perkebunan Teh Assam Jayanegara Indah belum memenuhi standar kedisiplinan kerja yang diharapkan. Ketidaksesuaian ini mencakup aspek kehadiran, tata cara kerja, kepatuhan terhadap atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab individu. Rendahnya tingkat kedisiplinan tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kerja yang diterapkan serta memberikan pelatihan yang berfokus pada peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, manajemen waktu, dan penguatan rasa tanggung jawab karyawan. Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins & Judge (2016) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang seharusnya diterima. Robbins & Judge (2016) menyebutkan ada lima indikator kepuasan kerja yaitu, pekerjaan itu sendiri, imbalan non material, supervisi atasan, rekan kerja, promosi. Berdasarkan data tingkat ketidakpuasan kerja karyawan tercatat cukup tinggi, yaitu sebesar 57%, yang mengindikasikan bahwa secara umum karyawan belum merasa puas terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan tertinggi tercermin pada indikator imbalan, mencapai 83%, yang disebabkan oleh rendahnya kompensasi yang diterima khususnya oleh tenaga kerja di bagian penggilingan teh. Sementara itu, indikator dengan tingkat ketidakpuasan terendah adalah hubungan dengan rekan kerja sebesar 23%, yang disinyalir disebabkan oleh kurangnya dukungan antar rekan kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan produktif. Menurut Dessler (2017), MSDM bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan memberi penghargaan kepada karyawan agar mereka termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai merupakan salah satu aspek utama dalam manajemen ini. Hasibuan (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi, baik berupa gaji pokok, insentif, maupun tunjangan, sangat memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Suroto (2023) menambahkan bahwa kompensasi yang sesuai dapat memperbaiki produktivitas kerja, karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku, juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Agustini (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan dalam bekerja berhubungan langsung dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Disiplin yang baik menciptakan lingkungan yang teratur dan produktif, yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal. Ghazali (2018) menyebutkan bahwa disiplin juga membantu memelihara ketepatan waktu dan tanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan. Selain kompensasi dan disiplin, kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2016), kepuasan kerja berhubungan erat dengan tingkat motivasi dan produktivitas. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan bekerja lebih produktif. Penelitian oleh Saputro *et al.* (2022) menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta pengakuan atas kinerja, turut meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas. Beberapa penelitian telah menunjukkan hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas. Suwanto *et al.* (2023) menemukan bahwa kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja. Agustini (2019) juga mengonfirmasi bahwa disiplin kerja yang baik, bersama dengan kepuasan kerja, secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Teori motivasi Herzberg (1959) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Begitu pula dengan teori kebutuhan Maslow (1954), yang menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, termasuk gaji yang sesuai dan pengakuan atas kontribusinya, berperan penting dalam

RESEARCH ARTICLE

mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja saling berhubungan dan memberikan dampak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan ketiga faktor tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian produktivitas yang optimal.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Teh Assam Jayanegara Indah, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang menggunakan teknik accidental sampling. Metode pengumpulan data melalui wawancara, pengisian kuesioner dan observasi untuk memperoleh data primer. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan software SPSS versi 25.00.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Karakteristik Karyawan

Karakteristik karyawan diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang dikelompokkan berdasarkan beberapa karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Karakteristik Karyawan

No	Jenis karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Perempuan	77	77
2	Usia	26 – 50 Tahun	72	72
3	Pendidikan Terakhir	SMP	59	59
4	Masa Kerja	>5 Tahun	46	46

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Perkebunan Teh Assam Jayanegara Indah adalah berpendidikan SMP (59%), berusia di antara 26 – 50 tahun (72%), serta memiliki masa kerja lebih dari >5 tahun (46%). Selain itu, komposisi gender menunjukkan bahwa 77% karyawan adalah perempuan.

4.1.2 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Kriteria validitas ditetapkan bahwa jika nilai r -hitung $\geq 0,3$, maka data dianggap valid untuk analisis hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua nilai r -hitung melebihi 0,3, sehingga semua pernyataan dianggap valid. Reliabilitas dalam penelitian ini diukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha (α), di mana suatu variabel dianggap reliabel jika nilainya lebih dari 0,6. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap konsisten dan layak digunakan dalam penelitian ini

4.1.3 Path Analysis

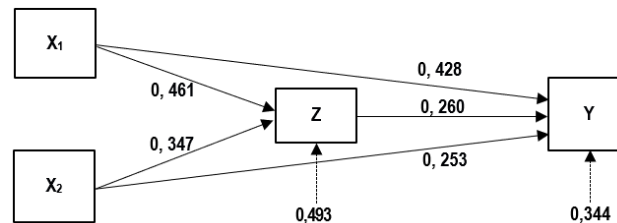
Pada penelitian ini terdapat dua model persamaan yang dihitung menggunakan analisis jalur melalui IBM SPSS Versi 25.00. Model persamaan pertama yaitu analisis jalur variabel X terhadap Y dan model persamaan kedua yaitu analisis jalur variabel X melalui Y terhadap Z. Kedua persamaan struktural dari path analysis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

RESEARCH ARTICLE

$$Z = 0,461X_1 + 0,347X_2 + e1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = 0,428X_1 + 0,253X_2 + 0,260Y + e2 \dots\dots\dots(2)$$

Koefisien jalur dari persamaan struktural pertama dan kedua dapat disajikan dalam jalur untuk mempermudah pemahaman seperti pada gambar berikut.



Gambar 1. Hasil Diagram Jalur

Berdasarkan gambar 2 hasil perhitungan untuk pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel dapat dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Karakteristik Karyawan

Variabel		Koefisien Jalur		
Eksogen	Endogen	Langsung	Tidak Langsung	Total
Kompensasi (X_1)	Kepuasan Kerja (Z)	0,461	-	-
Disiplin Kerja (X_2)	Kepuasan Kerja (Z)	0,347	-	-
Kepuasan Kerja (Z)	Produktivitas Kerja (Y)	0,260	-	-
Kompensasi (X_1)	Produktivitas Kerja (Y)	0,428	0,119	0,547
Disiplin Kerja (X_2)	Produktivitas Kerja (Y)	0,253	0,090	0,343

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja dibandingkan disiplin kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,428% dan secara tidak langsung sebesar 0,119%. Sementara itu, disiplin kerja memberikan pengaruh langsung sebesar 0,253% dan tidak langsung sebesar 0,090%. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk lebih fokus dalam meningkatkan kompensasi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t untuk pengaruh secara langsung dan uji sobel untuk pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi.

Tabel 3. Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Nilai Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja	(5.427 > 1,984) 0,000 < 0,05	Ha diterima Ho ditolak	Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	(4.088 > 1,984) 0,000 < 0,05	Ha diterima Ho ditolak	Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Terdapat pengaruh	(3.276 > 1,984)	Ha diterima	Kompensasi

RESEARCH ARTICLE

	langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja	$0,000 < 0,05$	Ho ditolak	berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
4	Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja	$(5.265 > 1,984)$ $0,000 < 0,05$	Ha diterima Ho ditolak	Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
5	Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja	$(3.056 > 1,984)$ $0,003 < 0,05$	Ha diterima Ho ditolak	Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
6	Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja	$(2,660 > 1,984)$	Ha diterima Ho ditolak	Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja
7	Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja	$(2,449 > 1,984)$	Ha diterima Ho ditolak	Disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data uji statistik, kompensasi terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis deskriptif terhadap tanggapan karyawan yang menunjukkan bahwa kompensasi memperoleh nilai rata-rata dalam kategori “Cukup” pada seluruh indikator yang diukur. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada aspek tunjangan, yang mengindikasikan bahwa pemberian tunjangan yang memadai mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Temuan ini mencerminkan bahwa perusahaan telah mengelola sistem kompensasi secara efektif, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Suwanto *et al.* (2023) dan Nurhasan *et al.* (2023) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi, khususnya dalam bentuk tunjangan yang memadai, merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja di perusahaan. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata dalam kategori “Baik” pada seluruh indikator yang diukur, dengan indikator kehadiran menjadi yang tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan komitmen tinggi terhadap kewajiban hadir tepat waktu, yang mencerminkan penerapan budaya disiplin yang kuat di perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adilah (2024) dan Putra (2023), yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penerapan disiplin yang konsisten tidak hanya menciptakan keteraturan kerja tetapi juga meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan, yang berkontribusi pada terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi.

RESEARCH ARTICLE

Kompensasi juga terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tidak signifikan, indikator tunjangan memperoleh respons positif dari karyawan. Penelitian oleh Wardhani & Anggraini (2022) dan Suroto (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, meskipun pengaruh tersebut lebih optimal jika faktor-faktor lain, seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja, juga diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan seluruh faktor ini untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Indikator kehadiran memperoleh nilai tertinggi, yang menunjukkan komitmen tinggi karyawan terhadap kedisiplinan waktu. Temuan ini mendukung penelitian Nevityanda & Ubaidillah (2024) dan Arianti *et al.* (2019), yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Disiplin yang baik menciptakan kedisiplinan dalam menjalankan tugas, sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Temuan ini didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan dukungan, perhatian, dan arahan dari atasan dalam melaksanakan tugas. Penelitian Saputro *et al.* (2022) dan Dafit *et al.* (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama jika ditunjang oleh faktor internal organisasi seperti supervisi yang efektif. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Shodik *et al.* (2024) dan Syarief *et al.* (2020), yang menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan tidak hanya kompetitif secara finansial tetapi juga memenuhi harapan karyawan untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dan meningkatkan produktivitas kerja secara optimal. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung merasa dihargai dan memiliki rasa pencapaian yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Temuan ini mendukung penelitian Akbari *et al.* (2024) dan Asri & Jeny (2024), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memperkuat aspek kedisiplinan karyawan melalui kebijakan yang konsisten dan pengawasan yang efektif agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas yang lebih tinggi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kompensasi terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, begitu pula disiplin kerja yang memberikan dampak positif langsung terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja, sebagai faktor penting, memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lebih lanjut, kompensasi terbukti berpengaruh tidak hanya secara langsung terhadap produktivitas kerja, tetapi juga melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal yang sama berlaku untuk disiplin kerja, yang juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

6. Ucapan Terima Kasih

Dengan penuh rasa hormat dan syukur, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Suwanto atas kesempatan dan izin yang telah diberikan untuk melaksanakan penelitian di PT. Perkebunan Teh Assam Jayanegara Indah Sukabumi. Saya juga menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya atas segala bentuk dukungan dan fasilitasi data yang diberikan, yang sangat membantu kelancaran proses penelitian hingga hasilnya dapat disusun dan dipublikasikan dalam bentuk jurnal ilmiah. Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada salah satu pihak yang senantiasa mendampingi, membantu, serta memberikan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga dapat diselesaikan tepat waktu. Besar harapan saya, hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan di masa yang akan datang

7. Referensi

- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. *Yogyakarta: Aswaja Pressindo*, 52.
- Adillah, S. (2024). Kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(1), 84-102. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i1.279>.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Arianti, S., Winatha, I. K., & Rizal, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)*, 7(1). <http://dx.doi.org/10.23960/jlg>.
- Asri, D. H., & Jeny, J. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Yang Dimediasikan Oleh Kepuasan Kerja Pada Gen Z Dikota Batam. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(2), 129-136. <https://doi.org/10.52643/jam.v14i2.3764>.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Dafit, M. A., Soelistya, D., Desembrianita, E., & Agustina, H. (2021). Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Segatama Lestari dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 18(2), 88-99.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-1). Indeks.
- Edison. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Alfabeta.
- Ganyang, S. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Diponegoro University.

RESEARCH ARTICLE

- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hariandja. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). *Disiplin kerja: Alat komunikasi manajer dengan karyawan*. Penerbit.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Cetakan Ke)*. In Media - Anggota IKAPI.
- Mutiara, T. T., & Palahudin. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Honoris Industry. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(5), 3933–3944.
- Nevityanda, D., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada PT. J&T Express Cabang Surabaya. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 16–16.
- Nurhasan, M. A., & Nugroho, M. A. S. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui variabel intervening kepuasan kerja pegawai: Studi pada KPP Pratama Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1(3), 473–505.
- Putra, J. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mitra Jofer Indonesia. (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Ravianto, A. (2017). *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja*. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2019). *Metodologi penelitian bisnis: Dengan aplikasi SPSS*. Mitra Wacana Media.
- Said, M., Rumawas, W., & Asaloei, S. I. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Saputro, E. P. B., Sidanti, H., & Dessyarti, R. S. (2022). The effect of providing incentives and work discipline on work productivity through job satisfaction (Case study in employees of PT. PLN (Persero) Ngawi Region). *Asia Pacific Journal of Business Economics and Technology*, 2(02), 49–62.
- Sari, Y. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. CV. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT. Refika Aditama.

RESEARCH ARTICLE

- Setyaningsih. (2020). *Penguatan sumber daya manajemen pendidikan melalui analisis jalur (path analysis) & metode SITOREM*. CV. Alfabeta.
- Shodik, A., Budiyo, R., & Novandalina, A. (2024). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Yayasan Ndholo Kusumo di Kabupaten Pati. *JURNAL CAPITAL: Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1), 58–69.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim yang solid*. Bumi Aksara.
- Sinungan, P. (2014). *Produktivitas kerja dalam organisasi*. Rineka Cipta.
- Siswanto, B. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Sinar Grafika.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suroto, E. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru melalui kepuasan di SMK Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 54–63.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Penerbit IN MEDIA.
- Suwarto, S., & Putri, P. D. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 617-627).
- Syarief, A. T., & Falih, S. (2019). The effect of non-financial compensation on work productivity through work satisfaction as intervening variable in employees of regional government business agency of East Java Province: A study at PT Kasa Husada Wira Jawa Timur. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 88(4), 12–18.
- Wardhani, N. K., & Anggraini, R. (2022). Analysis determination of employee productivity through compensation and job satisfaction. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(3), 209–222.