

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah perkembangan globalisasi dan semakin intensifnya persaingan dunia usaha, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengandalkan kemajuan teknologi dan kekuatan modal, tetapi juga perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan karena memiliki peran dalam melaksanakan kegiatan operasional, mendukung proses pengambilan keputusan, serta mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, produktivitas karyawan dapat menjadi salah satu indikator yang mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mengelola dan memanfaatkan potensi tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja pada dasarnya menggambarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil kerja yang dicapai, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketetapan waktu dengan menyelesaikan tugasnya, serta efektivitas penggunaan waktu dan tenaga dalam proses produksi. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya tingkat produktivitas kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja organisasi, meningkatkan biaya operasional, serta menurunnya daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar. Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan

individu, tetapi juga oleh faktor organisasi yang mendukung efektivitas kerja. Menurut (Adhiansyah, 2023) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output (keluaran) dengan input (masukan) yang digunakan dalam proses produksi. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan penggunaan sumber daya yang semakin efisien untuk menghasilkan output yang optimal. Selain itu, (Burmana, 2023) mengatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Indikator produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketetapan waktu serta kemampuan bekerja sama.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja, di antaranya disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance*. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi, standar kerja, serta prosedur operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Secara teoritis, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku dalam organisasi (Magdalena, 2020). Penelitian (Luthfi & Wijaya, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan indikator pengukuran meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab kerja, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Taimenas et al., 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan dalam mematuhi peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan karyawan. Tidak hanya disiplin kerja, sistem kompensasi juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan, meliputi gaji, bonus, insentif, serta fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nahak et al., 2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, (Hidayat, R., et al., 2025) menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya memediasi hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang sesuai tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas karyawan..

Work-life balance merupakan faktor lain yang juga semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia. *Work-life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh (Gibran & Abduh, 2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur. Hal ini diperkuat oleh (Sinuhaji & Simanjorang, 2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, (Udin, 2023) menemukan bahwa keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan komitmen afektif dan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan. (Lintong et al., 2023) secara khusus menemukan bahwa disiplin kerja dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja meningkatkan efisiensi kerja, kompensasi meningkatkan motivasi, dan *work-life balance* menjaga kondisi psikologis karyawan, sehingga ketiga faktor tersebut secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam konteks perekonomian nasional, sektor industri pengolahan memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sektor industri pengolahan masih menjadi penyumbang terbesar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Pada tahun 2023, sektor ini memberikan kontribusi sebesar 18,67 persen terhadap PDB nasional, sekaligus menjadi salah satu penggerak utama pertumbuhan ekonomi Indonesia. Selain berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional, sektor industri pengolahan juga memiliki peran strategis dalam menciptakan lapangan kerja sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menjaga daya saing industri (BPS, 2024). Perkembangan industri manufaktur tidak hanya terkonsentrasi di tingkat nasional, tetapi juga tersebar di berbagai daerah yang memiliki kawasan industri,

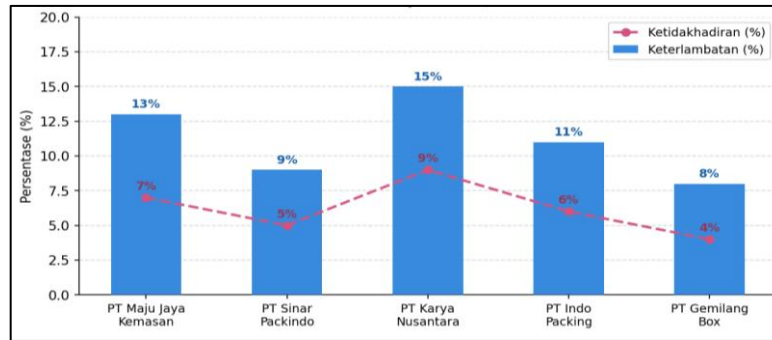
salah satunya adalah Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Kabupaten Sidoarjo dikenal sebagai salah satu pusat industri terbesar di Jawa Timur, di mana sektor industri pengolahan memberikan kontribusi rata-rata sekitar 49,92 persen terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) selama lima tahun terakhir. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aktivitas industri di Kabupaten Sidoarjo sangat bergantung pada kinerja sektor manufaktur dan kualitas tenaga kerja yang dimiliki (BPS Kabupaten Sidoarjo, 2024).

Salah satu subsektor manufaktur yang berkembang di Kabupaten Sidoarjo adalah industri kemasan (*packaging industry*). Industri kemasan memiliki peran yang sangat penting karena berfungsi mendukung rantai pasok berbagai sektor industri lainnya, seperti industri makanan dan minuman, farmasi, kosmetik, serta berbagai produk konsumsi. Meningkatnya permintaan terhadap produk-produk tersebut menyebabkan perusahaan kemasan dituntut untuk menghasilkan produk dengan kualitas tinggi, waktu produksi yang cepat, dan efisiensi operasional yang baik. Oleh karena itu, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi, mempertahankan kualitas produk, serta meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Fenomena terkait disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan juga ditemukan pada berbagai perusahaan di Indonesia. Penelitian (Luthfi & Wijaya, 2024) pada PT Multi Garmen Jaya Bandung menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja yang baik cenderung

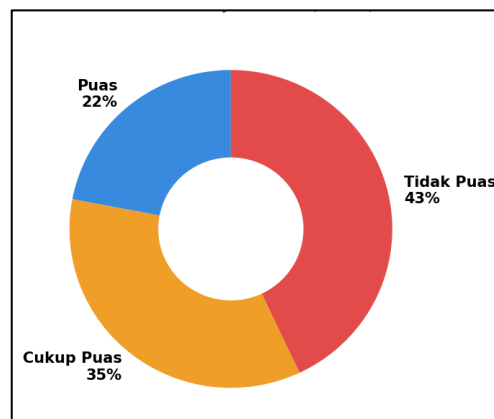
menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi. Selanjutnya, (Safitri & Alamsyah, 2024) dalam penelitiannya pada PT J.CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung menemukan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena dapat mendorong semangat dan kualitas kerja. Selain itu, penelitian (Sinuhaji & Simanjorang, 2024) pada PT BTN Kantor Cabang Medan membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sehingga karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan pada berbagai organisasi.

Permasalahan terkait disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan merupakan isu yang meluas di sektor industri manufaktur Indonesia. Berdasarkan survei ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI (2023), sekitar 40,3% perusahaan manufaktur skala menengah di Jawa Timur melaporkan bahwa produktivitas karyawan belum mencapai target yang ditetapkan, dengan faktor utama berupa ketidakhadiran, rendahnya kepuasan kompensasi, dan beban kerja lembur yang tidak terkelola dengan baik. Sebagai gambaran konkret, berikut ini disajikan data permasalahan yang ditemukan pada beberapa perusahaan industri kemasan di Jawa Timur sebagai pembanding dari tahun 2023-2024:



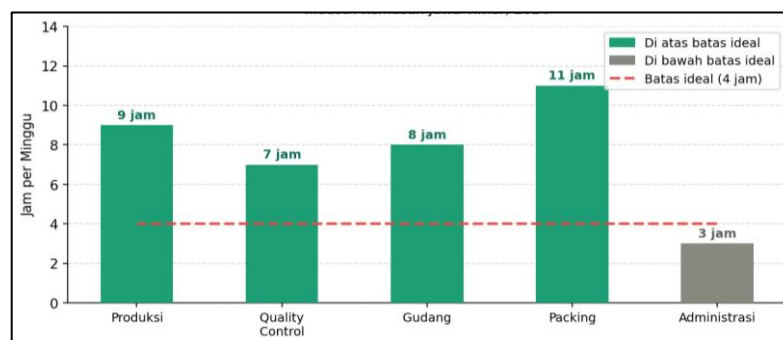
Gambar 1. 1 Tingkat Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan Industri Kemasan Jawa Timur, Pada Tahun 2023-2024

Sumber: Data diolah oleh peneliti berdasarkan Kementerian Ketenagakerjaan RI (2023) dan (Lintong et al., 2023)



Gambar 1. 2 Persentase Kepuasan Kompensasi Karyawan pada Industri Kemasan di Jawa Timur Tahun 2023

Sumber: Data diolah oleh peneliti berdasarkan kementerian ketenagakerjaan RI (2023)



Gambar 1. 3 Rata-Rata Jam Lembur Karyawan per Minggu Berdasarkan Departemen pada Industri Kemasan di Jawa Timur Tahun 2024

Sumber: Data diolah oleh peneliti berdasarkan (Gibran & Abduh, 2024)

Berdasarkan data gambar pembandingan diatas yang diolah oleh peneliti dari berbagai sumber, Disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan searah terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi ditunjukkan oleh kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas cenderung mampu memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif sehingga output yang dihasilkan pun lebih optimal. Sebaliknya, kondisi yang ditemukan pada industri kemasan pembandingan di Jawa Timur, di mana tingkat keterlambatan karyawan mencapai 8%-15% dan ketidakhadiran berkisar antara 4%-10%, secara langsung menghambat pencapaian target produksi harian dan berdampak pada penurunan kualitas serta kuantitas output kerja. Kompensasi turut memengaruhi produktivitas karyawan melalui mekanisme motivasi kerja. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima baik berupa gaji, bonus, insentif, maupun fasilitas kerja sebanding dengan beban dan kontribusi yang diberikan, maka motivasi kerja mereka akan terdorong sehingga produktivitas meningkat. Namun, data empiris pembandingan menunjukkan bahwa 43% karyawan di industri kemasan Jawa Timur menyatakan tidak puas terhadap kompensasi yang diterima. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan penghargaan yang diberikan perusahaan, yang pada akhirnya dapat melemahkan motivasi karyawan dan menyebabkan output kerja tidak mencapai tingkat yang optimal meskipun karyawan secara fisik tetap hadir. *Work-life balance* memengaruhi produktivitas karyawan melalui kondisi psikologis dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta kondisi psikologis yang lebih

stabil, yang kesemuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, data pembandingan menunjukkan bahwa rata-rata jam lembur karyawan di industri kemasan Jawa Timur mencapai 5-9 jam per minggu, yang menandakan beban kerja berlebih dan potensi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi serupa juga ditemukan dalam penelitian (Gibran & Abduh, 2024) pada PT Pigeon Indonesia, di mana *work-life balance* yang buruk akibat tingginya beban lembur terbukti menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut bekerja secara sinergis dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Disiplin kerja meningkatkan efisiensi dan konsistensi, kompensasi membangun motivasi dan loyalitas, *sedangkan work-life balance* menjaga kondisi psikologis karyawan agar tetap prima dalam bekerja. Apabila salah satu variabel melemah, maka produktivitas tidak dapat mencapai target yang ditetapkan meskipun variabel lainnya berada dalam kondisi baik. Kondisi tersebut mempertegas bahwa peningkatan produktivitas karyawan memerlukan pendekatan yang menyeluruh dan tidak dapat bertumpu hanya pada satu faktor saja.

Data pembandingan di atas menggambarkan kondisi umum yang terjadi pada industri kemasan sejenis di Jawa Timur. Untuk mengetahui apakah pola permasalahan serupa juga terjadi pada objek penelitian, peneliti melakukan wawancara dan observasi awal dengan pihak Human Resource Development (HRD) PT. Packaging Solution Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kemasan dan berlokasi di Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri kemasan, perusahaan dituntut untuk menjaga produktivitas karyawan agar kegiatan

operasional dapat berjalan secara efektif, memenuhi kebutuhan produksi, menjaga kualitas produk, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak HRD, diperoleh informasi bahwa perusahaan masih menghadapi beberapa kondisi yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* yang dapat berkaitan dengan produktivitas karyawan. Dari aspek disiplin kerja, HRD menjelaskan bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat sehingga aktivitas kerja tidak selalu dapat dimulai sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan sebagian karyawan terhadap jam kerja masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung secara lebih efektif. Disiplin kerja yang belum optimal dapat mengurangi waktu kerja efektif serta memengaruhi kelancaran koordinasi dan penyelesaian pekerjaan antar bagian.

Selanjutnya, dari aspek kompensasi, hasil wawancara menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang menilai kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja yang dijalankan. Selain itu, pemberian insentif, bonus, maupun bentuk penghargaan atas kinerja masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan agar dapat memberikan motivasi yang lebih besar kepada karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya kesesuaian antara kompensasi yang diterima dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan, karena persepsi terhadap kompensasi dapat berkaitan dengan motivasi dan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Sementara itu, dari aspek *work-life balance*, HRD menyampaikan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dan adanya kebutuhan lembur pada periode tertentu menyebabkan sebagian karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan

tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang dapat memengaruhi kenyamanan, fokus, dan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat terganggu. Oleh karena itu, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

Meskipun data pendukung yang disajikan pada Gambar 1.1 hingga Gambar 1.3 berasal dari perusahaan pembanding, hasil wawancara yang diperoleh dari peneliti pada PT Packaging Solution Indonesia menunjukkan pola permasalahan yang serupa, yaitu adanya keterlambatan karyawan, persepsi ketidaksesuaian kompensasi, serta kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat tuntutan lembur. Kesesuaian pola tersebut memperkuat urgensi penelitian ini dilakukan pada PT Packaging Solution Indonesia sebagai objek penelitian.

Kondisi tersebut terdapat dalam lingkungan kerja yang melibatkan 12 divisi dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda, yaitu Produksi, Quality Control, Accounting, Gudang Material, Maintenance, Marketing, Finance, Gudang Barang Jadi, Production Planning and Inventory Control (PPIC), Purchasing, Tax, dan HRD. Keberagaman tugas dan tanggung jawab pada kedua belas divisi tersebut menyebabkan tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan juga berbeda. Meskipun memiliki fungsi dan tanggung jawab yang berbeda, setiap divisi memiliki kontribusi terhadap kelancaran operasional perusahaan, sehingga produktivitas karyawan pada masing-masing divisi menjadi penting untuk diperhatikan.

Kondisi disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* tersebut menunjukkan adanya keterkaitan dengan produktivitas karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada aspek disiplin kerja, keterlambatan karyawan dapat mengurangi waktu kerja efektif yang pada akhirnya dapat menghambat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan mengurangi optimalisasi hasil kerja. Pada aspek kompensasi, persepsi bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dapat memengaruhi motivasi dan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil kerja yang diberikan berpotensi menjadi kurang optimal. Sementara itu, pada aspek *work-life balance*, kebutuhan lembur dan tingginya tuntutan pekerjaan pada periode tertentu dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang berpotensi menurunkan fokus, konsentrasi, dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan demikian, permasalahan produktivitas karyawan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan, tetapi juga dapat berkaitan dengan bagaimana karyawan menjalankan disiplin kerja, memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya, serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Adanya keterlambatan kerja, persepsi terhadap kompensasi yang belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja, serta kebutuhan lembur pada periode tertentu menjadi kondisi yang perlu dikaji karena dapat berkaitan dengan efektivitas, ketepatan waktu, dan optimalisasi hasil kerja karyawan. Meskipun kondisi tersebut tidak dialami oleh seluruh karyawan, keberadaannya tetap perlu mendapat perhatian karena dapat berkaitan dengan produktivitas karyawan pada berbagai divisi di perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa PT Packaging Solution Indonesia masih memiliki beberapa kondisi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian, khususnya terkait disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance*. Kondisi tersebut menjadi dasar untuk mengkaji produktivitas karyawan secara lebih mendalam. Produktivitas yang optimal diperlukan untuk mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan pada PT Packaging Solution Indonesia.

Penelitian ini menawarkan keterbaruan (*Novelty*) pada tiga aspek. Pertama, penelitian menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* secara simultan terhadap produktivitas karyawan, yang berbeda dari penelitian terdahulu yang umumnya menguji variabel secara parsial atau hanya mengombinasikan dua variabel. Kedua, penelitian dilakukan pada PT Packaging Solution Indonesia, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo yang bergerak di sektor industri kemasan, sehingga memberikan konteks penelitian yang lebih spesifik dibandingkan penelitian pada sektor jasa, perdagangan, atau manufaktur secara umum. Ketiga, penelitian mengangkat *work-life balance* dalam konteks industri kemasan yang memiliki beban kerja dan tuntutan lembur, serta didukung oleh fenomena empiris berupa keterlambatan, ketidakhadiran, dan jam lembur karyawan sebagai dasar identifikasi masalah. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya didasarkan pada kesenjangan penelitian terdahulu, tetapi juga pada kondisi nyata di perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan. (Luthfi & Wijaya, 2024) serta (Taimenas et al., 2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruhnya dapat berbeda ketika dipengaruhi faktor lain. Demikian pula, (Nahak et al., 2024) dan (Hidayat et al., 2025) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Kedua, masih terbatas penelitian yang menguji disiplin kerja, kompensasi, dan *work-life balance* secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian (Lintong et al., 2023) misalnya, hanya mengkaji disiplin kerja dan *work-life balance* tanpa memasukkan kompensasi. Ketiga, penelitian pada sektor industri kemasan masih terbatas, khususnya yang mengkaji *work-life balance* dalam konteks beban kerja dan sistem kerja industri. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada PT Packaging Solution Indonesia untuk memberikan bukti empiris pada konteks industri kemasan di Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam sektor industri manufaktur, khususnya pada PT Packaging Solution Indonesia Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas

Karyawan (Studi Kasus pada PT. Packaging Solution Indonesia Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo).”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang menjadi bahan pembahasan pada penelitian ini sebagai berikut ini:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Packaging Solution Indonesia kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Packaging Solution Indonesia Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Packaging Solution Indonesia Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah Disiplin kerja, Kompensasi, dan *work-life Balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Packaging Solution Indonesia Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Packaging Solution Indonesia kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo.

2. Untuk mengetahui Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Packaging Solution Indonesia Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui Apakah *Work-life Balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Packaging Solution Indonesia Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui Apakah Disiplin kerja, Kompensasi, dan *Work-life Balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Packaging Solution Indonesia Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka diharapkan penelitian ini juga mempunyai manfaat praktis dan teoritis. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan memberikan pengalaman secara langsung dalam penyusunan penelitian menulis karya ilmiah.

b. Bagi perusahaan

Sebagai pertimbangan untuk merencanakan sumber daya manusia di perusahaan dengan metode tentang pemberdayaan sumber daya manusia yang lebih baik, agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam tambahan informasi, yang berkaitan dengan penelitian pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

d. Bagi perguruan tinggi

Mendukung kepustakaan sebagai referensi penelitian dan menambah keilmuan teoritis di Universitas Islam Majapahit.

1.4.2 Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Memberikan sumbangan penambahan mengenai teori sumber daya manusia.
- b. Memberikan sumbangan penambahan mengenai teori disiplin kerja, kompensasi terhadap produktivitas karyawan
- c. Sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

1.5 Batasan masalah

Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian tugas akhir ini adalah di Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji autokorelasi tidak dilakukan karena data dalam penelitian ini bersifat cross-sectional, di mana setiap observasi berasal dari responden yang berbeda dan tidak memiliki keterkaitan antar waktu, sehingga masalah autokorelasi tidak relevan untuk diuji (Gujarati & Porter, 2009; Ghazali, 2018). Uji linearitas juga tidak dilakukan karena asumsi linearitas telah

melekat dalam model regresi linear berganda itu sendiri, dan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini telah didasarkan pada landasan teori serta penelitian terdahulu yang memadai (Hair et al., 2014).