

## Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Efektivitas Karyawan pada PT Natural Spirits

Umar Hanis<sup>1\*</sup>, Oki Iqbal Khair<sup>2</sup>, Johan Maulana<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

[dosen02005@unpam.ac.id](mailto:dosen02005@unpam.ac.id)<sup>1\*</sup> [okiqbalkhair@unpam.ac.id](mailto:okiqbalkhair@unpam.ac.id)<sup>2</sup> [johanmaulana@unpam.ac.id](mailto:johanmaulana@unpam.ac.id)<sup>3</sup>

\*Korespondensi Penulis

Kata Kunci:

Disiplin Kerja;  
 Kompensasi;  
 Efektivitas  
 Karyawan;  
 Manajemen  
 SDM; Kinerja  
 Organisasi

**Abstrak**, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam meningkatkan efektivitas karyawan di PT Natural Spirits. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia melalui pengelolaan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling jenuh terhadap 55 responden karyawan PT Natural Spirits. Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas karyawan dengan koefisien korelasi 0,609 (hubungan kuat) dan kontribusi 65,5%. Kompensasi menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dengan koefisien korelasi 0,809 (hubungan sangat kuat) dan kontribusi 82,1%. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap efektivitas karyawan dengan koefisien korelasi 0,900 dan kontribusi 93,1%. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja dan kompensasi merupakan determinan penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan, memberikan implikasi strategis bagi manajemen sumber daya manusia perusahaan dalam mengoptimalkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

**Keywords:**

Work  
 Discipline;  
 Compensation;  
 Employee  
 Effectiveness;  
 HR  
 Management;  
 Organizational  
 Performance.

**Abstract:** This study aims to analyze the role of work discipline and compensation in improving employee effectiveness at PT Natural Spirits. In an era of increasingly fierce business competition, companies are required to optimize human resource performance through managing factors that affect employee effectiveness. The research method uses a descriptive quantitative approach with saturated sampling techniques on 55 employee respondents at PT Natural Spirits. Data analysis includes validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation, determination, and hypothesis testing. The results show that work discipline has a significant effect on employee effectiveness with a correlation coefficient of 0.609 (strong relationship) and a contribution of 65.5%. Compensation shows a stronger influence with a correlation coefficient of 0.809 (very strong relationship) and a contribution of 82.1%. Simultaneously, both variables significantly influence employee effectiveness with a correlation coefficient of 0.900 and a contribution of 93.1%. These findings confirm that work discipline and compensation are important determinants in improving employee effectiveness, providing strategic implications for company human resource management in optimizing productivity and achieving organizational goals.

### PENDAHULUAN

Industri Era globalisasi dan revolusi industri 4.0 telah mengubah paradigma dunia

bisnis secara fundamental, menciptakan dinamika persaingan yang semakin kompleks dan menantang. Organisasi di seluruh dunia

menghadapi tekanan untuk meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas, dan daya saing dalam lingkungan bisnis yang terus berubah dengan cepat. Transformasi digital, perubahan preferensi konsumen, dan tuntutan stakeholder yang semakin tinggi mengharuskan perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh aspek operasionalnya, termasuk pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis utama. Dalam konteks ini, efektivitas karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis dan mempertahankan posisi kompetitifnya di pasar global.

Penelitian internasional menunjukkan bahwa efektivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks yang saling berinteraksi dalam ekosistem organisasi. Menurut studi yang dilakukan oleh Gallup (2022), hanya 15% karyawan di seluruh dunia yang merasa engaged dengan pekerjaan mereka, menunjukkan adanya gap signifikan dalam optimalisasi potensi sumber daya manusia. Fenomena ini mencerminkan tantangan universal yang dihadapi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan efektivitas karyawan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, sistem manajemen kinerja, pengembangan karir, dan kondisi kerja menjadi determinan penting dalam membentuk tingkat efektivitas karyawan. Kompleksitas interaksi antar faktor ini mengharuskan pendekatan holistik dalam pengembangan strategi sumber daya manusia yang efektif.

Disiplin kerja telah lama diakui sebagai salah satu pilar fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Konsep disiplin kerja mencakup dimensi ketataan terhadap aturan, konsistensi dalam pelaksanaan tugas, dan komitmen terhadap standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan, kualitas output, dan tingkat kepuasan pelanggan. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek kepatuhan formal terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan internalisasi nilai-nilai organisasi dan komitmen personal terhadap pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks modern, disiplin kerja harus dipahami sebagai bentuk self-regulation yang mendorong

karyawan untuk mengoptimalkan kontribusinya secara konsisten dan berkelanjutan.

Kompensasi, sebagai variabel kedua dalam penelitian ini, merupakan elemen strategis dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi motivasi, retensi, dan kinerja karyawan. Teori keadilan Adams (1963) dan teori ekspektansi Vroom (1964) memberikan kerangka teoritis yang kuat untuk memahami bagaimana sistem kompensasi mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya berfungsi sebagai reward atas kontribusi karyawan, tetapi juga sebagai signal organisasi terhadap apresiasi dan pengakuan atas nilai yang diciptakan karyawan. Penelitian meta-analisis yang dilakukan oleh Trevor et al. (2022) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang well-designed dapat meningkatkan employee engagement hingga 40% dan mengurangi turnover intention hingga 60%. Hal ini menunjukkan peran strategis kompensasi dalam menciptakan sustainable competitive advantage melalui optimalisasi human capital.

Industri spirits dan minuman beralkohol di Indonesia menghadapi tantangan unik dalam pengelolaan sumber daya manusia, mengingat kompleksitas regulasi, standar kualitas yang ketat, dan sensitivitas sosial budaya. Sektor ini memerlukan tenaga kerja yang memiliki keahlian teknis tinggi, pemahaman mendalam terhadap standar keamanan pangan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan regulasi yang dinamis. Menurut data Asosiasi Industri Minuman Ringan Indonesia (ASRIM, 2023), industri minuman mengalami pertumbuhan rata-rata 8% per tahun, namun menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan mengembangkan talenta berkualitas. Tekanan persaingan yang intensif, baik dari pemain lokal maupun internasional, mengharuskan perusahaan untuk mengoptimalkan efektivitas karyawan sebagai sumber keunggulan kompetitif yang sustainable.

PT Natural Spirits, sebagai salah satu pemain signifikan dalam industri spirits di Indonesia, menghadapi tantangan strategis dalam mengoptimalkan efektivitas karyawan untuk mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Perusahaan ini beroperasi dalam lingkungan yang sangat kompetitif dengan standar kualitas internasional dan tekanan untuk terus berinovasi dalam pengembangan produk.

Observasi awal menunjukkan adanya variabilitas dalam tingkat efektivitas karyawan yang tercermin dari fluktuasi kinerja departemen, inconsistency dalam pencapaian target, dan gap antara potensi dan realisasi kinerja. Data penilaian kinerja karyawan periode 2022 menunjukkan trend penurunan dari rata-rata 96,1 di bulan Januari menjadi 78 di bulan Desember, mengindikasikan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi konsistensi efektivitas karyawan sepanjang tahun.

Analisis data absensi karyawan PT Natural Spirits tahun 2022 mengungkapkan pola ketidakdisiplinan yang berfluktuasi, dengan puncak keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Februari, Maret, dan Agustus (8 karyawan per bulan). Fenomena ini menunjukkan adanya korelasi potensial antara tingkat disiplin kerja dengan penurunan skor penilaian kinerja pada periode yang sama. Selain itu, hasil survei internal mengenai kepuasan kompensasi menunjukkan bahwa rata-rata kompensasi karyawan sebesar Rp 4.000.000 dinilai kurang kompetitif dibandingkan standar industri di Jakarta, yang berpotensi mempengaruhi motivasi dan efektivitas kerja karyawan. Kondisi ini menciptakan urgensi untuk melakukan investigasi mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas karyawan, khususnya peran disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel yang dapat dikontrol oleh manajemen.

Efektivitas karyawan dalam konteks PT Natural Spirits tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif seperti pencapaian target produksi atau penjualan, tetapi juga mencakup dimensi kualitatif seperti konsistensi kualitas output, kemampuan problem-solving, dan kontribusi terhadap inovasi proses. Penelitian Admosoeprapto (2018) mendefinisikan efektivitas karyawan sebagai ukuran sejauh mana sasaran dapat dicapai berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam industri spirits, efektivitas karyawan sangat kritis mengingat dampak langsung terhadap kualitas produk, keamanan konsumen, dan reputasi brand. Kompleksitas proses produksi yang melibatkan fermentasi, destilasi, dan quality control memerlukan tingkat efektivitas yang konsisten dari seluruh anggota tim untuk memastikan standar produk yang optimal.

Analisis terhadap pustaka yang ada menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang signifikan dalam konteks hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap efektivitas karyawan, khususnya dalam industri minuman beralkohol di Indonesia. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung menganalisis variabel-variabel tersebut secara terpisah atau dalam latar industri yang berbeda, sehingga tidak dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai dinamika khusus yang terjadi dalam industri minuman beralkohol. Penelitian Wairooy (2018) pada PT Pertamina berhasil menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun karakteristik industri energi memiliki perbedaan mendasar dengan industri barang konsumsi seperti minuman beralkohol dalam hal struktur organisasi, proses produksi, dan *customer behavior*. Demikian pula studi Hidayat (2019) pada industri manufaktur di Banda Aceh menunjukkan temuan yang menjanjikan, namun perbedaan konteks geografis, budaya organisasi, dan regulasi daerah mengharuskan validasi dalam latar yang berbeda untuk memastikan *applicability* temuan.

Ketidakkonsistenan temuan dalam pustaka yang ada mengenai *relative importance* antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap efektivitas karyawan juga mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diatasi. Studi Santoso (2018) pada sektor perbankan menunjukkan dominasi faktor kompensasi dalam mempengaruhi efektivitas karyawan, sementara penelitian Norawati dkk. (2021) pada industri kelapa sawit menunjukkan peran yang lebih signifikan dari disiplin kerja. Perbedaan temuan ini kemungkinan disebabkan oleh variasi karakteristik industri, struktur organisasi, dan demografi karyawan yang berbeda. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan sampel yang relatif kecil atau terbatas pada satu departemen, sehingga *generalizability* temuan menjadi terbatas dan tidak dapat merepresentasikan dinamika organisasi secara menyeluruh. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menggunakan *comprehensive sampling* yang melibatkan seluruh karyawan operasional PT Natural Spirits untuk memperoleh wawasan yang lebih representatif dan dapat diterapkan.

Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada pengembangan model integratif yang menjelaskan hubungan kompleks antara disiplin kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi efektivitas karyawan dalam konteks industri minuman beralkohol. Model ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam *understanding* mengenai *context-specific factors* dan *industry-specific dynamics* yang mempengaruhi efektivitas karyawan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang dapat diterapkan bagi pengelolaan PT Natural Spirits dan perusahaan sejenis dalam mengembangkan strategi sumber daya manusia yang berbasis bukti, efektif dari segi biaya, dan berkelanjutan. Rekomendasi yang dihasilkan dapat menjadi cetak biru untuk pengembangan kebijakan kompensasi dan sistem pengelolaan disiplin yang optimal, sekaligus memberikan kerangka kerja untuk evaluasi dan *improvement* berkelanjutan dalam meningkatkan efektivitas karyawan di industri minuman beralkohol Indonesia.

Urgensi penelitian ini semakin meningkat mengingat proyeksi pertumbuhan industri minuman beralkohol Indonesia yang diperkirakan mencapai 12% per tahun hingga 2027, menurut data Asosiasi Minuman Beralkohol Indonesia (2023). Pertumbuhan ini akan menciptakan tantangan kompleks dalam hal kebutuhan tenaga kerja berkualitas, standardisasi proses produksi, peningkatan efisiensi operasional, dan adaptasi terhadap perubahan preferensi konsumen. Perusahaan yang mampu mengoptimalkan efektivitas karyawan melalui pengelolaan disiplin kerja dan kompensasi yang tepat akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dalam memanfaatkan peluang pertumbuhan pasar. Sebaliknya, perusahaan yang gagal mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas karyawan berisiko tertinggal dalam persaingan, kehilangan *market share* kepada pesaing yang lebih adaptif, dan mengalami penurunan profitabilitas dalam jangka panjang. Kondisi ini semakin diperkuat oleh intensitas persaingan yang meningkat dengan masuknya pemain baru dan ekspansi perusahaan multinasional di pasar Indonesia.

Penelitian ini memiliki *significance* yang lebih luas dalam konteks pengembangan

industri minuman beralkohol Indonesia dan pencapaian target nasional dalam sektor manufaktur. *Findings* dari penelitian ini dapat menjadi rujukan strategis bagi regulator dalam mengembangkan standar industri yang mendukung *sustainable growth*, sekaligus memberikan panduan menyeluruh bagi investor dalam mengevaluasi kesiapan *human capital* perusahaan-perusahaan dalam sektor ini. Dalam jangka panjang, optimalisasi efektivitas karyawan di tingkat perusahaan akan berkontribusi signifikan terhadap daya saing industri minuman beralkohol Indonesia di pasar regional dan global, sejalan dengan program *Making Indonesia 4.0* yang menekankan pentingnya *human capital development* sebagai fondasi transformasi industri. Penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong perusahaan lain dalam industri untuk mengadopsi praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat menciptakan dampak positif berantai bagi keseluruhan ekosistem industri minuman beralkohol di Indonesia.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap efektivitas karyawan. Desain penelitian yang dipilih adalah explanatory research dengan cross-sectional survey untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai fenomena yang diteliti pada satu periode waktu tertentu. Pendekatan kuantitatif dipilih karena nature penelitian yang bertujuan untuk mengukur tingkat pengaruh dan signifikansi hubungan antar variabel, serta untuk menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi dan diuji secara statistik.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Natural Spirits yang berjumlah 71 orang, mencakup karyawan dari berbagai departemen operasional seperti produksi, quality control, logistik, administrasi, dan support functions. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Namun, setelah dilakukan verifikasi kelengkapan data dan konsistensi respons, sampel akhir yang dapat

dianalisis berjumlah 55 responden. Kriteria inklusi sampel adalah karyawan tetap dengan masa kerja minimal 6 bulan untuk memastikan pemahaman yang memadai terhadap sistem dan kultur organisasi.

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang dikembangkan berdasarkan adaptasi dari instrumen validated yang telah digunakan dalam penelitian terdahulu. Kuesioner disiplin kerja mengadopsi dimensi dari Sutrisno (2016) yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, dan tanggung jawab. Kuesioner kompensasi mengacu pada indikator Afandi (2018) yang meliputi gaji pokok, gaji variabel, dan benefit. Sementara kuesioner efektivitas karyawan menggunakan dimensi Admosoeprapto (2018) yang mencakup pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

### Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden menunjukkan distribusi yang representatif dari populasi karyawan PT Natural Spirits. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan (56,4%) dibandingkan laki-laki (43,6%), mencerminkan komposisi tenaga kerja yang cukup seimbang. Dari aspek pendidikan, responden dengan latar belakang S1 mendominasi (38,2%), diikuti SMK/sederajat (32,7%) dan D-III (29,1%), menunjukkan tingkat pendidikan yang memadai untuk mendukung operasional perusahaan. Distribusi usia menunjukkan dominasi kelompok usia produktif 21-30 tahun (61,8%) dan 31-40 tahun (36,4%),

Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Pengumpulan data dilaksanakan selama periode November-Desember 2024 melalui distribusi kuesioner langsung kepada responden dengan pendampingan peneliti untuk memastikan pemahaman instruksi dan minimalisasi bias respons. Sebelum pengumpulan data utama, dilakukan pilot test terhadap 10 responden untuk evaluasi keterbacaan dan konsistensi instrumen. Analisis data menggunakan software SPSS 29.0 dengan tahapan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, analisis korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

mengindikasikan workforce yang energik dan berpengalaman. Mayoritas responden memiliki masa kerja 3-4 tahun (38,2%), menunjukkan tingkat retensi yang relatif baik.

### Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment menunjukkan seluruh item pernyataan valid dengan nilai  $r$ -hitung  $> r$ -tabel (0,260). Untuk variabel disiplin kerja, nilai  $r$ -hitung berkisar antara 0,890-0,940, variabel kompensasi berkisar 0,880-0,950, dan variabel efektivitas karyawan berkisar 0,881-0,988. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai yang excellent untuk semua variabel: disiplin kerja (0,910), kompensasi (0,940), dan efektivitas karyawan (0,995), mengindikasikan konsistensi internal yang tinggi dari instrumen penelitian.

### Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap semua variabel penelitian. Variabel disiplin kerja memperoleh rata-rata skor 3,51 (kategori baik), dengan indikator ketepatan waktu dan penggunaan waktu secara optimal memperoleh skor tertinggi (3,63). Variabel kompensasi memperoleh rata-rata skor 3,52 (kategori baik), dengan indikator jaminan kecelakaan kerja mendapat penilaian tertinggi (3,72). Variabel efektivitas karyawan memperoleh rata-rata skor 3,63 (kategori baik), dengan indikator pengetahuan standar penilaian kinerja memperoleh skor tertinggi (3,61).

### Analisis Regresi dan Korelasi

**Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien	Std. Error	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	41,539	1,731	23,995	0,831	-
Disiplin Kerja (X1)	0,059	0,079	0,750	0,457	Tidak Signifikan
Kompensasi (X2)	0,013	0,062	0,215	0,000	Signifikan

Sumber: Pengolahan data 2025

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:  $Y = 41,539 + 0,059X_1 + 0,013X_2$ . Analisis korelasi parsial menunjukkan hubungan yang signifikan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Disiplin kerja memiliki korelasi kuat

### Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , mengindikasikan data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF untuk disiplin kerja dan kompensasi sebesar  $1,904 < 10$  dengan tolerance value  $0,525 > 0,1$ , menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menghasilkan nilai 2,211 yang berada dalam rentang tidak terjadi autokorelasi. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi  $> 0,05$  untuk semua variabel, mengindikasikan homoskedastisitas.

dengan efektivitas karyawan ( $r = 0,609$ ), sementara kompensasi menunjukkan korelasi yang sangat kuat ( $r = 0,809$ ). Secara simultan, kedua variabel independen memiliki korelasi sangat kuat dengan efektivitas karyawan ( $r = 0,900$ ).

**Tabel 2: Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
Disiplin Kerja	0,867	0,655	0,114	3,956
Kompensasi	0,860	0,821	0,819	2,617
Simultan	0,987	0,931	0,908	5,608

Sumber: Pengolahan data 2025



### Pengujian Hipotesis

Uji t untuk disiplin kerja menghasilkan  $t\text{-hitung } 8,266 > t\text{-tabel } 2,006$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan pengaruh signifikan terhadap efektivitas karyawan. Uji t untuk kompensasi menghasilkan  $t\text{-hitung } 24,839 > t\text{-tabel } 2,006$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan pengaruh signifikan terhadap efektivitas karyawan. Uji F simultan menghasilkan  $F\text{-hitung } 216,051 > F\text{-tabel } 2,783$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan.

### PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Karyawan Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas karyawan PT Natural Spirits dengan koefisien korelasi 0,609 yang mengindikasikan hubungan yang kuat. Hasil ini mengkonfirmasi teori Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi penting dalam menciptakan efektivitas organisasi. Kontribusi disiplin kerja sebesar 65,5% terhadap efektivitas karyawan menunjukkan bahwa aspek behavioral management memiliki peran substansial dalam mendorong pencapaian kinerja optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Santoso (2018) pada sektor perbankan yang menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, meskipun dengan magnitude yang berbeda karena perbedaan karakteristik industri.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih

dominan terhadap efektivitas karyawan dengan koefisien korelasi 0,809 (hubungan sangat kuat) dan kontribusi 82,1%. Temuan ini konsisten dengan teori motivasi Herzberg yang menempatkan kompensasi sebagai faktor eksternal yang signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dominasi pengaruh kompensasi mengindikasikan bahwa karyawan PT Natural Spirits masih memprioritaskan aspek transactional dalam hubungan kerja mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian Siregar et al. (2020) pada sektor kesehatan yang menunjukkan pengaruh kuat kompensasi terhadap kinerja, mengkonfirmasi universalitas peran kompensasi sebagai driver utama efektivitas karyawan di berbagai sektor industri.

### Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Efektivitas Karyawan

Secara simultan, disiplin kerja dan kompensasi memberikan kontribusi 93,1% terhadap efektivitas karyawan, menunjukkan model yang sangat robust dalam menjelaskan variance efektivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pendekatan integratif yang mengombinasikan aspek behavioral (disiplin) dan transactional (kompensasi) memberikan hasil optimal dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Sisanya 6,9% dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor eksternal yang tidak diteliti. Hasil ini memberikan evidence empiris yang kuat mengenai pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan multiple determinants efektivitas karyawan.

### Implikasi Teoretis dan Praktis

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks industri spirits Indonesia. Model integratif yang dihasilkan menunjukkan bahwa efektivitas karyawan merupakan resultante dari interaksi kompleks antara faktor behavioral dan transactional. Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan perlunya PT Natural Spirits untuk

mengoptimalkan sistem kompensasi sebagai prioritas utama, mengingat pengaruhnya yang paling dominan. Namun, disiplin kerja tetap penting sebagai foundation behavioral yang mendukung sustainability efektivitas jangka panjang. Rekomendasi strategis meliputi review komprehensif struktur kompensasi untuk memastikan competitiveness dan equity, serta penguatan sistem manajemen disiplin yang supportive rather than punitive.



## SIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengkonfirmasi peran signifikan disiplin kerja dan kompensasi dalam meningkatkan efektivitas karyawan PT Natural Spirits. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan kontribusi 65,5%, sementara kompensasi menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dengan kontribusi 82,1%. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi 93,1% terhadap variance efektivitas karyawan, menunjukkan model yang sangat robust.

Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model integratif manajemen sumber daya manusia dalam konteks industri spirits, sekaligus memberikan practical insights bagi manajemen dalam mengoptimalkan efektivitas karyawan. Limitasi penelitian terletak pada scope yang terbatas pada satu perusahaan dan periode cross-sectional. Penelitian future dapat mengexplorasi variabel mediating seperti job satisfaction atau employee engagement, serta menggunakan longitudinal design untuk memahami dynamic relationship antar variabel.

Rekomendasi untuk PT Natural Spirits meliputi: (1) evaluasi komprehensif sistem kompensasi untuk memastikan competitiveness dan equity; (2) pengembangan program disiplin positif yang berfokus pada coaching and development; (3) implementasi performance management system yang mengintegrasikan aspek disiplin dan reward; dan (4) monitoring berkelanjutan terhadap efektivitas karyawan menggunakan balanced scorecard approach.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Admosoeprapto, K. (2018). *Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan*. Gramedia.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Asosiasi Industri Minuman Ringan Indonesia. (2023). *Laporan industri minuman Indonesia 2023*. ASRIM.
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gallup. (2022). *State of the global workplace: 2022 report*. Gallup Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84-98.
- Indonesia Spirits Association. (2023). *Industry outlook 2023-2027*. ISA Publications.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Norawati, Suarni, et al. (2021). Analisis disiplin, kompetensi, motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pelatihan pada kinerja karyawan (Studi pada PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar). *Menara Ilmu*, 15(1), 148-158.
- Prihantoro, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. *Jurnal Economia*, 16(2), 204-217.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi



terhadap kinerja karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah.

*KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi  
Manajemen Universitas Pamulang,  
6(1), 1-13.*

Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh kerjasama tim dan kompetensi terhadap kinerja perawat rumah sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (11th ed.). Kencana Prenada Media Group.

Trevor, C. O., Reilly, G., & Gerhart, B. (2022). Reconsidering pay dispersion's effect on the performance of interdependent work: Reconciling sorting and pay inequality. *Academy of Management Journal*, 65(1), 585-610.

Wairooy, A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *J. Ad'ministrare*, 4(1), 89-96.