

PENGARUH DENDA POTONG GAJI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. DUNIA SETIA SANDANG ASLI TEKSTIL I

Pekik Trianggono¹⁾, Praptiestrini²⁾

E-mail : pekikjak@gmail.com¹⁾, prapti.unsa@gmail.com²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

Abstract

This study aims to determine the effect of salary deduction fines and employee job satisfaction on employee productivity in di PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I Karanganyar. This research consists of one dependent variable and two independent variables. The independent variables in this study were salary deduction fine and job satisfaction. The dependent variable in this study is employee productivity. The sample used is 100 respondents by collecting data through questionnaires. the data analysis used in this research is multiple regression test, F test, t test, coefficient of determination test, and classical assumption test. The results of this study indicate that salary deduction fines and job satisfaction have a significant effect on employee productivity. This fact is useful for the PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I to increase employee productivity, so companies must consider the factors of giving salary deduction penalties and employee job satisfaction together.

Keywords: Salary Deduction Fine, Job Satisfaction, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Di era ekonomi saat ini sangat mendukung persaingan antar perusahaan, dimana perusahaan dituntut untuk dapat bertahan dan berkembang di tengah kondisi ekonomi yang tidak stabil. Terdapat banyak faktor yang berperan penting dalam mempertahankan perusahaan, faktor tersebut bisa berupa modal, bahan baku, mesin, dan manusia. Apabila semua faktor dapat dikelola dengan baik maka perusahaan akan mampu bertahan dalam kondisi apapun dan mampu berkembang untuk mencapai tujuan perusahaan. Manusia menjadi faktor yang paling utama dalam mengembangkan perusahaan, karena dengan sumber daya manusia yang baik mampu memanfaatkan sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien, manusia juga yang bertugas merancang dan memproduksi suatu barang atau jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, dan menentukan tujuan perusahaan, Halim (2020).

Tujuan perusahaan tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan menempuh beberapa cara dalam meningkatkan produktivitas karyawan, misalnya: melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak

perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan, Nidhomuddin (2018).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu denda potong gaji. Perusahaan memberlakukan denda potong gaji terhadap karyawannya apabila, karyawan melakukan kesalahan dan menyebabkan kerugian pada perusahaan. Bagi perusahaan, produktivitas karyawan sangat berguna, karena untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan produktivitas karyawan, Maryani, (2020).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2018). Faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kebijakan promosi, pengawasan/supervisi, serta kelompok kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memastikan terciptanya kepuasan kerja bagi seluruh karyawannya Luthans (2016).

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah denda potong gaji berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I ?
3. Apakah denda potong gaji dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I ?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh denda potong gaji terhadap produktivitas karyawan di PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara denda potong gaji dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Hasibuan dalam Busro (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Konsep produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian yang muncul dalam bentuk sikap mental dan melibatkan keinginan dan upaya seseorang dalam upaya meningkatkan kualitas hidup. Sementara itu, dimensi organisasi menyangkut produktivitas dalam hal hubungan teknis antara input dan output. Oleh karena itu, dalam perspektif ini, pertumbuhan produktivitas tidak hanya dilihat dari segi kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari segi kualitas, Abdillah (2021).

Denda

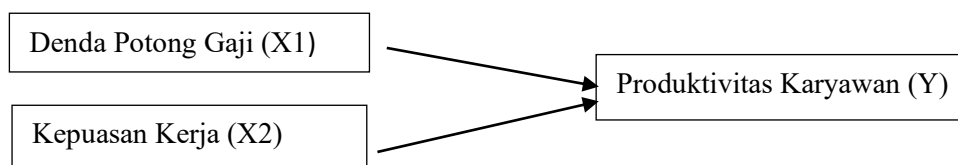
Hamzah (2020) denda dapat diberikan dengan cara sebuah konsekuensi lanjutan apabila tidak ada penyelesaian yang terlaksana dari kedua belah pihak yang terlibat dalam

satu masalah. Sanksi denda ke karyawan menjadi salah satu hal yang harus diketahui baik bagi karyawan sendiri maupun bagi perusahaan. Perusahaan berhak memberikan sanksi jika karyawannya melakukan kelalaian secara sengaja dan merugikan perusahaan. Oleh sebab itu sebagai karyawan, kepatuhan pada aturan perusahaan harus dilakukan. Pasal 63 ayat kesatu, PP 36/2021 tentang Pengupahan, denda potong gaji dapat dilakukan oleh perusahaan asalkan denda potong gaji yang diterima oleh karyawan diatur dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dijelaskan di ayat kedua pasal 63 PP 36/2021 tentang Pengupahan. Faktor penyebab adanya denda, yaitu: datang terlambat, karyawan membolos atau mangkir, melakukan penggantian waktu shift namun tidak memberi tahu, memalsukan jam lembur, sering bermain ponsel ketika bekerja, kerusakan produk karena kelalaian karyawan, Justika (2022).

Kepuasan Kerja

Martoyo (2018) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hasibuan, (2020) kepuasan kerja terdiri dari beberapa jenis, yaitu: 1) Kepuasan kerja dalam pekerjaan, adalah kepuasan yang diperoleh dari dalam pekerjaan seperti, menerima apresiasi atas kinerja, penempatan, perbuatan, peralatan, serta lingkungan kerja yang menyenangkan. 2) Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang diperoleh dari luar pekerjaan yaitu besaran kompensasi yang akan diperoleh dari pekerjaannya, supaya mereka dapat membeli semua kebutuhannya. 3) Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan dicerminkan dari keseimbangan sikap emosional antara kompensasi yang diterima dengan pelaksanaan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat, apabila kompensasi yang mereka terima dan pelaksanaan pekerjaannya dirasa adil.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Pengaruh Denda Potong Gaji terhadap Produktivitas Karyawan

Hamzah (2020) denda dapat diberikan dengan cara sebuah konsekuensi lanjutan apabila tidak ada penyelesaian yang terlaksana dari kedua belah pihak yang terlibat dalam satu masalah. Sanksi denda ke karyawan menjadi salah satu hal yang harus diketahui baik bagi karyawan sendiri maupun bagi perusahaan. Pasal 63 ayat kesatu, PP 36/2021 tentang Pengupahan, denda potong gaji dapat dilakukan oleh perusahaan asalkan denda potong gaji yang diterima oleh karyawan diatur dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dijelaskan di ayat kedua pasal 63 PP 36/2021 tentang Pengupahan, karena gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dalam penerapan Pasal tersebut harus sesuai dengan peraturan yang berlaku (Nurrahman & Yusuf, 2023). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1: diduga denda potong gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Davis dalam Mangkunegara (2020), menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kebijakan promosi, pengawasan/supervisi, serta kelompok kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memastikan terciptanya kepuasan kerja bagi seluruh karyawannya, Luthans (2016). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian, Apriliana & Ahmadi (2024) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh secara Simultan Denda Potong Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Gaji yang diterima oleh karyawan sangat menentukan tinggi rendahnya semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas. Gaji yang sesuai akan menimbulkan rasa puas sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan memadai akan sebaliknya ketika gaji tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka kinerja karyawan juga akan buruk (Ratnasari & Mahmud, 2020). Denda potong gaji pada perusahaan hanya bisa memotong gaji pekerjanya paling tinggi 50% dari gaji yang diterima pekerja, maka akan mendapat hukuman administratif yaitu: teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, serta kegiatan usaha tidak berjalan (Sandi, 2020). Pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien (Lestari & Hidayat, 2018). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: diduga denda potong gaji dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I Karanganyar. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 100 orang karyawan bagian produksi, dengan menggunakan teknik pengambilan *nonprobability sampling* yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan pertimbangan tertentu, yaitu:

1. Karyawan bagian produksi di PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I
2. Minimal 1 tahun kerja PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen: produktivitas karyawan (Y) serta variabel independen: denda potong gaji (X1) dan kepuasan kerja (X2). Teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda.

Definisi operasional variabel pada penelitian, sebagai berikut:

1. Denda Potong Gaji

Hamzah (2020), menyatakan denda potong gaji merupakan pemotongan upah (kompensasi) yang dilakukan manajemen perusahaan terhadap karyawannya. Sanksi denda ke karyawan menjadi salah satu hal yang harus diketahui baik bagi karyawan sendiri maupun bagi perusahaan. Pada dasarnya, setiap perusahaan berhak memberi sanksi untuk karyawannya yang dengan sengaja melakukan kesalahan. Indikator denda potong gaji adalah sebagai berikut:

- a. Kesesuaian denda potong gaji yang diterima
- b. Semangat kerja
- c. Sesuai dengan kesalahan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2018). Indikator dalam penilaian kepuasan kerja, adalah sebagai berikut:

- a. Isi pekerjaan
- b. Upah/gaji
- c. Kondisi pekerjaan / Lingkungan pekerjaan
- d. Pengawasan

3. Produktivitas Karyawan

Hasibuan dalam Busro (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan dan keterampilan
- b. Kemampuan kerja
- c. Sikap dan perilaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan (kesahihan) instrumen dalam mengukur variabel denda potong gaji (X1), kepuasan kerja (X2), dan produktivitas karyawan (Y) pada PT. Dunia Setia Sandang Asi Tekstil I Karanganyar. Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid adalah korelasi *product moment* dengan kriteria pengukuran yaitu $p\text{-value} < 0,05$ maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat seperti pada tabel sebagai berikut:

1. Denda Potong Gaji

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Denda Potong Gaji (X1)

Item Pertanyaan	<i>p-value</i>	Kriteria	Keputusan Uji
X1.1	0,000	$< 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$< 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$< 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$< 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$< 0,05$	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 1, hasil uji validitas diperoleh hasil *p-value* adalah $0,000 < 0,05$. Suatu item dapat dikatakan valid apabila nilainya lebih kecil dari 0,05 dengan demikian maka semua item pertanyaan yang digunakan dalam angket Denda Potong Gaji adalah valid karena memiliki $p\text{-value} < 0,05$.

2. Kepuasan Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Item Pertanyaan	<i>p-value</i>	Kriteria	Keputusan Uji
X2.1	0,000	<0,05	Valid
X2.2	0,000	<0,05	Valid
X2.3	0,000	<0,05	Valid
X2.4	0,000	<0,05	Valid
X2.5	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 2, hasil uji validitas diperoleh hasil *p-value* adalah $0,000 < 0,05$. Suatu item dapat dikatakan valid apabila nilainya lebih kecil dari 0,05 dengan demikian maka semua item pertanyaan yang digunakan dalam angket Kepuasan Kerja adalah valid karena memiliki *p-value* < 0,05.

3. Produktivitas Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	<i>p-value</i>	Kriteria	Keputusan Uji
Y1	0,000	<0,05	Valid
Y2	0,000	<0,05	Valid
Y3	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 3, hasil uji validitas diperoleh hasil *p-value* adalah $0,000 < 0,05$. Suatu item dapat dikatakan valid apabila nilainya lebih kecil dari 0,05 dengan demikian maka semua item pertanyaan yang digunakan dalam angket Produktivitas Karyawan adalah valid karena memiliki *p-value* < 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan informasi yang dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data dengan stabil dan konsisten. Jawaban atas item pertanyaan dapat dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki *cronbach'alpha* > 0,60, maka hasil yang didapat pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Kesimpulan
1	Denda Potong Gaji	0,746	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,809	Reliabel
3	Produktivitas Karyawan	0,827	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4, maka hasil perhitungan terhadap variabel Denda potong gaji, Kepuasan kerja dan Produktivitas karyawan semua memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Dengan demikian item dari semua variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, denda potong gaji dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	4,622	4,553	0,000
Denda Potong Gaji	-0,310	-2,680	0,009
Kepuasan Kerja	0,688	6,305	0,000
F	: 40,797		
Adjusted R ²	: 0,446		

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil perhitungan pada tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,622 - 0,310X_1 + 0,688X_2 + e$$

Pada tabel 5, bahwa koefisien regresi untuk denda potong gaji sebesar -0,310, maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel denda potong gaji (X1) mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar -0,310 dengan asumsi variabel yang tetap. Besarnya koefisien regresi variabel denda potong gaji ini digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil penelitian ini nilai t-hitung sebesar -2,680 dengan nilai *sig* sebesar 0,009. Dalam penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05, maka hasil uji t signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa denda potong gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, oleh karena itu hipotesis 1 ditolak.

Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,688. maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 0,688, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan. Besarnya koefisien regresi variabel kepuasan kerja ini digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 6,305 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, oleh karena itu hipotesis 2 diterima.

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig
Denda Potong Gaji (X1)	-,310	-2,680	0,009
Kepuasan Kerja (X2)	,688	6,305	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah

Analisis uji-t pada tabel 6, digunakan untuk menguji hipotesis koefisien regresi linear secara parsial. Adapun hasil yang didapat pada penelitian ini adalah:

- 1) Hasil analisis diperoleh *p-value* variabel denda potong gaji sebesar $0,009 < 0,05$. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara denda potong gaji terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari denda potong gaji terhadap produktivitas karyawan terbukti kebenarannya.
- 2) Hasil analisis diperoleh *p-value* variabel denda kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas

karyawan, sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan terbukti kebenarannya.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	208,534	2	104,267	40,797	000 ^b
Residual	247,906	97	2,556		
Total	456,440	99			

a. Predictors: (Constant), Denda potong gaji, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 7, merupakan hasil uji F, digunakan untuk mengetahui ketepatan model yang digunakan dalam meneliti denda potong gaji dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis pada uji F bahwa diperoleh *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh produk, harga, promosi dan tempat terhadap keputusan pembelian dapat dikatakan tepat dan dengan nilai F sebesar 40,797. Hal ini menjelaskan bahwa denda potong gaji dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan dengan ketepatan model yang digunakan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.446	1,599

a. Predictors: (Constan), Denda potong gaji, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 8, merupakan hasil uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan denda potong gaji dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,446 berarti diketahui bahwa sumbangan pengaruh yang diberikan oleh denda potong gaji dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 44,6% sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya lingkungan kerja, motivasi, fasilitas kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa denda potong gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I di Karanganyar. Produktivitas karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I dapat ditingkatkan apabila perusahaan mau meringankan denda produksi yang harus ditanggung oleh karyawan sehingga karyawan tidak lagi memikirkan denda potong gaji dan fokus bekerja agar meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini

didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nurrahman & Yusuf, 2023), bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dalam penerapan denda potong gaji harus sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga tidak mengurangi produktivitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I. Produktivitas karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I dapat ditingkatkan apabila perusahaan berhasil menaikkan kepuasan kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan pada perusahaan juga meningkat. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Apriliana & Ahmadi (2024) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, apabila kepuasan kerja semakin sesuai dengan harapan karyawan maka produktivitas karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa denda potong gaji dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Ratnasari & Mahmud, 2020), Gaji yang diterima oleh karyawan sangat menentukan tinggi rendahnya semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas. Gaji yang sesuai akan menimbulkan rasa puas sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan memadai akan sebaliknya ketika gaji tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka kinerja karyawan juga akan buruk. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien (Lestari & Hidayat, 2018).

KESIMPULAN

1. Denda potong gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I.
3. Denda potong gaji dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Dunia Setia Sandang Asli Tekstil I.

SARAN

1. Perusahaan sebaiknya meminjau kembali peraturan atau kebijakan dalam pemberian denda potong gaji terhadap karyawan dan mengkomunikasikan kembali setiap rincian-rincian denda yang diberikan agar tidak terjadi salah paham antara perusahaan dan karyawan, sehingga karyawan tidak terlalu kecewa dengan perusahaan dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan supaya produktivitas karyawan tidak menurun tetapi meningkat.
2. Perusahaan khususnya para atasan langsung karyawan bagian produksi yaitu kepala bagian produksi sebaiknya memperhatikan kebutuhan karyawan seperti mendengarkan setiap keluhan kesah atau hambatan yang dialami oleh setiap karyawan agar dapat menunjang pekerjaan dibagian produksi itu sendiri dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara langsung.
3. Penelitian selanjutnya, variabel yang digunakan akan lebih variatif sehingga variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan tidak hanya denda potong gaji dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Irma. (2021). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Aprilia, K. M., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas. *Culture education and technology research (Cetera)*, 1(3), 121–132. <https://doi.org/10.31004/ctr.v1i3.81>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, Vol. 1 (2), hal. 157-172.
- Hamzah, M. (2020). https://www.kompas.com/konsultasihukum/read/2020/02/17/060000180/apakahperusahaan-boleh-menerapkan-denda-potong_gajikaryawan?lgn_method=google&google_btn=onetap&page=all. Diakses 8 Mei 2024. Pukul 08.00 WIB.
- Handoko, T.H. (2017). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II, Cetakan Keempat Belas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, I., & Hidayat, A. E. (2018). Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum Po. Rudi Di Rongkasbitung Kabupaten Lebak. *Pharmazeutische Industrie*, 80(3), 391–397.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. & Keith Davis. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke Empat Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S.D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Maryani, Ni Luh Karang Sri, dkk. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *VALUES. Vol. 1(2)*.
- Nidhomuddin, M. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bhandit Thailand Kabupaten Lumajang*. Lumajang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis STIE Widya Gama.
- Nurrahman, H. & Yusuf, R. (2023). Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Chang Shin Reksa Jaya. *Jurnal Sosio dan Humaniora*, Vol. 1 (2), page. 93 – 100.
- Ratnasari, Ike & Mahmud, Ashadi. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN, Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2):66.
- Sandi, F. (2020). Gara - gara corona gajimu di potong, memang boleh? In news (<https://ww>).
- <https://blog.justika.com/ketenagakerjaan/sanksi-denda-ke-karyawan/17> Februari 2022. Diakses 8 Mei 2024. Pukul 08.00 WIB.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Diakses 8 Mei 2024. Pukul 08.00 WIB.