

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ABC

Moch Nur Syamsi¹, Sulastrri Irbayuni²

Mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur¹

Dosen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur²

nsyamsi903@gmail.com, sulastrri.ma@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

This study took the object at CV. ABC which is a supplier company that supplies goods in the form of BRC fences. CV. ABC as a company that is inseparable from employee performance problems in terms of achieving maximum output. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance. This study used a quantitative method with a population of 63 production employees. The sampling technique used Non-Probability Sampling with a saturated sampling technique. The sample used in this study included all production employees, totaling 63 people. Data was obtained through a questionnaire that was compiled. Based on the results of the research that has been done, it was found that Compensation was proven to have no contribution to employee performance. So it can be interpreted that the compensation scheme that is implemented will not affect Employee Performance, and Work Discipline is proven to have a contribution to employee performance. From this it can be interpreted that the form of discipline applied at CV. ABC has an influence on employee performance

Keyword: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini mengambil objek pada CV. ABC yang merupakan perusahaan suplier yang menyuplai barang berupa pagar BRC. CV. ABC sebagai suatu perusahaan yang tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompesasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 63 karyawan bagian produksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan Non-Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup semua karyawan bagian produksi, yang berjumlah 63 orang. Data diperoleh melalui kuesioner yang disusun. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Kompensasi terbukti tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa skema kompensasi yang diberlakukan tidak akan mempengaruhi Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja terbukti memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut bisa diartikan bahwa bentuk kedisiplinan yang diterapkan di CV ABC memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah organisasi bisnis yang harus siap menghadapi persaingan global. Bisnis properti memiliki tingkat persaingan tinggi, mendorong perusahaan untuk beradaptasi dengan pasar yang berkembang pesat. Tenaga kerja yang berkompeten sangat krusial dalam meningkatkan kualitas bisnis. Salah satu faktor kesuksesan perusahaan adalah kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Mangkunegara dalam (Ibrahim & Irbayuni, 2022) Kinerja diartikan sebagai pencapaian hasil kerja, baik dari segi

kualitas maupun kuantitas, yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Setiap perusahaan menginginkan tujuan yang telah ditentukan tercapai melalui kontribusi kinerja karyawan. Kompleksitas kinerja menjadi elemen penting bagi perusahaan, karena semakin baik kinerja karyawan, semakin besar pula keuntungan yang dapat diraih.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kompensasi. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat memberikan perhatian lebih terhadap kompensasi

karyawan. Kompensasi yang ditawarkan harus kuat, transparan, dan adil. Menurut Erwinsyah dalam (Sari et al., 2020) kompensasi merupakan salah satu faktor yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai.

Selain kompensasi, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut Surajiyo et al. dalam (Alfi et al., 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja diperlukan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan agar kinerja karyawan menjadi efektif dan efisien.

Penelitian ini mengambil objek pada CV. ABC yang merupakan perusahaan suplier yang menyuplai barang berupa pagar BRC yang memiliki kualitas terbaik yang memiliki jenis anti karat yang sangat baik. Perusahaan ini mengedepankan barang yang berkualitas untuk menarik pelanggan. Pagar BRC adalah jenis pagar yang terbuat dari material besi berbentuk kotak-kotak dengan jarak antara kotak-kotak kecil dan dipasang dengan menggunakan tiang-tiang sebagai penyangganya. Pagar BRC sering digunakan sebagai pagar pembatas atau pengaman di sekitar bangunan atau lahan, selain penyuplai pagar BRC, CV. ABC baru baru ini juga menyuplai aneka material kawat yang mengacu kepada Standar Nasional Indonesia (SNI).

CV. ABC sebagai suatu perusahaan yang tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Dalam beberapa tahun terakhir, Perusahaan menghadapi tantangan yang signifikan terkait kinerja karyawan. Fenomena ini dapat dilihat dari target perusahaan yang tidak tercapai setiap tahunnya. Meskipun perusahaan meningkatkan sarana dan prasarana akan tetapi hasil masih belum tercapai karena faktor kinerja sumber daya manusia yang belum optimal.

Berdasarkan data perusahaan selama tiga tahun, ditemukan bahwa perusahaan tidak dapat mencapai target setiap tahunnya walaupun ada kenaikan kinerja karyawan yang tidak optimal. Dengan didukung dari wawancara beberapa karyawan dan HRD perusahaan yang dilakukan oleh penulis terdapat indikasi kompensasi yang dimana gaji yang diterima masih dibawah standar UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), tidak adanya tunjangan kesehatan karyawan, yang berdampak negatif pada semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Indikasi lain yang mempengaruhi kinerja perusahaan selain kompensasi yaitu disiplin kerja karyawan. Banyak karyawan yang datang terlambat serta mengakibatkan gangguan pada alur kerja dan distribusi tugas yang berdampak pada penurunan moral karyawan lainnya yang harus menanggung beban kerja tambahan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. ABC.**".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner melalui *google form*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh (sensus)* merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. (Abdullah et al., 2021). Sehingga, sampel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup semua karyawan bagian produksi, yang berjumlah 63 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). Peneliti memilih SEM-PLS karena teknik ini

berguna untuk menguji hubungan antara satu atau lebih variabel bebas dengan satu atau lebih variabel terikat. Selain itu, data yang digunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat, dan indikatornya bisa berupa skala kategori, ordinal, interval, serta tidak memerlukan sampel besar.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Menurut Rivai (2008) dalam (Yulandri, 2020), kompensasi langsung meliputi pembayaran kepada karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi langsung ini sering disebut sebagai upah dasar, yang dapat berupa gaji tetap yang dibayarkan kepada pekerja secara bulanan (salary) atau upah per jam (hourly wage) yang dibayarkan mingguan atau per jam dalam bekerja.

Menurut Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan dalam (Handoko et al., 2021) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu: Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang bisa dicapai. Tanpa kedisiplinan yang baik, organisasi akan kesulitan untuk mencapai hasil yang optimal Sendarmayanti dalam (Agus Dwi Cahya et al., 2021).

Menurut Rivai dalam (Yulandri, 2020), Indikator yang dapat digunakan untuk menilai disiplin kerja karyawan mencakup: Ketepatan Waktu Kehadiran, Kepatuhan terhadap Standar Kerja, Ketaatan pada Peraturan, Tingkat Kewaspadaan, serta Etika dalam Bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, atau sering disebut prestasi kerja, merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. A. P. Sari & Ardana, dalam (Sri Hamdyani, Andi Syarifuddin, 2022).

Menurut Menurut Robbins dalam (Tarmizi & Hutasuhut, 2021), indikator kinerja meliputi: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian.

Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam (Amaanullah & Irbayuni, 2021) Dikatakan bahwa kompensasi memiliki peran penting bagi karyawan dan majikan, karena bagi karyawan, kompensasi adalah sumber penghasilan sekaligus cerminan status sosial. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdampak signifikan pada kinerja, kepuasan kerja, motivasi, serta hasil kerja mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Amaanullah & Irbayuni, 2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

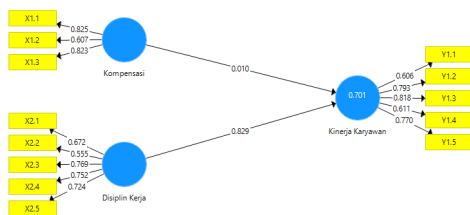
Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, mereka cenderung bertindak dan berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku serta berusaha menghindari kesalahan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Sebaliknya, jika disiplin kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan ikut menurun..

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Divya Putri Kartikasari & Sulastri Irbayuni, 2021) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian Divisi Extruder PT. X Sidoarjo.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Model PLS



Gambar 1. Diagram Jalur Hasil Output PLS

Dari gambar di atas dapat dilihat, terdapat nilai *factor loading* pada setiap indikator. Selain itu, dapat dilihat pula nilai *path coefficients* yang berada di antara jalur penghubung antar variabel bebas dan variabel terikat. Selain *path coefficients*, dapat dilihat pula nilai *R-square* yang letaknya di tengah variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai loading factor yang tertera di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel Kompensasi (X1), Indikator yang paling berpengaruh adalah indikator pertama yaitu Gaji dengan nilai *loading factor* sebesar 0,825. Selanjutnya, indikator yang paling berpengaruh pada variabel Disiplin Kerja (X2) adalah indikator kedua yaitu Ketaatan pada peraturan dan prosedur dengan nilai *loading factor* sebesar 0,769.

Pengujian Model Struktural

Tabel 4 R-square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan_	0.701	0.691

Sumber : Output Smart PLS (Data Diolah)

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai *R-square* Kinerja Karyawan sebesar 0,701. Itu artinya model yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan tentang kinerja karyawan sebesar 70,1% melalui variabel bebas yang digunakan yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 29,99% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.1 Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan_	0.829	0.830	0.105	7.920	0.000
Kompensasi -> Kinerja Karyawan_	0.010	0.014	0.104	0.099	0.921

Sumber : Output Smart PLS (Data Diolah)

Dari tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan :

1. Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai uji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *path coefficients* sebesar 0,010 dan nilai *T Statistic* sebesar 0,099 yang mana < 1,96 (nilai T-tabel) serta nilai P-Value sebesar 0,921 > 0,05. Maka dari itu, hipotesis pertama ditolak.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai uji pengaruh Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan tepatnya pada nilai *path coefficients* sebesar 0,829 dan nilai *T Statistic* sebesar 7,920 yang mana $> 1,96$ (nilai T-Tabel) serta nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, hipotesis kedua dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Kompensasi terbukti tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa skema kompensasi yang diberlakukan tidak akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa kontribusi terbesar dari Kompensasi adalah Gaji. Indikator tersebut mendapatkan nilai terbesar dibandingkan faktor yang lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa skema penggajian belum mampu mengangkat atau meningkatkan kinerja karyawan. Kemungkinan pemberlakuan skema gaji seperti jumlah atau kisaran cenderung berdampak biasa saja bagi semua karyawan sehingga tidak berdampak baik pada peningkatan karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja terbukti memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut bisa diartikan bahwa bentuk kedisiplinan yang diterapkan di CV. ABC memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melalui hasil uji analisis pada bagian sebelumnya, didapati hasil nilai tertinggi terdapat pada bagian ketaatan pada peraturan dan prosedur. Dari hal tersebut, terdapat kemungkinan bahwa penerapan disiplin kerja yang diterapkan

karyawan khususnya pada peraturan dan prosedur terbukti tidak mampu mengangkat kinerja karyawan. Standar dan prosedur yang dibuat oleh perusahaan tentunya sudah terlebih dahulu mengalami uji teknis dan analisis yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan. Dengan patuhnya semua SDM dan diterapkannya skema kerja sesuai dengan standar dan prosedur yang berlaku membuat tujuan perusahaan bisa dicapai dengan maksimal melalui performa kinerja karyawan yang terus meningkat..

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian sebelumnya, dapat diketahui beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Dari pengujian pertama, didapatkan hasil bahwa Kompensasi terbukti tidak memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan CV ABC. Melalui hasil tersebut, itu berarti penerapan skema kompensasi di CV ABC tidak berperan terhadap naik atau turunnya Kinerja seluruh karyawan.
2. Pada pengujian kedua, ditemukan hasil bahwa Disiplin Kerja terbukti memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan CV ABC. Implementasi disiplin kerja yang dilakukan oleh seluruh SDM terkait, terbukti mampu mengangkat performa karyawan di sana.

Saran

1. Kompensasi, indikator yang menjadi pengukur dengan nilai paling tinggi adalah Gaji. Diharapkan hasil tersebut bisa menjadi acuan untuk perusahaan agar bisa melakukan evaluasi terhadap skema penggajian yang diterapkan saat ini entah dalam jumlah ataupun skema pemberian. Dari hal tersebut, diharapkan

kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan lebih optimal.

2. Disiplin Kerja, indikator yang paling berpengaruh adalah Ketaatan terhadap peraturan dan prosedur. Diharapkan perusahaan lebih tegas mengenai hal tersebut seperti memberi punishment untuk karyawan yang tidak disiplin, dan memberi reward bagi karyawan yang disiplin kerjanya tinggi. Hal tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan memotivasi seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan penerapan sistem punishment dan reward yang jelas, perusahaan tidak hanya dapat mengurangi pelanggaran peraturan tetapi juga mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan konsisten dalam menjalankan tugas mereka, sehingga keseluruhan performa tim dapat terus mengalami peningkatan dan menjadi lebih optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dengan menggunakan variabel serta indikator tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, & Catur Harjo. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>
- Alfi, I. Z. I., Anah, L., & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Bay Media Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 89–96. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5311>
- Amaanullah, M. A., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Stres kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT Mahakam Kencana Intan Padi. *Sains Manajemen*, 7(2), 89–96. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.3664>
- Divya Putri Kartikasari, & Sulastrri Irbayuni. (2021). Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Divisi Extruder PT. X Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(1), 53–60.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Ibrahim, N. N., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bambang Djaja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 997–1005. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.575>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sri Hamdyani ,Andi Syarifuddin, N. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Of Management*, 5(2), 335–344. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Yulandri, O. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Ournal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>