

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ahmad Ryan Syach¹, Yanthy Herawaty Purnama²

^{1,2} Program Studi Manajemen. Universitas Dian Nusantara

Article History

Received : 13-Agustus-2023

Revised : 13-Agustus-2023

Accepted : 14-September-2023

Published : 14-September-2023

Corresponding author*:

Ahmad Ryan Syach

Contact:

ahmadryansyach@gmail.com

Cite This Article:

Syach, A. R. ., & Purnama, Y. H. .

(2023). PENGARUH

KOMPENSASI, BEBAN KERJA

DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA

KARYAWAN. Jurnal Ilmiah

Multidisiplin, 2(05), 76–81.

<https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05>

.938

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05>

.938

Abstract: *This study aims to determine the effect of compensation, workload and work discipline on PT Arsa Indonesia. The population in this study amounted to 82 people. This type of research is quantitative research using descriptive methods. The processed data is primary data obtained from the results of distributing questionnaires with saturated sampling technique. obtained a sample of 82 respondents. Data analysis was performed using the PLS (Partial Least Square) program. The results of this study indicate that compensation and workload have a significant effect on employee performance, while work discipline has no effect on employee performance*
Keywords: *Compensation, workload, work discipline, employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap PT Arsa Indonesia. Populaemployee performansesi dalam penelitian ini berjumlah 82 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Data yang diolah merupakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan teknik jenuh sampling. diperoleh sampel sebanyak 82 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Kompensasi, beban kerja, disiplin kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Perpustakaan Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia yang memiliki nama lain Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Syamsu et al., 2019). Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Kinerja karyawan di perusahaan PT ARSA INDONESIA belumlah mencapai dengan target pekerjaan dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang suka tidak hadir dalam bekerja dikarenakan terkendalanya masalah pribadi yang mengganggu pekerjaannya.

Tabel 1 Data karyawan PT ARSA INDONESIA (Area Centennial Tower)

No	Divisi	Jumlah karyawan
1	Operasional Manager	1 orang
2	Area Manager	1 orang
3	SPV	1 orang
4	Leader	4 orang
5	Cleaning Associate	73 orang
	Total	80 orang

Menurut (Hasibuan & Afrizal, 2019) mendefinisikan “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya”. Jadi kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan. besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, maka jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjuak tenaga kerja (fisik dan pikiran) Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah. Kompensasi yang diterima oleh karyawan masih tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan masih banyak yang menerima kekurangan untuk hak penggajian karyawan yang tidak sesuai dengan hari kerja yang sudah dijalankan oleh karyawan tersebut dan masih banyak yang mendapatkan lebih hari kerja dengan hari kerja yang sudah ditetapkan setiap bulannya akibatnya untuk lebih harinya yang sudah dijalankan tidak bias dibayarkan akibat melebihi hari kerja yang sudah ditetapkan.

Tabel 2 Jenis kompensasi yang diterima PT. ARSA INDONESIA

No	Jenis kompensasi	Keterangan
1.	Gaji	Satu kali dalam sebulan
2.	Lemburan	Jika ada lemburan
3.	Bonus	Jika dapat bonus
4.	Tunjangan Hari Raya	Satu kali dalam setahun
5.	BPJS Kesehatan	Satu kali dalam sebulan
6.	BPJS Ketenagakerjaan	Satu kali dalam sebulan

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) Karyawan yang melaksanakan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan Dan Disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut

METODOLOGI PENELITIAN

Uji Nilai R Square

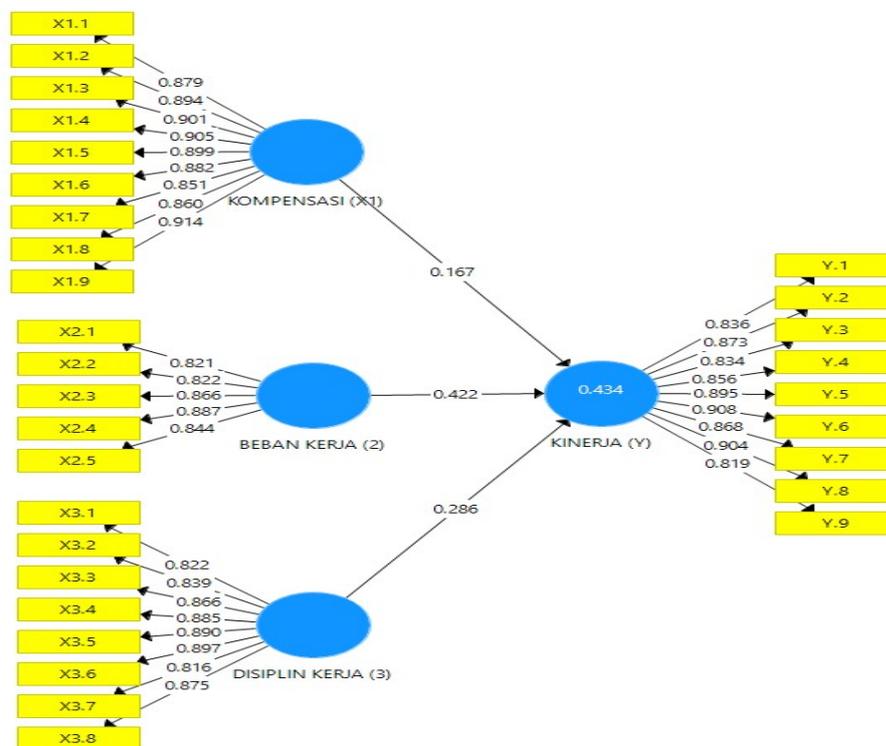
Tabel 3. Nilai R Square

No	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1	Y	0,434	0,412

Sumber: Output Smart PLS 3.0 (2023)

Nilai *adjusted R square* adalah 0,412 pada variabel kinerja karyawan. Nilai *adjusted R square* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,412, artinya 41,2%, kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja sedangkan 58,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Jika dilihat dari persyaratan yang telah ditentukan, maka nilai R square di atas termasuk dalam kategori moderat karena mempunyai nilai R square di antara 0,33-0,67.

Uji inner model



Gambar 1. Hasil Uji Iner Model
 Sumber: Output Smart PLS 3.0 (2023)

Uji Patch Coefficients

Nilai-nilai yang diestimasi untuk hubungan jalur di dalam model struktural harus dievaluasi dalam perspektif kekuatan dan signifikansi hubungan. Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan cara melakukan uji *Bootstrapping*. Nilai yang dihasilkan dari uji *Bootstrapping* adalah berupa nilai t-hitung yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai t-table. Jika t-hitung lebih besar dari pada t-table (1,96) pada taraf nilai alpha 5 %, maka nilai estimasi jalur tersebut dapat dikatakan signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean(M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X2 -> Y	0,422	0,407	0,130	3,251	0,001
X3 -> Y	0,286	0,282	0,139	2,052	0,041
X1 -> Y	0,167	0,161	0,121	1,381	0,168

Sumber: Output Smart PLS 3.0 (2023)

Nilai yang dihasilkan dari uji *Bootstrapping* adalah berupa nilai t-hitung yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai t-table. Jika t-hitung lebih besar dari pada dari t-table (1,648) pada taraf nilai alpha 5 % maka nilai estimasi jalur tersebut dapat dikatakan signifikan. Jika nilai *p values* lebih kecil dari nilai alpha maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dikategorikan signifikan. Hasil dari uji *path coefficients* pada variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 1,381, jika dibandingkan dengan t table (1,648) maka nilai t hitung tersebut lebih kecil dari pada t table sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur ini didapat dengan cara membandingkan nilai p values dengan nilai alpha (0,050). Nilai *p values* variabel kompensasi memiliki besaran nilai 0,168 maka variabel tersebut memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengecek pengaruh yang positif atau negatif maka perlu dicek nilai dari original sampel pada variabel tersebut.

Variabel kompensasi memiliki nilai original sampel nilai 0,167 yang berarti estimasi jalur dari variabel literasi keuangan terhadap kinerja karyawan memiliki jalur negatif dengan nilai 0,422. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh *negative* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arsa Indonesia, jadi hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil dari uji *path coefficients* pada variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,251. Jika dibandingkan dengan t table (1,648) maka nilai t hitung tersebut lebih besar dari pada t table sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *p values* pada variabel beban kerja memiliki besaran nilai 0,001 maka variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengecek pengaruh yang positif atau negatif maka perlu dicek nilai dari original sampel pada variabel tersebut. Variabel beban kerja memiliki nilai original sampel 0,422 yang berarti estimasi jalur dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki jalur positif dengan nilai 0,422. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arsa Indonesia pada mahasiswa, jadi hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil dari uji *path coefficients* pada variabel Disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,052. Jika dibandingkan dengan t table (1,648), maka nilai t hitung tersebut lebih besar dari pada t table, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *p values* pada variabel kinerja karyawan memiliki besaran nilai 0,041 maka variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengecek pengaruh yang positif atau negatif maka perlu dicek nilai dari original sampel pada variabel tersebut. Variabel perilaku keuangan memiliki nilai original sampel tersebut memiliki nilai 0,286, yang berarti estimasi jalur dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki jalur positif dengan nilai 0,286. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan investasi pada mahasiswa. Jadi hipotesis ketiga (H3) diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Arsa Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul *The effect of compensation and motivation on the performance of civil servants with job satisfaction as an intervening variable* (Zainuri & Mundakir, 2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima sudah baik dan tidak membuat penurunan terhadap kinerja karyawan .

Hasil dari penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asriani et al., 2020), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Secara parsial, semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain beban kerja yang masih mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Arsa Indonesia. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kompensasi karyawan sudah sangat baik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, beban kerja yang terhadap di karyawan tertentu dapat menurunkan elektibilitas karyawan yang sudah memiliki performa yang sudah baik dimiliki karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baiknya peraturan yang ketat untuk karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Arsa Indonesia untuk memperhatikan faktor kompensasi terutama pimpinan melakukan evaluasi gaji berdasarkan kinerja karyawan dengan melihat tingkat kedisiplinan yang konstantin baik atau meningkat atau dapat mempengaruhi karyawan lain.
2. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Arsa Indonesia untuk memperhatikan factor Beban kerja terutama Pimpinan harus mempertimbangkan target kerja karyawan disesuaikan dengan kualitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut agar hasil juga dapat dimaksimalkan dengan baik.
3. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Arsa Indonesia untuk memperhatikan factor Disiplin yaitu mengenakan seragam pakaian kerja dan ketepatan waktu datang sebelum jam kerja yang telah ditetapkan. Pimpinan harus memberikan teguran atau hukuman yang sama terhadap karyawan yang sering telat Sekaligus memberikan insentif sebagai apresiasi bagi karyawan yang selalu datang sebelum jam kerja yang telah ditetapkan dalam kurun waktu 3 bulan dan apresiasi boleh dalam berbagai bentuk sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58–69. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- [2] Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan kompensasi. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- [3] Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- [4] Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.

- [5] Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- [6] Zainuri, & Mundakir. (2018). The effect of compensation and motivation on the performance of civil servants with job satisfaction as an intervening variable. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36.