



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Operator Pt. Riken Engineering Perkasa

Kurnia El Fahmi Rasyid¹, Candra Galang Gemilang Putra², Kusnadi Kusnadi³

^{1,2,3} Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: kurnia.elfahmi18231@student.unsika.ac.id

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 9 Maret 2022

Direvisi: 14 Maret 2022

Dipublikasikan: Maret 2022

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.6358197

Abstract:

A company certainly needs human resources with the aim of increasing the value of the company and through the prosperity of the owners and shareholders. To achieve the company's goals, it is necessary to have good human resource management. In the context of competition between companies, companies are required to have formidable resources. Resources are not only seen as an independent part but as a whole or as a solid unit in forming a synergy. Therefore, researchers are interested in conducting research on human resource management in improving the performance of employees of PT. Riken Engineering Perkasa due to the importance of knowing how big the factors that affect the performance of employees of PT. Riken Engineering Perkasa. So that the results of this study found that the work discipline variable had no significant effect on improving the performance of employees at PT. Riken Engineering Perkasa is different from the compensation variable which has a significant effect on increasing employee performance at PT. Riken Engineering Perkasa.

Keywords: *Performance Improvement, Work Discipline, Compensation*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan dan melalui kemakmuran pemilik dan pemegang saham. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Dalam rangka persaingan antar perusahaan, perusahaan

dituntut untuk memiliki sumber daya yang Tangguh. Sumber daya tidak hanya dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri melainkan secara menyeluruh atau satu kesatuan yang Tangguh dalam membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini sumber daya manusia memiliki peran yang sangat menentukan yang mana dalam manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa

aspek yang berguna dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi lebih baik yaitu disiplin kerja, dan kompensasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Masram & Mu'ah, 2017). Fokus dalam manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola SDM didalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan yang berbeda (Sutrisno, 2009).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram & Mu'ah, 2017). Dalam suatu organisasi atau perusahaan kinerja dapat dibentuk dengan adanya kesadaran pada setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada seluruh pegawai berupa memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Husain, 2017). Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor utama adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan (Patmarina & Erisna, 2012). Tanpa adanya sikap disiplin dari berbagai pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi mustahil untuk mencapai tujuan perusahaan seperti yang direncanakan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012).

Kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui kompensasi. Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi produktivitas, semangat, fokus, dan disiplin pegawai. Kompensasi adalah bentuk imbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan (Enny, 2019).

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti, terjadi ketidakstabilan disiplin kerja dalam tingkat penggunaan alat keselamatan kerja yang terjadi di PT. Riken Engineering Perkasa. Dalam penerapannya PT. Riken Engineering sudah melakukan sosialisasi dan bimbingan mengenai peraturan keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kepedulian dan kedisiplinan pegawai mengenai keselamatan kerja. Sikap disiplin dari para pegawai sangat menentukan omset pendapatan yang akan didapatkan oleh perusahaan dalam memproduksi barang, malah berkibat pada terlambatnya penyelesaian barang.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang fabrikasi, maka sangatlah penting bagi pegawai PT. Riken Engineering Perkasa untuk bersikap disiplin dalam bekerja sehingga memperlancar arus produksi dan meningkatkan nilai perusahaan. Hal ini sangat lah berguna demi mencapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan para pemangku kepentingan lainnya.

Oleh karena itu, peneliti berminat untuk melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. Riken Engineering Perkasa dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Riken Engineering Perkasa.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan

yang telah ditentukan (Masram & Mu'ah, 2017). Sedangkan menurut (Priyono & Marnis, 2008) Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. (Azhad, et al., 2015) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005)

Kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram & Mu'ah, 2017).

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo, 2002).

Menurut (Hasibuan, 2012) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman untuk pegawai perusahaan dalam melaksanakan aktivitas dan tugas wajib mereka di dalam perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Menurut (Wibowo, 2010) kompensasi merupakan kontra presetasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009), mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari perusahaan sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut.

(Priyono & Marnis, 2008) mendefinisikan kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penulisan ilmiah ini penulis menggunakan metode kualitatif yang dimana metode penelitian kualitatif adalah sebuah metode riset yang sifatnya deskriptif, menggunakan analisis, mengacu pada data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan pendukung, serta menghasilkan suatu teori.

Adapun Pengambilan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara observasi, dokumentasi, *interview* secara langsung datang ke lokasi penelitian dan dilakukan selama satu bulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai departemen fabrikasi dan *machining* PT. Riken Engineering Perkasa yang beralamat di Jl. Raya Klari, Ds. Krajan I, RT.004 RW.001, Gunung Karta, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41371 atau depan pintu Tol Karawang Timur. Berikut adalah hasil penyajian mengenai karakteristik responden

Tabel 1 Jumlah Responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	30	100%
Total	30	100%

Sumber: (Data diolah, 2021)

Tabel 2 Usia Responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-25	4	13%
26-30	5	17%
31-35	3	10%
36-40	3	10%
41-45	15	50%
Total	30	100%

Sumber: (Data diolah, 2021)

Dalam mendapatkan data primer dilakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh operator di departemen fabrikasi dan machining PT. Riken Engineering Perkasa, menyebarkan kuesioner ke 30 responden dengan total pertanyaan sebanyak 24 pertanyaan yang dibagi menjadi 3 variabel utama yaitu, Kinerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi. Berikut tabel 3 hasil uji validitas.

Tabel 4. 3 Hasil Uji validitas

	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Keterangan
Ki1	0.364	Valid
Ki2	0.428	Valid
Ki3	0.580	Valid
Ki4	0.541	Valid
Ki5	0.398	Valid
Ki6	0.722	Valid
Ki7	0.680	Valid
Ki8	0.367	Valid
Di1	0.507	Valid
Di2	0.542	Valid
Di3	0.392	Valid
Di4	0.549	Valid
Di5	0.424	Valid
Di6	0.668	Valid
Di7	0.686	Valid
Di 8	0.539	Valid
Kom1	0.435	Valid

Kom2	0.363	Valid
Kom3	0.468	Valid
Kom4	0.672	Valid
Kom5	0.530	Valid
Kom6	0.609	Valid
Kom7	0.719	Valid
Kom8	0.379	Valid

Sumber; (Data diolah,2021)

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2013). Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *Cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih dari 0.60 (Ghozali, 2006). Berikut hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Disiplin Kerja	0.801	8
Kompensasi	0.780	8

Sumber : (Data diolah,2021)

Menurut Ghozali dalam (Adiningsih & Kamal, 2012) uji statistic t menunjukkan seberapa jauh pengaruh kedisiplinan kerja dan kompensasi secara individual dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berikut hasil uji T dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 4. 5 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.548	12.132		1.364	0.184
Disiplin Kerja	0.122	0.261	0.087	0.468	0.644
Kompensasi	0.391	0.185	0.392	2.110	0.044

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (Data diolah,2021)

Dari tabel 1 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin semuanya adalah pria. Dalam hal ini PT. Riken Engineering Perkasa membutuhkan

lebih banyak pegawai pria untuk bekerja dalam bidang fabrikasi dan *machining*.

Dari tabel 2 diketahui bahwa PT. Riken Engineering Perkasa departemen fabrikasi dan *machining* didominasi oleh usia 41-45 tahun sebanyak 50%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai didominasi oleh pegawai senior dan berpengalaman.

Berdasarkan tabel 4.3 tentang uji validitas, kuesioner tersebut dinyatakan valid jika nilai *corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0.30.

Hasil dari uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 4.4 diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja dalam penelitian ini adalah reliabel.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

$H_0 : \beta_1 = 0$; Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial

$H_1 : \beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial.

Hasil dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi; dimana $\text{sig } \alpha = 0.644 > 0.05$. Karena $\text{sig} > \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Riken Engineering Perkasa.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

$H_0 : \beta_1 = 0$; Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial

$H_1 : \beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial.

Hasil dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi; dimana $\text{sig } \alpha = 0.044 < 0.05$. Karena $\text{sig} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0

ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Riken Engineering Perkasa

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Riken Engineering Perkasa, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berikut kesimpulan dari penelitian ini di antaranya;

1. Berdasarkan uji validitas semua pernyataan yang terdapat didalam kuesioner dinyatakan valid dengan nilai *corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0.30.
2. Berdasarkan uji reliabilitas semua pernyataan yang terdapat didalam kuesioner dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0.60
3. Berdasarkan uji pada variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Riken Engineering Perkasa.
4. Berdasarkan uji pada variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Riken Engineering Perkasa.
5. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa H_1 pada variabel disiplin kerja ditolak dan H_0 diterima, sedangkan H_1 pada variabel kompensasi diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai di PT. Riken Engineering Perkasa berbeda dengan variabel kompensasi yang mana berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Riken Engineering Perkasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningsih, T. D. & Kamal, M., 2012. ANALISIS PENGARUH KUALITAS LAYANAN INTI DAN KUALITAS LAYANAN PERIPHERAL TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DALAM MENGGUNAKAN JASA TelkomSpeedy. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 1(1), pp. 1-11.
- Arikunto, S., 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azhad, M. N., Anwar & Qomariah, N., 2015. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jember: CV. Cahaya Ilmu.
- Bintoro & Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Enny, M., 2019. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I., 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. 4 ed. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 16 ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, B. A., 2017. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT. BANK DANAMON TBK CABANG BINTARO). *Jurnal JENIUS*, 1(1), pp. 66-73.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram & Mu'ah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Patmarina, H. & Erisna, N., 2012. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA PERUSAHAAN CV. LAUT SELATAN JAYA DI BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), pp. 19-37.
- Prawirosentono, S., 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)*. Yogyakarta: BPEE.
- Priyono & Marnis, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Surabaya: ZIFATAMA PUBLISHER.
- Rivai & Basri, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Singodimedjo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E., 2009. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Edisi Pertama*. 1 ed. Jakarta: KENCANA.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.