

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGERAH
TANJUNG GUMUKMAS KABUPATEN JEMBER**

Daftar Penulis: Bagas Yuszulfikar¹, Sudarsih², Nurhayati³

1. Jurusan Manajemen: **Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia**
2. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia**
3. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia**

***Corresponding author:** sasaanargya@gmail.com

Abstract

The achievement of the company's objectives is determined by the quality of human resources in the company. If in a company there is a good quality of human resources, then the process of achieving the company's goals will be easier to achieve. The creation of good employee performance can make it easier for the company to achieve its goals. There are several things that can be done, including the procurement of good compensation to employees, the discipline of employees in accordance with the provisions, and the cultural climate of the organization in accordance with the circumstances of its employees. This research has free variables such as compensation, work discipline, and organizational culture. While the variables tied in this study are employee performance. The purpose of this study is to test and analyze the effect of compensation, work discipline, and organizational culture on the performance of PT employees. Tanjung Gumukmas Award in Jember Regency. The population in this study was 47 employees, sampling techniques used are total sampling, i.e. the entire population is used as a research sample. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that compensation, work discipline, and organizational culture had a significant impact on the performance of employees. PT. Anugerah Tanjung Gumukmas in Jember Regency

Keywords: *Compensation, Discipline, Organizational Culture*

Abstrak

Tercapainya tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat kualitas sumber daya manusia yang baik, maka proses pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai. Terciptanya kinerja karyawan yang baik dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan diantaranya yaitu pengadaan kompensasi yang baik pada karyawan, adanya disiplin kerja karyawan yang sesuai dengan ketentuan, serta iklim budaya organisasi yang sesuai dengan keadaan karyawannya. Penelitian ini memiliki variabel bebas diantaranya yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember. Populasi pada penelitian ini yaitu 47 karyawan, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling, yaitu seluruh total populasi dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember.

Keywords: *Kompensasi, Disiplin kerja, Budaya Organisasi*

Pendahuluan

Tercapainya tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat kualitas sumber daya manusia yang baik, maka proses pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai. Menurut Sumarsono (2003:4) sumber daya manusia memiliki dua pengertian, pertama yaitu usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan pada saat proses produksi, kedua yaitu sumber daya manusia menyangkut individu yang dapat bekerja untuk memberikan jasa serta usaha kerja tersebut. Tidak dapat kita pungkiri peran penting sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting, hal ini dikarenakan keberadaan manusialah yang mampu menjadikan suatu bahan yang semula bahan mentah hingga menjadi bahan jadi (produk), kemudian bahan jadi tersebut dijadikan bahan penunjang serta bahan sumber kehidupan manusia itu sendiri. Menurut Nitisemito (2010:8) mengemukakan bahwa bagaimanapun meningkatnya teknologi, manusia tetap memegang peranan penting untuk keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Rivai (2015:5) kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2005:67) menjelaskan bahwa hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Terciptanya kinerja yang baik dalam perusahaan, mampu mempermudah perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun pada penelitian ini hanya difokuskan pada tiga faktor yaitu kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi. Menurut Hasibuan (2012:118) menjelaskan bahwa kompensasi yaitu semua hal diterima karyawan baik yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kompensasi seharusnya memuaskan bagi para karyawan dengan memastikan perlakuan yang adil. Proses kompensasi yang baik akan menimbulkan kinerja karyawan yang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amar (2020) bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang dapat mempengaruhi kinerja tidak hanya kompensasi, namun disiplin kerja juga dapat mempengaruhinya. Menurut Sutrisno (2014:89) disiplin kerja yaitu perilaku seseorang sesuai dengan peraturan kerja, prosedur kerja yang telah berlaku atau dapat disebut juga disiplin yaitu sikap, etika, serta

perilaku yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bebirrijal (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek budaya organisasi juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut David (2004:43) menjelaskan budaya organisasi yaitu pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi, yang dipelajarinya pada saat mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah terbukti baik untuk disahkan serta diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Budaya organisasi seperti kegiatan rutin yang dilakukan, norma-norma yang berlaku serta sesuatu hal yang diyakini bersama dalam perusahaan. Hal tersebut tercipta guna menciptakan suasana harmonis diantara karyawan dengan akibatnya yaitu kinerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Renita (2020) bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Anugerah Tanjung Gumukmas merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang perikanan, khususnya pada usaha tambak budidaya udang. Lokasi perusahaan terletak di sepanjang pantai Tanjungsari, Dusun Jeni, Desa Kepanjen, Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember, dengan luas tambak sekitar 25 Ha. PT. Anugerah Tanjung Gumukmas seringkali mengirim ke berbagai daerah di Indonesia sebagai pasokan udang secara nasional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan yang telah dilakukan, bahwa kinerja karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas menurun. Hal ini diperkuat oleh suatu fenomena bahwa pemberian kompensasi berupa gaji pada karyawan dibawah UMK yang berlaku, yakni sebesar Rp.1.100.000, sedangkan besar UMK yang berlaku Rp.2.355.700. Penetapan besaran gaji tersebut bukan tanpa dasar, hal tersebut terjadi dikarenakan pendapatan perusahaan seringkali tidak memenuhi target. PT. Anugerah Tanjung Gumukmas juga sempat terdampak pandemic Covid-19, sehingga proses operasional perusahaan juga sempat mengalami kemacetan produksi, namun pemberlakuan gaji dibawah UMK ini hanya berlaku pada karyawan di posisi anggota bidang saja, karena anggota bidang diharuskan mampu bekerja sesuai target. Perusahaan juga memberikan insentif berupa uang tambahan bagi karyawan yang menyelesaikan tugasnya melebihi target perusahaan seperti hasil penjualan produk yang melebihi target disetiap bulannya. Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang baik seperti menyediakan tempat tinggal karyawan (mess) untuk memudahkan karyawan pada saat bekerja, perusahaan juga memberikan tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya (THR) untuk memenuhi kebutuhan karyawan untuk keperluan hari raya. Fenomena disiplin kerja di perusahaan diantaranya yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang sering

kali terlambat saat masuk kerja, juga beberapa karyawan melakukan pelanggaran lain seperti mencuri waktu saat istirahat atau istirahat melebihi ketentuan waktu, tidak masuk kerja tanpa izin terlebih dahulu, namun kejadian tersebut hanya dilakukan oleh beberapa karyawan saja, intensitas terjadinya pelanggaran di PT. Anugerah Tanjung Gumukmas cukup kecil, hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mengikuti aturan perusahaan. Upaya perusahaan untuk menanggulangi terjadinya pelanggaran yaitu dengan memberlakukan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan, sanksi tersebut berupa teguran langsung hingga pemberhentian hubungan kerja (PHK) bagi karyawan yang terlalu sering melakukan pelanggaran pada saat bekerja, terjadinya pelanggaran disiplin kerja pada karyawan disebabkan karena sikap individu dari karyawan itu sendiri. Fenomena yang terakhir yaitu budaya organisasi, di perusahaan tersebut terdapat kegiatan rutin yang dilakukan baik mingguan, bulanan maupun tahunan. Kegiatan rutin yang dilakukan yaitu halal bihalal saat hari raya, melakukan buka bersama saat bula puasa, kemudian mengadakan kegiatan arisan dikalangan ibu-ibu karyawan. Hal tersebut dilakukan tentunya untuk menciptakan suasana yang harmonis di kalangan karyawan, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan pada saat bekerja.

Pertanyaan yang muncul dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember?. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember.

Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

- H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember.
- H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember.

Kajian Pustaka

Kompensasi

Kompensasi berkaitan erat dengan proses terciptanya kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan. Menurut Handoko (2014:155) kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh semua karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung, yang diberikan oleh

perusahaan sebagai balas jasa karena telah berkontribusi dalam kegiatan perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:118) menjelaskan bahwa kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2011:372) kompensasi yaitu salah satu faktor penting, juga dapat mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan tersebut melainkan tidak pada perusahaan lainnya.

Disiplin Kerja

Faktor penentu kinerja karyawan yang baik, salah satunya yaitu disiplin kerja karyawan yang baik pula. Jika disiplin kerja pada suatu perusahaan berjalan dengan baik, maka akan meningkat pula kinerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2014:89) disiplin yaitu perilaku seseorang sesuai dengan peraturan kerja, prosedur kerja yang telah berlaku atau dapat disebut juga disiplin yaitu sikap, etika, serta perilaku yang sesuai dengan peraturan yang ada Dalam perusahaan tersebut baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan Hasibuan (2014:12) mengatakan bahwa disiplin kerja yaitu segala aturan-aturan serta nilai-nilai sosial yang berlaku dalam perusahaan agar ditaati semua karyawannya

Budaya Organisasi

Menurut Davis (2013:67) budaya organisasi yaitu pola keyakinan serta nilai-nilai organisasi yang dipahami dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memiliki arti tersendiri serta menjadi dasar berperilaku dalam organisasi. Sedangkan menurut David (2011:43) menjelaskan budaya organisasi yaitu pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi, yang dipelajarinya pada saat mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah terbukti baik untuk disahkan serta diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:2) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal serta tidak melanggar hukum dan etika. Sedangkan menurut Suranto (2010:46)

menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa hal untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu. maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala bentuk hasil yang telah diperoleh dari serangkaian pekerjaan yang telah dilakukan, serta dipengaruhi banyak hal pada saat pelaksanaan kegiatan.

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan dalam jenis penelitian penjelas (*Explanatory Research*). Penelitian ini memakai jenis pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember, dan bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan seberapa jauh Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember.

Desain Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap pada PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember yang berjumlah 47 karyawan pada tahun 2020. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *total sampling* merupakan suatu metode yang menjadikan seluruh populasi karyawan pada suatu perusahaan sebagai sampel penelitian. Total karyawan PT. Anugerah Tanjung Kabupaten Jember yaitu 47 karyawan. Apabila subjek populasi < 100 , maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data yang berupa angka. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sumber-sumber yang relevan dengan topik penelitian seperti buku, jurnal dan artikel.

Hasil

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pertama pada uji instrumen yakni uji validitas. Uji validitas berfungsi untuk mengetahui tingkat ketepatan suatu instrumen, serta alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas pada penelitian ini memakai metode *person product moment*. Menurut Prayitno (2010:90) *person product moment* adalah metode yang mengkorelasikan setiap pernyataan dan pertanyaan dengan nilai total, lalu hasilnya dibandingkan dengan angka taraf signifikan 5%.

Hasil pengujian uji validitas dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Pearson's Product Moment</i>	Sig.		Keterangan
X.1.1	0,729	0,000	,05	Valid
X.1.2	0,758	0,000	,05	Valid
X.1.3	0,758	0,000	,05	Valid
X.1.4	0,602	0,000	,05	Valid
X.2.1	0,733	0,000	,05	Valid
X.2.2	0,764	0,000	,05	Valid
X.2.3	0,541	0,000	,05	Valid
X.2.4	0,692	0,000	,05	Valid
X.3.1	0,679	0,000	,05	Valid
X.3.2	0,800	0,000	,05	Valid
X.3.3	0,800	0,000	,05	Valid
Y.1	0,750	0,000	,05	Valid
Y.2	0,785	0,000	,05	Valid
Y.3	0,855	0,000	,05	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1, terlihat semua indikator variabel yang dipakai menghasilkan nilai *pearson's product moment* dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa variabel pada penelitian ini relevan dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

2. Uji Realibilitas

Langkah selanjutnya setelah uji validitas, yaitu melakukan pengujian uji reliabilitas. Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu alat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Menurut Yusuf (2014:242) reliabilitas yaitu konsistensi atau kestabilan nilai suatu instrumen penelitian kepada individu yang sama, serta ditawarkan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini memakai aplikasi SPSS dan metode yang dipakai adalah *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujiannya dijelaskan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut off	N of Items	Keterangan
X1	0,673	0,6	4	Reliabel
X2	0,620	0,6	4	Reliabel
X3	0,633	0,6	3	Reliabel
Y	0,713	0,6	3	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 2, dapat dinyatakan bahwa hasil pengujian uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel melebihi angka 0,6. Hal tersebut berarti bahwa semua variabel handal atau *reliable*, serta instrumen yang dipakai dapat digunakan berulang kali dalam waktu yang berbeda.

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kenormalan suatu data penelitian. Pengujian ini dilakukan pada sampel penelitian memakai metode *Kolmogrof-smirnov test* dan menetapkan taraf signifikan (α) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Hasil pengujian uji normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memperoleh nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui koefisien regresinya. Berikut hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 3. Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	0,711	-	-
Kompensasi (X1)	0,292	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,273	0,005	Signifikan
Budaya Organisasi (X3)	0,369	0,003	Signifikan

Sumber: Data diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel kompensasi $0,000 < 0,05$, variabel disiplin kerja $0,005 < 0,05$, dan variabel budaya organisasi $0,003 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil analisis linier berganda semua variabel signifikan.

Uji Asumsi Klasik

Tahap selanjutnya data yang telah lolos pengujian instrumen dan analisis data akan masuk pada uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mengetahui dalam suatu penelitian ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik, yaitu terdapat hubungan linear antara variabel bebas dalam satu model regresi. Cara mengetahui adanya kejadian multikolinearitas yakni dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), apabila nilai $VIF > 5$ maka dapat dinyatakan bahwa terjadi multikolinearitas pada penelitian tersebut, namun apabila nilai $VIF < 5$ maka dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian tersebut. Berikut hasil uji multikolinearitas dalam bentuk tabel 4.11.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF	Cutt off	Keterangan
Kompensasi (X1)	1,220	5	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	2,036	5	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X3)	2,188	5	Tidak Terjadi Multikoliniearitas

Sumber: Data diolah

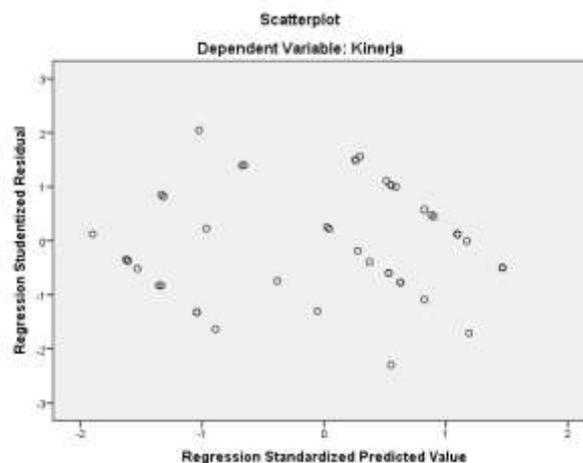
Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengalami kejadian multikolinearitas. Dikarenakan, pada tabel 4.11 nilai VIF tiap-tiap variabel bebas kurang dari 5. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengalami kejadian multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui adanya gejala dimana nilai residu dari persamaan regresi berubah-ubah dalam suatu rentang data tertentu. Penelitian ini memakai metode *Glejser Test*, jika nilai signifikansi $< 5\%$ maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut terdapat kejadian heteroskedastisitas, namun apabila nilai signifikansi $>5\%$ maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut tidak terdapat kejadian heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastiditas yaitu:

1. Jika adanya pola tertentu seperti titik-titik dan membentuk pola tertentu yang tertata (bergelombang, melebar lalu menyempit). Maka dalam penelitian tersebut terjadi fenomena heteroskedastisitas.
2. Jika tidak adanya pola yang tertata dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dalam penelitian tersebut tidak terjadi fenomena heteroskedastisitas.

Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas yang dijelaskan dalam gambar 1:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak mengalami kejadian heteroskedastiditas. Terlihat pada gambar 1 bahwa sebaran data tidak membentuk pola tertentu secara tertata atau tidak adanya garis yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan karena telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kompensasi dideskripsikan menjadi empat yaitu gaji, insentif, fasilitas kerja dan tunjangan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan jika dilihat dari perspektif karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah baik dalam pelaksanaannya. Hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban responden dengan media kuesioner yang telah dibagikan. Pada indikator gaji, prosentase karyawan menjawab setuju yaitu 49%, prosentase jawaban cukup setuju 49%, kemudian prosentase jawaban tidak setuju yaitu 2%. Pada indikator insentif, prosentase karyawan menjawab setuju yaitu 62%. Pada indikator fasilitas kerja, prosentase karyawan menjawab setuju yaitu 62%, serta prosentase jawaban cukup setuju yaitu 38%. Kemudian indikator tunjangan, prosentase karyawan menjawab sangat setuju yaitu 2% dan prosentase jawaban setuju yaitu 64%, serta prosentase jawaban cukup setuju yaitu 34%. Hal ini berarti bahwa karyawan menilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tergolong baik meskipun sebagian karyawan yang lain juga menilai kompensasi yang diberikan masih kurang. Perbedaan pendapat tersebut disebabkan oleh sebagian karyawan merasa pemberian gaji kurang dikarenakan masih dibawah UMK. Hal yang mendasari pemberlakuan gaji dibawah UMK tersebut, yaitu PT. Anugerah Tanjung Gumukmas sempat terdampak Covid-19 sehingga sempat ditutup produksinya.

Akibat kejadian tersebut, PT. Anugerah Tanjung Gumukmas terpaksa mengurangi gaji karyawan dalam beberapa waktu untuk proses pemulihan perusahaan yang sebelumnya mengalami kerugian, namun pemberlakuan gaji dibawah UMK ini hanya berlaku pada karyawan di posisi anggota bidang saja, karena anggota bidang diharuskan mampu bekerja sesuai target. Sikap sebagian karyawan mengenai pemberlakuan gaji dibawah UMK yaitu karyawan terlihat kurang semangat serta kurangnya motivasi pada saat bekerja. Kemudian insentif, fasilitas kerja dan tunjangan yang diberikan sudah dinilai baik bagi sebagian karyawan. Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yaitu berupa tempat tinggal didekat lokasi kerja bagi karyawan yang berasal dari daerah yang jauh. Berdasarkan perspektif karyawan, fasilitas yang diberikan secara umum telah sesuai dengan harapan karyawan. Hanya saja pada bagian warna dinding serta luas kamar yang diberikan masih tergolong kurang baik, seperti cat ruangan yang sudah memudar dan konsisi kamar yang

kurang luas. Tunjangan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan ketentuan yaitu satu kali gaji, sesuai dengan harapan karyawannya. Kejadian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dipersepsikan baik dikalangan karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap patuh karyawan kepada peraturan atau norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja dideskripsikan menjadi empat yaitu patuh pada segala peraturan, mengatur waktu secara efektif, bertanggung jawab atas pekerjaan, tingkat presensi karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator patuh pada segala peraturan, prosentase karyawan menjawab sangat setuju yaitu 2%, prosentase jawaban setuju 49%. Kemudian indikator mengatur waktu secara efektif, prosentase karyawan menjawab setuju yaitu 53%, prosentase jawaban cukup setuju yaitu 47%. Pada indikator bertanggung jawab atas pekerjaan, prosentase karyawan menjawab setuju yaitu 60%, serta prosentase jawaban cukup setuju yaitu 40%. Kemudian indikator tingkat presensi karyawan, prosentase karyawan menjawab setuju yaitu 57%, serta prosentase jawaban cukup setuju yaitu 43%. Hal ini berarti bahwa apabila dilihat dari perspektif karyawan serta berdasarkan hasil respon karyawan dalam kuesioner, disiplin kerja karyawan dipersepsikan baik. Hal tersebut bermakna bahwa sebagian karyawan mampu mematuhi segala peraturan yang berlaku, kejadian tersebut tentunya dapat memperbesar peluang perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam hal tersebut pula, juga terdapat beberapa karyawan yang masih datang terlambat pada saat bekerja, beberapa karyawan beralasan bahwa seringkali di sebabkan oleh kelalaian dari karyawan sendiri (kesiangan), kurangnya motivasi pada saat bekerja yang dilatarbelakangi oleh upah karyawan yang masih tidak sesuai UMK.

Dalam kejadian-kejadian tersebut tidak terjadi pada semua karyawan. Karyawan juga menilai dirinya mampu mengatur waktu secara efektif pada saat bekerja, dengan demikian pengerjaan tugas yang diterima karyawan dapat diselesaikan dengan semestinya serta bisa diselesaikan tepat waktu. Kemudian, karyawan juga menilai dirinya mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Adanya rasa tanggung jawab pada masing-masing karyawan atas pekerjaannya, berarti bahwa terdapat rasa memiliki pada perusahaan. Hal ini juga berarti bahwa proses pengerjaan tugas dapat menjadi lebih baik. Kemudian, karyawan juga menilai bahwa dirinya memiliki tingkat presensi yang baik. Hal ini bermakna bahwa disiplin kerja

karyawan baik, dikarenakan tolak ukur yang paling utama dalam disiplin kerja yaitu tingkat presensi karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang menjadi pedoman semua anggota perusahaan. Budaya organisasi dideskripsikan menjadi tiga yaitu menjalankan pekerjaan sesuai norma, mengikuti kegiatan perusahaan, bekerja sama dengan karyawan lain. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada indikator menjalankan pekerjaan sesuai norma, prosentase karyawan menjawab sangat setuju yaitu 53%, prosentase jawaban setuju 47%. Kemudian indikator mengikuti kegiatan perusahaan, prosentase karyawan menjawab sangat setuju yaitu 60%, prosentase jawaban setuju yaitu 40%. Pada indikator bekerja sama dengan karyawan lain, prosentase karyawan menjawab sangat setuju yaitu 60%, serta prosentase jawaban setuju yaitu 40%. Hal ini berarti bahwa apabila dilihat dari persepektif karyawan serta berdasarkan hasil respon karyawan dalam kuesioner, budaya organisasi dipersepsikan baik.

Karyawan menilai dirinya mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan norma yang berlaku dalam perusahaan, norma pada PT. Anugerah Tanjung Gumukmas yaitu saling membagi tugas pekerjaan, untuk mengejar insentif dari perusahaan. Hal ini dapat memperlancar proses pengerjaan tugas, dengan demikian pengerjaan tugas karyawan dapat sesuai dengan kehendak perusahaan sesuai dengan norma yang telah ada. Karyawan juga menilai bahwa dirinya mampu mengikuti kegiatan perusahaan. Kegiatan rutin yang biasa dilakukan yaitu halal bihalal pada saat hari raya, buka bersama sesama rekan kantor pada saat bulan ramadhan. Kegiatan tersebut dilakukan untuk menciptakan suasana yang harmonis dikalangan karyawan. Kemudian, karyawan juga menilai bahwa dirinya mampu bekerja sama dengan karyawan lain contohnya yaitu pada saat terdapat karyawan yang berhalangan hadir untuk bekerja, maka karyawan lain tersebut akan menggantikan posisi karyawan untuk sementara di posisi itu. Hal ini berarti rasa kekeluargaan pada masing-masing karyawan tinggi. Dengan kejadian tersebut, proses pengerjaan tugas menjadi lebih mudah, serta dapat meminimalisir tingkat perpecahan dikalangan karyawan.

Kesimpulan

Dari penelitian ini maka dapat dirumuskan kesimpulan yaitu: (1) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember. Hal ini dikarenakan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan semakin baik, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember. Hal ini dikarenakan apabila disiplin kerja karyawan semakin baik, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. (3) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember. Hal ini dikarenakan semakin baik budaya organisasi PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- David, Fred, R. 2011. *Strategic Management, Buku 1. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Davis, Gordon B. 2013. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang: Maxikom.
- Gaol, C. J. 2014. *"A to Z Human Capital": Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2005. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Jakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cetakan ke 1*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora. 2004. *Teori Gaji dan Aplikasi. Cetakan kedua*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaa*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.