

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Palu Mas Perdana

Cezia Defrya Rarung
Universitas Buddhi Dharma
Email : ceziadefrya20@email.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana. Jenis penelitian yang digunakan, yaitu metode pendekatan kuantitatif dan bersifat deskriptif, metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sampel penelitian sebanyak 100 responden, pengumpulan data melalui angket dan observasi, dan analisis data menggunakan SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien (R²), uji t, dan uji F. Hasil dari analisis data yang telah dilakukan, didapat hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,665 atau 66,5%. Pada uji t diperoleh thitung untuk kompensasi $10,710 > 1,98498$ dan signifikan $0,00 > 0,05$, beban kerja sebesar $10,273 > 1,98498$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan Disiplin kerja sebesar $6,721 > 1,98498$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, dengan t tabel sebesar 1,98498. Dengan kata lain Ho ditolak dan Ha diterima. Dari uji F didapatkan hasil Fhitung sebesar $66,406 > 2,70$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian Ho ditolak dan ha diterima, yang berarti kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Bisnis semakin maju seiring perkembangan zaman saat ini. Karena banyaknya pesaing, bisnis harus lebih berhati-hati dan membuat strategi yang tepat untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Di balik pembuatan strategi diperlukan peran sumber daya manusia. Pemilihan sumber daya manusia yang tepat dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat memilih sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan mereka.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, dan merupakan aset penting yang harus dijaga dan diperlukan perhatian lebih dari perusahaan. Tanpa adanya karyawan maka proses operasional tidak akan terjadi dengan maksimal, oleh sebab itu, pentingnya karyawan bagi kelancaran proses operasional suatu perusahaan. Peran aktif yang dilakukan karyawan sangat penting terutama dalam merencanakan strategi, sistem, proses, tujuan dan visi dan misi yang menjadi target perusahaan.

Kompensasi adalah imbalan sesuai kontribusi karyawan pada perusahaan, berdampak pada kinerja. Contoh menunjukkan ketidaksesuaian kompensasi, seperti kompensasi yang dijanjikan di awal tahun setiap periode tidak pernah dibagikan kepada karyawan dan tunjangan tidak sesuai, mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan pentingnya sistem kompensasi yang adil dan sesuai kesepakatan untuk menjaga keseimbangan hubungan antara karyawan dan perusahaan serta mendorong kinerja yang optimal.

Beban kerja adalah sejumlah atau sekumpulan tugas dan kegiatan yang dikerjakan serta diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Pemberian beban diluar tugas karyawan juga disebut beban kerja karena sebagian besar dari karyawan merasa harus menyelesaikan tanggung jawabnya ditambah dengan tugas tambahan itu akan membuat karyawan stress akibat beban kerja yang berlebihan sehingga menurunkan motivasi dan semangat kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan dengan target pekerjaan yang tidak terselesaikan.

Disiplin kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat disiplin yang tinggi akan berdampak positif pada penyelesaian tugas dan target secara tepat waktu. Meskipun demikian, beberapa karyawan masih menunda tugas dan terlambat masuk kerja, mengurangi efektivitas kerja mereka dan kurang adanya tindakan tegas atas beberapa peraturan.

Faktor yang dijelaskan adalah beberapa faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja dari karyawan. Jika faktor-faktor ini berjalan baik, maka akan terjadi kepuasan kerja yang memicu peningkatan kinerja. Kinerja karyawan tercermin dari hasil kerja yang baik dalam hal kuantitas dan kualitas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik juga.

PT Palu Mas Perdana adalah perusahaan komponen alas kaki dengan pengalaman dan banyak kerjasama dengan perusahaan sepatu ternama. Berfokus pada peningkatan profesionalitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, dan kinerja SDM untuk memenuhi kepuasan mitra dan konsumen. Tujuan utama adalah menjadi penyedia produk yang memenuhi kebutuhan konsumen dan memiliki kinerja karyawan yang optimal. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan membutuhkan pendukung pengaruh positif dari faktor-faktor seperti kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap

kinerja sehingga semua karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan..

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memiliki sistem kompensasi yang baik juga akan memungkinkan karyawan menjadi puas dan perusahaan dapat mempertahankan karyawan.

Menurut (Arifin, 2019) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka atau hasil kerja mereka. Kompensasi dapat berupa uang, pemberian material, fasilitas, atau kesempatan karir yang lebih baik”.

Menurut Nawawi (Syardiandah & Maulana, 2022) menyatakan bahwa :

“Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada karyawan yang telah membantu mencapai tujuannya melalui pekerjaan mereka”.

Beban kerja

Menurut (Wangi et al., 2020) menyatakan bahwa :

“Beban kerja adalah keadaan di mana banyak atau sedikit tugas yang diberikan kepada seorang karyawan mempengaruhi kinerja mereka. Jika tidak ada tuntutan tugas yang tinggi, pegawai dapat melakukan tugas dengan mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja mereka tetap optimal.

Menurut (Kusnawan & Marbun, 2022) menyatakan bahwa :

“Beban kerja merupakan suatu beban yang tidak hanya mencakup pekerjaan yang dianggap berat, namun juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan dapat menjadi sumber stres”.

Disiplin Kerja

Menurut (Yulandri & Onsardi, 2020) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku yang menunjukkan bahwa karyawan mengikuti aturan organisasi”.

Menurut Edy Sutrisno (Efendi & Widiyanto, 2022) menyatakan bahwa :

“Karyawan memiliki kewajiban untuk mematuhi aturan dan peraturan perusahaan mereka yang disebut disiplin”.

Kinerja Karyawan

Menurut (Silaen et al., 2021) menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dengan melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan mampu melakukannya dengan optimal”.

Menurut (Diana, 2019) menyatakan bahwa :

“Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”.

METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan untuk menganalisa dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana memakai metode deskriptif yang memaparkan tentang proses pengumpulan data, dikelola dan dianalisa agar dapat membuktikan pengujian untuk tercapainya tujuan, serta pendekatan kuantitatif, dimana dengan metode ini data yang diperoleh dikelompokkan dari seluruh responden yang telah menjawab kuesioner.

Menurut (Ramdhan, 2021) menyatakan bahwa:

“Penelitian kuantitatif merupakan penyelidikan sistematis mengenai sebuah kejadian dengan cara mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik atau komputasi”.

Menurut (Rukajat, 2018) menyatakan bahwa:

“Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan kejadian yang terjadi secara nyata pada saat ini”.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di PT Palu Mas Perdana yang berlokasi di Jl. Raya Serang KM. 11,5 Bitung Raya, Cikupa Tangerang, Indonesia.

C. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Ginny dalam (Salim & Pujiarti, 2023) mengatakan bahwa:

“Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya (tidak melalui media perantara)”.

Menurut Sugiyono dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022) menyatakan:

“Sumber data sekunder merupakan sumber data dari penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung, menggunakan media perantara diperoleh serta dicatat dengan pihak lain”.

D. Populasi

Menurut Sujarweni (Chaniari & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa:

“Objek atau individu dengan jumlah dan sifat tertentu yang telah dipilih oleh para sarjana untuk diteliti dan dari mana akan dibuat kesimpulan merupakan populasi, yang merupakan wilayah klasifikasi”.

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan di PT Palu Mas Perdana.

E. Sampel

Menurut Sugiyono (Wi & Anggraeni, 2020) menyatakan bahwa:

“Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu sebanyak 100 sampel.

F. Teknik pengumpulan data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (Sihombing & Kusnawan, 2022) Wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian pendahuluan untuk memahami permasalahan yang akan diteliti.

2. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Kuesioner merupakan penelitian yang menyeluruh yang dilakukan dengan menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada narasumber untuk dijawab.

3. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2018) Observasi merupakan melihat atau pengamatan suatu proses yang kompleks.

HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.665	3.11667
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, BEBAN, KOMPEN				

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah nilai Koefisien Determinasi. Nilai Koefisien Determinasi yang didapatkan adalah 66,5% yang kemudian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X1), variabel beban kerja (X2), dan variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 66,5% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya (100% - 66,5% = 33,5%).

2. Tabel Uji Hipotesis
- Uji T (Uji Parsial)

Tabel 2. Coefficients (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.437	2.605		4.390	.000
	KOMPENSASI (X1)	.721	.067	.734	10.710	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Menurut tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 10.710 > T_{tabel} 1.98498 serta dengan nilai signifikan 0.00 dimana 0.00 < 0.05 sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan artian Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Coefficients (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.354	2.723		4.170	.000
	BEBAN KERJA (X2)	.715	.070	.720	10.273	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Menurut tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Beban kerja nilai T_{hitung} sebesar 10.273 > T_{tabel} 1.98498 serta dengan nilai signifikan 0.00 < 0.05 sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan artian Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Coefficients (X3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.593	3.373		4.920	.000
	DISIPLIN KERJA (X3)	.548	.081	.562	6.721	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Menurut tabel diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin T_{hitung} sebesar 6.721 > T_{tabel} 1.98498 serta dengan nilai signifikan 0.00 < 0.05 sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan artian Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1935.132	3	645.044	66.406	.000 ^b
	Residual	932.508	96	9.714		
	Total	2867.640	99			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, BEBAN, KOMPENSASI						

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 66.406 > F_{tabel} 2.70$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Dari hasil uji F (simultan) maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana, dengan ditunjukkan nilai perhitungan t hitung $> t$ tabel secara parsial sebesar $10,710 > 1.98498$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan **bahwa kompensasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana.**
2. Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana, dengan ditunjukkan nilai perhitungan t hitung $> t$ tabel secara parsial sebesar $10.273 > 1.98498$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan **bahwa beban kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana.**
3. Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana, dengan ditunjukkan nilai perhitungan t hitung $> t$ tabel secara parsial sebesar $6.721 > 1.98498$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan **bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana.**

4. Analisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT pada PT Palu Mas Perdana, dengan ditunjukkan nilai perhitungan $f_{hitung} > f_{tabel}$ secara simultan sebesar $37,765 > 2,69$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,50$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan **bahwa kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana.**

REFERENSI

- Arifin, N. (2019). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Teori dan Kasus*. UNISNU Press.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/704>
- Efendi, I., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT . Baru Baru Sepatu. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1341>
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–6. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Kusnawan, A., & Marbun, M. O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orienta Jaya Abadi. *Skripsi*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1576>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (ed.)). Cipta Media Nusantara (CMN).
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Deepublish.
- Salim, J., & Pujiarti. (2023). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis The Effect Of Compensation , Competence , And Work Discipline On Employee Performance At PT Transformasi Security*. 3(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/2564/1712>
- Sihombing, F. G., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairusnnisah, R., & Tanjung, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* Sugiyono. (2018). Alfabeta.
- Syardiansah, & Maulana, R. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA , DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOCFINDO. *PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA , DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOCFINDO*, 13. <https://doi.org/doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.09>
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). *Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. 7.

<https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/532>

Wi, P., & Anggraeni, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Karyawan Perusahaan Untuk Berinvestasi Di Pasar Modal Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 81-89.

<https://doi.org/10.46306/rev.v1i1.15>

Yulandri, & Onsardi. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1.

<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/BUDGETING/article/view/1238>