

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHIKA MULIA MULTIMEDIA

Aziza Ranna Ruahakim¹, Muhammad Yusuf²

azizaranna3@gmail.com¹, m.yusuf@umj.ac.id²

Universitas Muhammadiyah Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chika Mulia Multimedia. Variabel independen yang dipergunakan adalah Kompensasi dan Disiplin Kerja sementara variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 30 responden yang berada di PT. Chika Mulia Multimedia. Metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $>$ t table yaitu $2.154 > 1,699$, dan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $>$ t table yaitu $4,048 > 1,699$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Secara bersama-sama Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $31.186 > 3,35$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal seperti kondisi pasar atau teknologi, tetapi juga oleh kualitas internal, terutama Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan aset utama yang berperan sebagai penggerak dalam pelaksanaan strategi, operasional, dan inovasi perusahaan. Mereka bukan hanya sekadar pekerja yang menjalankan tugas sehari-hari, tetapi juga aktor utama dalam menciptakan ide-ide baru, menjalankan inisiatif perubahan, serta menghadirkan nilai tambah bagi organisasi. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan digitalisasi, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk terus beradaptasi dan melakukan inovasi. Persaingan tidak hanya terjadi pada kualitas produk atau layanan yang dihasilkan, tetapi juga pada kualitas SDM yang mampu mendukung perubahan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan pengembangan kompetensi mereka agar mereka memiliki kinerja optimal menjadi faktor krusial untuk menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan.

Dengan demikian kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, termasuk PT. CHIKA MULIA MULTIMEDIA. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mereka dapat bekerja dengan optimal dan memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga membantu perusahaan bertahan dalam pasar yang dinamis.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh perusahaan. Menurut Simamora (2017, Hlm.16) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada

karyawan.

PT. Chika Mulia Multimedia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis grosir kartu perdana dan paket data, serta pulsa elektrik berskala nasional. Dirintis lebih dari 10 tahun, PT Chika Mulya Multimedia telah dipercaya ribuan customer di seluruh Indonesia. Berdasarkan hasil observasi awal diperoleh data kinerja karyawan seperti berikut ini.

Tabel 1.1
Penilaian Rata – Rata Presentase Kinerja Karyawan

No	Indikator	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Produktivitas	75	83	92
2	Inovasi	67	79	90
3	Kerjasama Tim	65	79	87
4	Keterampilan	68	77	90
5	Kepuasan Pelanggan	71	91	98
Nilai Rata-Rata		69,2	81,8	91,4
Kategori		C	B	SB

Sumber : PT. Chika Mulia Multimedia

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai %	Kategori
1	91-100	Sangat Baik (SB)
2	75-90	Baik (B)
3	61-75	Cukup (C)
4	51-60	Kurang Baik (KB)
5	0-50	Sangat Kurang Baik (SKB)

Sumber : PT. Chika Mulia Multimedia

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa adanya fenomena atau kecenderungan meningkatnya kinerja karyawan dari data yang diambil pada tahun terakhir. Pada tahun 2021 nilai hasil kinerja karyawan sebesar 69,2 namun pada tahun 2022 naik menjadi 81,8 dan pada tahun 2023 semakin meningkat menjadi 91,4. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, atau masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan dan memperhatikan internal dan eksternal konsistensi, Dengan mempekerjakan karyawan, sebagai balas jasa atas pekerjaan pekerjaan karyawan perusahaan memberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, uang transport, kesehatan. Pemberian kompensasi tidak saja menguntungkan karyawan, akan tetapi juga tidak kalah penting akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan semakin maksimal.

Menurut Dessler, G (2015, Hlm.233) kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Mereka bisa bekerja sendiri atas dasar keterampilan yang dimiliki, membuka usaha, toko, jadi pedagang, jual makanan, menjadi kuli, kontraktor, guru atau bekerja pada suatu badan usaha, perusahaan sebagainya. Dengan bekerja mereka mendapat Setiap manusia mempunyai kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, rumah, keluarga sampai kebutuhan bergaul bermasyarakat sosial dan lain lainnya. Dengan bekerja mereka mendapat imbalan penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila berusaha sendiri, mandiri berwiraswasta, mereka

mendapatkan keuntungan dari sisa hasil usahanya, apabila bekerja pada badan hukum atau perusahaan, atau biasa disebut pabrik maka ia mendapat upah atau gaji sebagai kompensasi yang diberikan dari hasil jerih payah kerja atau jasa yang diberikan atau dilakukan pada perusahaan. Kompensasi mencakup gaji, upah, insentif, tunjangan, serta penghargaan non-finansial lainnya. Kompensasi yang tepat, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif, sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan usaha dan kontribusi mereka, hal ini akan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang dan mengelola sistem kompensasi dengan baik untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki, M. F., & Yanuar, F. (2020), penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tertentu, menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi yang diberikan dan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin dalam waktu kerja telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada PT. Chika Mulia Multimedia juga telah ditetapkan peraturan seperti rapi dalam berpakaian, melaksanakan standar kerja dengan baik, tidak mangkir dalam bekerja dan tata tertib dalam masuk kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014). Robbins dan Judge (2013, Hlm.212) disiplin kerja sebagai tindakan untuk mematuhi aturan dan norma yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin mencerminkan seberapa baik karyawan mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, serta bagaimana mereka mengelola waktu dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi biasanya menunjukkan tingkat kehadiran yang baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mematuhi standar kerja yang ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat mengakibatkan ketidakefisienan, penurunan kualitas output, dan potensi masalah dalam operasional perusahaan. Dengan demikian disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkan disiplin kerja, perusahaan dapat mencapai hasil yang lebih baik dalam hal produktivitas, kualitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan kebijakan dan lingkungan yang mendukung disiplin kerja yang positif. Hasil penelitian Junaidi, H., & Arifin, Z. (2021). Menurut Anoraga (2009, Hlm.46), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mentaati dan mentaati norma/norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang disiplin menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chika Mulia Multimedia.”

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas (kompensasi dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner terstruktur, yang disebarkan kepada seluruh populasi penelitian sebanyak 50

karyawan di PT. Chika Mulia Multimedia. Operasionalisasi variabel dilakukan untuk menetapkan indikator dan skala pengukuran menggunakan skala Likert. Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan dengan metode statistik untuk memastikan alat ukur yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan tepat.

Analisis data mencakup pengujian asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas) untuk memastikan kelayakan model regresi linier berganda yang digunakan. Uji hipotesis dilakukan secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) untuk mengukur pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengevaluasi sejauh mana variabel bebas menjelaskan variabilitas variabel terikat. Hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang bagaimana kompensasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Chika Mulia Multimedia, Karena nilai t hitung sebesar 2.154 dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($df=29$ $\alpha=0,05$) sebesar 1,699 atau $2.154 > 1,699$, selain itu diketahui nilai sig lebih kecil sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,040 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chika Mulia Multimedia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Lumintang (2016), Menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Chika Mulia Multimedia, diketahui nilai t hitung sebesar 4,048 dimana nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($df=29$, $\alpha=0,05$) sebesar 1,699 atau $4,048 > 1,699$, selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih besar dari 0,05 atau $0,000 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri et al., (2015) yang menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Chika Mulia Multimedia. diketahui nilai F hitung sebesar 21,186 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($df_1=2$, $df_2=27$, $\alpha=0,05$) sebesar 3,35 atau $31.186 > 3,35$ selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Armansyah et al., (2018) menyatakan bahwa secara simultan Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chika Mulia Multimedia. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

- a) Variabel Kompensasi (X1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Chika Mulia Multimedia. Hal ini dapat terlihat dari hasil nilai t hitung $> t$ table yaitu $2.154 > 1,699$, dan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$.
- b) Variable Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Chika Mulia Multimedia. Hal ini dapat terlihat dari hasil nilai t hitung $> t$ table yaitu $4,048 > 1,699$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$.
- c) Variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chika Mulia Multimedia. Hal ini dapat terlihat dari hasil F hitung $> F$ tabel yaitu $31.186 > 3,35$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Agustini, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Anwar, P.M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar, P.M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2000). Human Resource Management. 8th edn. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dessler, G. (2013). Human Resource Management. 13th edn. New York: Pearson Education.
- Dessler, G. (2015). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), 14th edn. Jakarta: Indeks.
- Flippo, E.B. (1984). Personnel Management. 6th edn. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Ganyang, M.T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. 7th edn. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. 9th edn. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2016). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Revised edn. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. & Suhardjono. (2011). Manajemen Perbankan. Yogyakarta: BPFE.
- Mahsun, M. (2013). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Misbahuddin & Hasan, I. (2013). Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. 2nd edn. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, M. (2005). Metodologi Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). Organizational Behavior. 16th edn. Translated by R. Saraswati & F. Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. 3rd edn. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. & Sinambela, S. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8th edn. Jakarta: Prenadamedia Group.

Jurnal:

Isvandiari, A. & Lutfiatul, F. (2017). 'Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri', *Jurnal JIBEKA*, 11(1).

Cahya, A.D., Damare, O. & Harjo, C. (2021). 'Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik', *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), pp. 105–115.

Bukhari & Pasaribu, E.S. (2019). 'Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp. 1–12.

Posuma, C.O. (2013). 'Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado', *Jurnal EMBA*, 1(4), pp. 646–656.

Junaidi, H. & Arifin, Z. (2021). 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai', *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(4), pp. 411–426.