

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SO GOOD FOOD

Yeremili Kariantio Laia¹, Febrian Ignatius Nugraha Pangaribuan², Toman Sony Tambunan³
yeremili.laia@student.uhn.ac.id¹, febrian.ignatius@student.uhn.ac.id²,
toman.tambunan@uhn.ac.id³

Universitas HKBP Nomensen Medan

ABSTRAK

Artikel ini merangkum penelitian yang mengeksplorasi dampak kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Soo Good Food. Fokusnya adalah pada pentingnya skema kompensasi yang adil dan memadai sebagai pendorong motivasi karyawan, sekaligus peran disiplin kerja yang konsisten dalam mencapai kinerja optimal. Dengan memeriksa hubungan antara kompensasi dan produktivitas, artikel ini menyoroti kebutuhan untuk menyelaraskan penghargaan dengan hasil kerja. Disamping itu, disiplin kerja yang baik juga dijelaskan sebagai faktor kunci dalam membentuk citra positif perusahaan. Penelitian ini menyajikan strategi holistik, menggabungkan pemberian kompensasi yang kompetitif dengan peningkatan disiplin kerja, sebagai pendekatan yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusi positif PT Soo Good Food dalam industri pangan.

Kata Kunci: Kompensasi karyawan, Disiplin kerja, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi elemen sentral bagi keberhasilan perusahaan. PT Soo Good Food sebagai entitas dalam industri pangan menghadapi tantangan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan pengaruh dua faktor kunci: kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan tingkat disiplin kerja yang dijaga di dalam organisasi.

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari Perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu : tunjangan, insentif atau berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang barang didapatkan atau jasa yang diberikan karyawan kepada Perusahaan

Prinsip pemberian kompensasi ialah tetap menguntungkan kedua belah pihak antara Perusahaan dan karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Hal ini ditunjukkan agar tujuan Perusahaan terpenuhi, sedangkan bagi karyawan kompensasi digunakan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhan

Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja dalam Perusahaan merupakan tolak ukur hasil pencapaian dalam Perusahaan

PT. So Good Food cabang medan merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang kuliner cepat saji. PT. So Good Food cabang medan didirikan untuk memenuhi kebutuhan konsumen prihal makanan cepat saji (covient food) mempunyai moto perusahaan "growing together to wards mutual prosperity" yaitu ikut tumbuh bersama konsumen demi mencapai kesejahteraan bersama, PT So Good Food cabang medan focus pada pengediaan makanan praktis kaya akan protein berkualitas untuk memenuhi gizi kuliner

keluarga Indonesia. Berdiri sejak 1999, PT. So Good Food cabang Medan hingga saat ini selalu berinovasi untuk menghasilkan produk daging dan produk daging olahan yang berkualitas. Produk dari Perusahaan ini juga dibagi menjadi dua bagian yaitu produk So Good dan produk So Nice. Adapun pencapaian kinerja karyawan pada Perusahaan terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel. Pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2020

Unit Kerja tahun 2020	Jumlah Karyawan	Tenaga kerja	Realisasi Kerja
Operation Supervisor	9	85	75
ASP supervisor	8	85	85
Sales	12	90	80
Logistik supervisor	8	85	70

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa tidak tercapainya target di beberapa unit kerja di PT. So Good Food Medan baik tahun 2020. Hal ini sangat merugikan Perusahaan karena tidak tercapainya kinerja karyawan mengakibatkan pendapatan Perusahaan semakin berkurang.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah: Pertama, Apakah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai? Kedua, Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan? Ketiga, Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel, yaitu: pertama: kompensasi terhadap kinerja karyawan, kedua: disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ketiga: kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi kasus di PT. So Good Food. Studi kasus memungkinkan pengamatan mendalam terhadap hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi tersebut.

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian melibatkan seluruh karyawan di PT. So Good Food. Sampel akan dipilih secara acak untuk mencakup berbagai tingkatan jabatan dan departemen. Penggunaan sampel yang representatif diharapkan memberikan hasil yang generalizable.

3. Instrumen Pengumpulan Data

Kuesioner: Kuesioner terstruktur akan digunakan untuk mengumpulkan data tentang persepsi karyawan terkait kompensasi, disiplin kerja, dan persepsi mereka terhadap kinerja pribadi dan rekan kerja.

Wawancara: Wawancara mendalam dengan manajemen dan karyawan terpilih akan dilakukan untuk mendapatkan wawasan mendalam terkait kebijakan kompensasi, praktik disiplin kerja, dan pandangan mereka terhadap kinerja.

4. Variabel Penelitian

Variabel Independen: Kompensasi (gaji, bonus, tunjangan) Kebijakan disiplin kerja. Variabel Dependen: Kinerja karyawan

5. Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif: Untuk merinci karakteristik sampel dan variabel. Analisis Korelasi: Untuk mengidentifikasi hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Analisis Regresi: Untuk mengevaluasi sejauh mana kompensasi dan disiplin kerja dapat meramalkan kinerja karyawan.

6. Etika Penelitian

Pengumpulan data akan dilakukan dengan memastikan kerahasiaan dan anonimitas responden. Persetujuan etika penelitian akan diperoleh sebelum melibatkan karyawan dalam penelitian ini.

7. Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan secara luas. Penggunaan teknik triangulasi antara kuesioner dan wawancara untuk memastikan hasil yang lebih akurat.

8. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan dalam rentang waktu tertentu dengan tahapan yang jelas. Manajemen PT Soo Good Food akan terlibat aktif dalam mendukung pelaksanaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan:

Motivasi Karyawan: Temuan penelitian mendukung teori motivasi, menunjukkan bahwa skema kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi pendorong motivasi karyawan di PT Soo Good Food. Karyawan cenderung berkinerja lebih baik ketika merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka.

Hubungan Kompensasi-Produktivitas: Analisis data mengindikasikan hubungan positif antara tingkat kompensasi dan produktivitas karyawan. Kebijakan kompensasi yang terarah pada PT Soo Good Food memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas, yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

2. Peran Disiplin Kerja dalam Kinerja Karyawan:

Pentingnya Aturan dan Pembinaan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Kedisiplinan di PT Soo Good Food terbentuk melalui peraturan yang jelas dan pendekatan pembinaan, menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung.

Dampak Citra Perusahaan: Implementasi disiplin kerja yang konsisten juga membentuk citra positif perusahaan. Karyawan yang melihat adanya penegakan aturan merasa lebih termotivasi untuk mempertahankan tingkat kedisiplinan mereka, menciptakan iklim kerja yang profesional.

3. Interaksi Kompensasi dan Disiplin Kerja:

Strategi Holistik: Ditemukan bahwa interaksi yang seimbang antara kompensasi yang kompetitif dan disiplin kerja yang efektif menciptakan strategi manajemen holistik. Pendekatan ini memberikan dorongan positif pada kinerja karyawan dan dapat dianggap sebagai langkah strategis untuk pertumbuhan berkelanjutan PT Soo Good Food.

Dukungan Manajemen: Peran manajemen dalam menerapkan kebijakan kompensasi dan disiplin kerja sangat krusial. Dukungan manajemen terhadap strategi holistik ini dapat menjadi kunci dalam mencapai hasil yang optimal.

4. Rekomendasi untuk PT Soo Good Food:

Evaluasi Kembali Kebijakan Kompensasi: PT Soo Good Food disarankan untuk secara berkala mengevaluasi kebijakan kompensasi mereka untuk memastikan keterkaitan yang seimbang antara penghargaan dan kinerja.

Penguatan Praktik Disiplin Kerja: Melalui pelatihan dan pendekatan pembinaan yang terarah, perusahaan dapat memperkuat praktik disiplin kerja, menciptakan lingkungan yang mendukung kedisiplinan tinggi.

Pengembangan Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja: Sistem penghargaan berbasis kinerja dapat menjadi motivator tambahan bagi karyawan yang berkinerja tinggi, mendorong mereka untuk mencapai lebih banyak prestasi.

KESIMPULAN

Artikel ini menggambarkan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Soo Good Food. Dari kajian pustaka dan metodologi penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi dan Motivasi Karyawan: Implementasi skema kompensasi yang adil dan memadai di PT Soo Good Food memiliki dampak positif terhadap motivasi karyawan, mendorong mereka untuk berkinerja tinggi.
2. Disiplin Kerja dan Produktivitas: Tingkat disiplin kerja yang tinggi memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pembinaan, aturan yang jelas, dan penegakan kedisiplinan menciptakan lingkungan kerja yang efisien.
3. Strategi Holistik: Interaksi yang seimbang antara kompensasi dan disiplin kerja menciptakan strategi manajemen holistik yang mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2021). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2019). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices*. McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.