

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni, Tbk

Ghaisani Haura¹⁾, Reni Febrianti²⁾, Susiana Dewi Ratih³⁾

^{1,3)}Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

²⁾Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence author: ghai.haura_11@rocketmail.com

Received : 28 Desember 2020

Accepted : 30 Maret 2021

Published: 30 Maret 2021

DOI: <https://doi.org/10.3701/ileka.v1i2.430>

ABSTRAK

Organisasi di era global saat ini dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif baik dari segi kualitas produk, layanan, biaya, dan sumber daya manusia yang profesional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Kabelindo Murni Tbk. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif menggunakan skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel yaitu skala Likert. Populasi 50 orang, maka teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh. Data yang diperoleh merupakan data primer yang merupakan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji simultan (Uji F) antara Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) menunjukkan nilai F hitung sebesar $37.691 > F$ tabel 2,79 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien determinasi 71%. Kesimpulan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat kuat. Saran agar perusahaan memaksimalkan karyawannya dalam hal ketertiban, ketepatan dan prosedur kerja yang aman serta perusahaan dapat beradaptasi dengan lingkungan sehingga penelitian lebih lanjut.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Organizations in today's global era are required to have competitive advantages in terms of product quality, service, cost, and professional human resources. The purpose of this study was to determine whether work discipline, compensation, and workload affect work performance at PT. Kabelindo Murni Tbk. The method used is quantitative with a descriptive approach using a measurement scale used to measure variables, namely the Likert scale. The population is 50 people, then the sampling technique uses saturated sampling. The data obtained is primary data which is the result of respondents' answers to the distributed questionnaires. Data analysis techniques used are validity, reliability, classical assumption test, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the results of the simultaneous test (F test) between Work Discipline (X1), Compensation (X2), and Workload (X3) on Work Performance (Y) show the calculated F value of $37.691 > F$ table 2.79 with a value significance $0.000 < 0.05$ and the coefficient of determination 71%. The conclusion is that work discipline, compensation, and workload simultaneously have a significant effect on work performance and the relationship between the independent variable and the dependent variable is strong. Suggestions that the company maximize its employees in terms of order, accuracy and safe work procedures and the company can adapt to the environment so that further research.

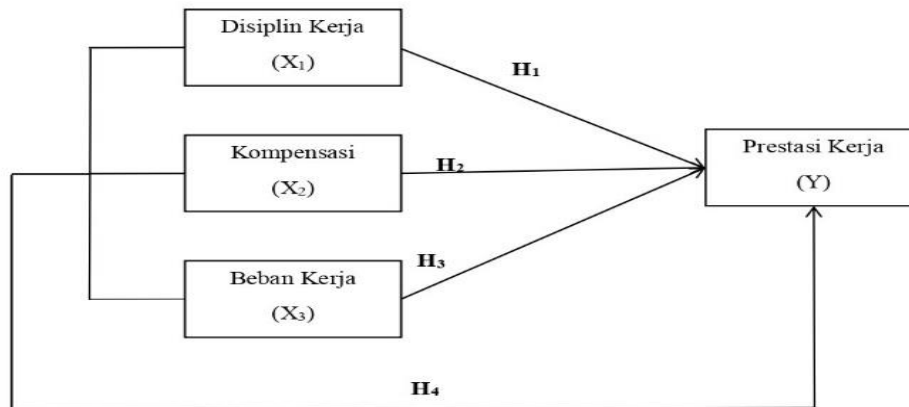
Keywords: Work Discipline, Compensation, Workload, Work Performance.

PENDAHULUAN

PT. Kabelindo Murni Tbk merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang produsen kabel listrik dan kabel telekomunikasi tertua di Indonesia. Perusahaan ini mempunyai visi menjadi salah satu perusahaan produsen kabel listrik dan telekomunikasi bertaraf Internasional. Untuk itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal dan berprestasi. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di lapangan terdapat penurunan biaya produksi, yang menyebabkan penurunan kualitas dan kuantitas kerja, serta sikap karyawan yang kurang konsisten dengan pekerjaannya, Adanya sebagian karyawan yang kurang menaati peraturan serta ketepatan waktu kehadiran sering terabaikan. Dari sisi disiplin kerja, masih ada karyawan yang datang dan pulang tidak pada jam atau waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Setyaningdyah (2013:145) “disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi)”. Munandar (2012:383), “beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu”. Permasalahan yang ditemui di lokasi penelitian yaitu banyaknya pesanan dengan data yang kurang lengkap seperti jenis kabel yang di perlukan setiap harinya, banyak konsumen yang mengganti pesanan secara tiba tiba, dan meminta waktu pengerjaan yang relatif meminta untuk cepat. Sehingga banyak karyawan yang harus mengganti data yang sudah masuk dengan data yang baru sampai di terima oleh atasan dan diberikan ke bagian produksi untuk merubah pesanan tersebut. Ditambah sering terjadinya pembatalan pesanan kabel sehingga merugikan perusahaan dan membuat karyawan harus membuat laporan pembatalan agar produksi untuk pesanan tersebut di hentikan, sehingga menambah beban kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.. Berdasarkan apa yang ditemui di lapangan, ada asumsi apakah prestasi kerja juga berkaitan dengan kompensasi yang diterima. Menurut Wilson (2012:255) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Melihat fenomena di atas, maka sebagai sebuah perusahaan besar, prestasi kerja karyawan menjadi bagian penting dalam pencapaian target perusahaan. Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Bernardin & Russel dalam Sutrisno (2019:150). Menurut Hasibuan dalam Nurjaman (2014:169), “prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Kabelindo Murni, Tbk di Jl. Rawa Girang No.2 Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur, 13930. Metode penelitian kuantitatif pendekatan deskriptif yang mengkaji pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kabelindo Murni Tbk. Pengujian menggunakan analisis statistik uji regresi linier berganda. Adapun kerangka pemikirannya sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Akan dikaji keterkaitan antara variabel (X1) yaitu Disiplin Kerja, (X2) Kompensasi dan (X3) Beban Kerja di PT. Kabelindo Murni, Tbk.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk
2. H2 : Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk
3. H3 : Terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk
4. H4 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk

Menurut Sugiyono (2017:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi

itu" (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini dikarena populasi hanya berjumlah 50 orang di divisi *office*. teknik pengambilan sampelnya menggunakan Sampling Jenuh. Sampling jenuh termasuk dalam metode *non probability sampling*.

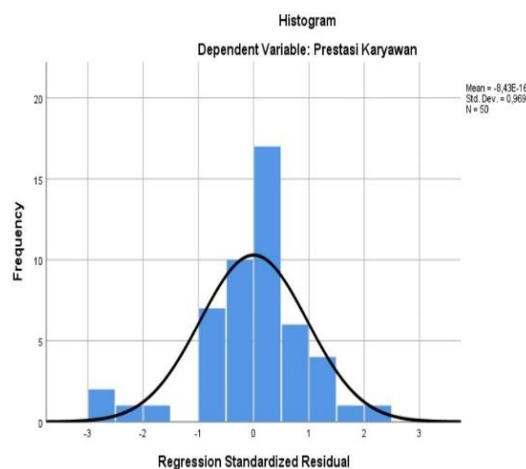
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden diambil dari bagian Office, sejumlah 50 orang, karena mereka yang mengatur semua kegiatan yang ada di PT Kabelindo Murni, Tbk ini. Rata rata responden berumur antara 27-30 tahun (27%), berjenis kelamin laki laki (67%) , berpendidikan rata rata Sarjana S1 (47%), dengan lama bekerja rata rata lebih dari 5 tahun (Haura, dkk, 2020)

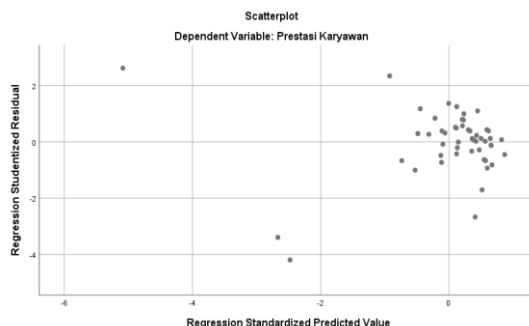
Dalam pengujian, dilakukan beberapa uji untuk mengetahui kondisi data yang diperoleh yaitu menggunakan uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi untuk menentukan bahwa model regresi sesuai dengan persyaratan uji regresi linier berganda.

Dari hasil uji normalitas, data memiliki sebaran normal (lihat gambar 2), uji heterokedastisitas menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas (gambar 3), Uji Autokorelasi juga tidak menunjukkan adanya autokorelasi antar variabel yang diteliti (Tabel 1).



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Dependen Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan grafik histogram diatas bahwa garis peningkatan prestasi kerja karyawan mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastitas, dikarenakan titik-titik pada gambar diagram diatas ada yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 atau sumbu Y.

Tabel 1.

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,843 ^a	,711	,692	4,51934	1,744

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

(Sumber: hasil olah data penelitian, Haura, dkk, 2020)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai tabel *Durbin Watson* sebesar 1,774, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 50 (N), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai du sebesar 1,674. Karena nilai DW 1,774 lebih besar dari batas atas (du) 1,674 dan kurang dari 4 - 1,674 (2.326), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Pengaruh Simultan Variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Untuk menguji pengaruh parsial dari masing masing variable independen terhadap variabel dependen, dilakukan dengan uji t sebagaimana hasilnya di bawah ini. (Pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan nilai signifikan dan t hitung yang diperoleh. Yaitu dengan membandingkan signifikan t_{hitung} yang diperoleh dan dengan tingkat signifikan $< \alpha = 0,05$).

Tabel 2.
Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.			
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	-	6,089		-	,058			
	11,860			1,948				
Disiplin Kerja	,552	,124	,417	4,436	,000	,711	1,407	
Kompensasi	,625	,255	,296	2,449	,018	,430	2,324	
Beban Kerja	,367	,147	,289	2,492	,016	,466	2,146	

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

(Sumber: hasil olah data penelitian, Haura, dkk, 2020)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 di atas, dapat disimpulkan hasil dari pengujian t sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan diatas dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,436 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.
2. Pengujian hipotesis kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan diatas dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,449 dengan tingkat signifikan sebesar $0,018 < 0,05$. Ini artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.
3. Pengujian hipotesis beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan diatas dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,492 dengan tingkat signifikan sebesar $0,016 < 0,05$. Ini artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dinyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan dalam mengerjakan tugasnya, maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja mereka dan mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keadilan antara karyawan menjadi satu hal yang utama dalam membentuk kedisiplinan para karyawan karna sifat alami manusia yang merasa

harus di perlakukan sama dengan manusia lainnya akan membuat kedisiplinan karyawan yang baik. Mendapat hukuman adalah cara yang paling adil untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan adil karna semua karyawan memiliki dan mempunyai peraturan yang harus mereka patuhi dan larangan yang harus mereka ingat, sehingga para karyawan merasa mereka mempunyai hak-hak yang sama dan setara dengan karyawan yang lain baik dalam hukuman maupun balas jasa. Sehingga para karyawan merasa tidak ada perbedaan antara dirinya dengan karyawan yang baik sehingga mereka terfokus mencapai tujuan perusahaan yang di limpahkan kepadanya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dinyatakan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan, maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja mereka dan mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan waktu yang sudah disepakati sangat mempengaruhi prestasi para karyawan, sebab dengan ada nya kesepakatan waktu yang ditentukan para karyawan harus bisa menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan waktu yang disepakati pula ini menyebabkan para karyawan membuat pekerjaan mereka selesai sempurna dengan waktu yang tepat agar upah yang mereka terima sesuai.

Gaji Berbasis Kompetensi juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena karyawan merasa nyaman dengan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya karena tugas tersebut sesuai dengan keterampilan diri nya dan hasil tugas yang dilimpahkan pada karyawan tersebut akan sempurna, selain sesuai dengan keterampilan mereka, resiko yang diterima para karyawan juga mempengaruhi prestasi kerja mereka karena dengan perusahaan memberikan gaji yang besar dilihat dari resiko tugas karyawan tersebut, karyawan tersebut akan merasa puas jika resiko dan gaji yang dia terima sama besar.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dinyatakan bahwa, beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. kabelindo Murni. Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa semakin teratur beban kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan, maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja mereka dan mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) akan meminimalisir beban kerja karyawan, SOP sangat

penting dalam suatu perusahaan karna dengan ada nya SOP tujuan dan target perusahaan akan menjadi teratur dan terjamin, dengan adanya SOP beban kerja karyawan akan terminimalisir karena sudah teratur dan tidak berantakan sehingga karyawan mengerjakan tugasnya secara maksimal.

Pemberian waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan sangat membantu karyawan dalam melaksakan SOP suatu perusahaan dan perusahaan tersebut harus berpikir rasional untuk memberikan waktu yang cukup untuk para karyawan dalam menyelesaikan tugas nya karena jika pemberian waktu kurang para karyawan akan merasa terburu buru sehingga hasil pekerjaan mereka tidak maksimal dan juga terlalu lamaa mereka akan merasa terlalu santai sehingga menyepelkan tugas mereka, jadi pemberian waktu SOP pada karyawan yang baik dengan perhitungan yang tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lama.

Pengaruh Simultan Variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Tabel 2.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2309,457	3	769,819	37,691	,000 ^b
	Residual	939,523	46	20,424		
	Total	3248,980	49			

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

(Sumber: hasil olah data penelitian, Haura, dkk, 2020)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 37,691 lebih besar dari F tabel 2,79 dan nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan. Hal ini bisa dipahami, karena secara parsial, masing masing variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen, tentunya hasil dari pengaruh secara bersama sama (simultan) juga menunjukkan hasil demikian. Karena tidak ada auto korelasi.

Dalam menentukan lemah kuatnya hubungan antar variabel serta besarnya variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, bisa terlihat pada hasil uji berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,843 ^a	,711	,692	4,51934	1,744

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

(Sumber: hasil olah data penelitian, Haura, dkk, 2020)

Angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,843 atau 84%. Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen kuat. Sedangkan besarnya *R Square* adalah 0,711 atau 71%, artinya hasil perhitungan statistik ini bahwa variabel dependen yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar 29% (100%-71%) dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan Variabel disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja berkontribusi sebesar 71% terhadap prestasi kerja, sisanya oleh variabel lain yang tidak diteliti. Rekomendasi untuk perusahaan agar lebih memaksimalkan masalah disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja untuk meningkatkan prestasi kerja. Mengedepankan komunikasi dalam penilaian prestasi kerja akan meningkatkan rasa memiliki bagi karyawan, sehingga disiplin akan meningkat. Pembagian kerja juga perlu dilakukan evaluasi secara berkala.

REFERENSI

1. Haura, Ghaisani, Reni Febrianti, Susiana Dewi Ratih. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni. Tbk.* Skripsi. FEB Universitas MH Thamrin. Jakarta.
2. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis(Pendekatan Kuantatif F,Kualitatif dan R&D).* CV.Afabeta. Bandung
3. Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh).* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
4. -----, Edy. 2016. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Prenada Media Group.
5. -----, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke sepuluh).* Jakarta: Kencana Prenada Media Group