

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. OTSCON SAFETY INDONESIA

Whendy Astrianti¹, Netti Nurlenawati², Flora Patricia Anggela³

E-mail : Mn16.whendyastrianti@mhs.ubpkarawang.ac.id; netti.nurlenawati@ubpkarawang.ac.id; floraanggela@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis tentang kompensasi dan disiplin kerja serta pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Otsccon Safety Indonesia. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif verifikatif. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 16.0. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Otsccon Safety Indonesia sebanyak 70 responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Responden menilai kompensasi yang diberikan oleh PT. Otsccon Safety Indonesia sudah sesuai dengan harapan karyawan. (2) Responden menilai disiplin kerja karyawan PT. Otsccon Safety Indonesia memiliki kriteria disiplin. (3) Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pt. Otsccon Safety Indonesia dengan persamaan $Y=30,615+0,589$. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,310 artinya pengaruh variabel kompensasi sebesar 31% sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis pada industri otomotif saat ini sangat pesat dan berpengaruh terhadap perekonomian nasional, sehingga mengakibatkan persaingan semakin kompetitif. Tentunya hal ini menuntut perusahaan untuk tetap dapat berinovasi sesuai dengan kebutuhan pasar, berkompetisi dengan perusahaan lainnya yang sejenis, tumbuh dan berkembang sesuai dengan target dan tujuan yang sudah ditentukan. Saat ini industri otomotif tampil sebagai salah satu sektor andalan dalam kebijakan industri nasional. Hal ini tertuang dalam Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) 2015-2035 sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 2015 sebagai wujud pelaksanaan Undang-Undang No. 3 tahun 2014 tentang Perindustrian.

PT. Otsccon Safety Indonesia (PT. OSIN) merupakan suatu perusahaan modal asing (PMA) yang berasal dari Jepang. Berdiri sejak tanggal 10 Juni tahun 2013, sesuai Keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dan sesuai dengan Daftar Perseroan Nomor AHU-0053626.AH.01.09 Tahun 2013. Salah satu masalah yang dihadapi oleh PT. Otsccon Safety Indonesia adalah kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja mengabaikan jam masuk kerja dan SOP (*standard operational procedures*) hingga mendapatkan klaim konsumen dan karyawan yang belum merasa puas dengan pemberian kompensasi yang belum optimal. Berikut adalah data pemberian surat peringatan PT. Otsccon Safety Indonesia.

Tabel 1
Data Surat Peringatan Akibat Tindakan Indisipliner Kerja Karyawan PT. Otscon Safety Indonesia periode Januari 2017 s/d Desember 2019

No	Tahun	JUMLAH KARYAWAN YANG DIBERIKAN SURAT PERINGATAN	TOTAL JUMLAH KARYAWAN	KETERANGAN	YANG DIBERIKAN SURAT PERINGATAN (%)
1	2017	4	45	SP 1 (2 Absensi, 2 SOP)	11.25%
2	2018	8	55	SP 1 (3 Absensi, 5 Absensi)	14.51%
3	2019	20	70	SP 1 (7 Absensi, 13 SOP)	28.57%
	Rata-Rata	11	57		18.11%

Sumber: Bagian HR&GA PT. OSIN diolah peneliti pada tahun 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat dalam tiga tahun terakhir terdapat peningkatan jumlah karyawan yang diiringi dengan adanya peningkatan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan terhadap peraturan yang ada di perusahaan sehingga berakibat diberikannya surat peringatan. Jenis pelanggaran yang dilakukan adalah absensi tanpa keterangan yang kurang jelas pada pihak manajemen dan tindakan “*jumping process*” atau melewati proses yang sudah terdapat pada SOP (*standard operational procedures*) sehingga menyebabkan terkirimnya barang yang tidak sesuai spesifikasi ke pelanggan.

Selain itu, pada kenyataan mengenai kondisi karyawan PT. Otscon Safety Indonesia yaitu dalam hal tunjangan uang makan yang sudah tiga tahun terakhir belum mengalami penyesuaian harga. Hal ini juga berlaku terhadap tunjangan shift dan tunjangan transportasi.

Tabel 2
Rekapitulasi Benefit Dasar PT. Otscon Safety Indonesia Periode 2016 ~ 2019

TAHUN	TUNJANGAN UANG MAKAN PER HARI (A)	TUNJANGAN SHIFT PER HARI (B)	TUNJANGAN TRANSPORTASI PER HARI (B)	KETERANGAN
2016	Rp15,000	Rp8,500	Rp6,500	-
2017	Rp15,000	Rp8,500	Rp6,500	Sudah diajukan oleh LKS Bipartit kepada Perusahaan agar disesuaikan: a. Rp18,500 b. Rp10,000 c. Rp8,000 Namun tidak direalisasikan.

Sumber: Bagian HR&GA PT. OSIN diolah oleh peneliti pada tahun 2020

Tabel 2 Lanjutan
Rekapitulasi Benefit Dasar PT. Otsccon Safety Indonesia Periode 2016 ~ 2019

TAHUN	TUNJANGAN UANG MAKAN PER HARI (A)	TUNJANGAN SHIFT PER HARI (B)	TUNJANGAN TRANSPORTASI PER HARI (B)	KETERANGAN
2018	Rp15,000	Rp8,500	Rp6,500	Sudah diajukan oleh LKS Bipartit kepada Perusahaan agar disesuaikan: a. Rp20,000 b. Rp10,000 c. Rp10,000 Namun tidak direalisasikan.
2019	Rp15,000	Rp8,500	Rp6,500	Sudah diajukan oleh LKS Bipartit kepada Perusahaan agar disesuaikan: a. Rp20,000 b. Rp10,000 c. Rp12,000 Namun tidak direalisasikan.

Sumber: Bagian HR&GA PT. OSIN diolah oleh penelitiI pada tahun 2020

Pada tabel 2 perusahaan tidak mewujudkan apa yang menjadi hak karyawan atas tunjangan yang seharusnya mereka terima. Penulis meyakini bahwa hal ini dapat menjadi salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dan rendahnya loyalitas yang karyawan berikan untuk perusahaan. Selain itu, jika hal ini dibiarkan dalam jangka panjang akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu adanya suatu penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Otsccon Safety Indonesia. Adapun tujuan penelitian ini (1) menganalisisi dan mendeskripsikan kompensasi pada PT. Otsccon Safety Indonesia; (2) menganalisisi dan mendeskripsikan disiplin kerja pada PT. Otsccon Safety Indonesia; (3) menganalisisi Pengaruh kompensasi terjadap disiplin kerja pada PT. Otsccon Safety Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

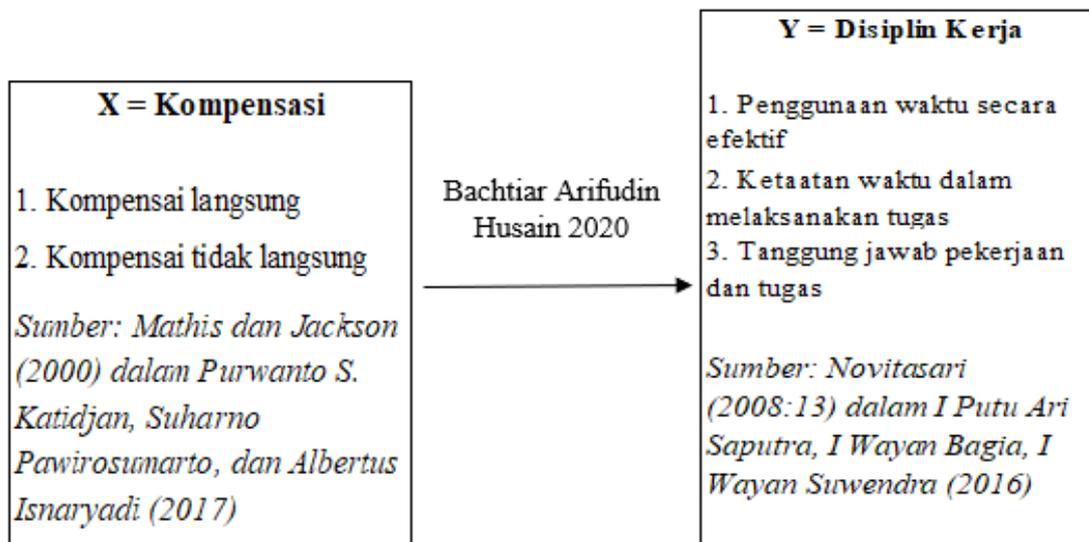
Menurut Garry Dessler dalam M Yani (2012) “Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka. Menurut Malayu Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Menurut Muhammad Idris (2018) “Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Keith Davis (1995-1996) dalam Mangkunegara, (2015:129) “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”

Menurut Hasibuan (2016:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1
Paradigma Pemikiran
Sumber: Hasil Olah Penulis, 2020

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Otscon Safety Indonesia sebanyak 70 orang. “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan,”

Sugiyono (2011:81). Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampling sensus, hal ini dikarenakan jumlah populasi relatif kecil dibawah 100.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.41471283
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.651
Asymp. Sig. (2-tailed)		.790

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2020

Pada tabel 3 menunjukkan hasil uji normalitas dengan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,790 yang artinya nilai signifikansinya > 0,05 sehingga data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Regresi Linear Sederhana

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.615	5.853		5.231	.000
	KOMPENSASI	.589	.107	.556	5.521	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN.KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2020

Dari hasil pengujian pada tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$Y = 30,615 + 0,589x$$

Nilai konstanta 30,615 artinya apabila terdapat kompensasi (X=0) maka koefisien regresi disiplin kerja karyawan sebesar 30,615. Koefisien regresi kompensasi

(X) sebesar 0,589 artinya kompensasi mengalami kenaikan 1% maka disiplin kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,589 unit.

Uji t (Parsial)

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.615	5.853		5.231	.000
	KOMPENSASI	.589	.107	.556	5.521	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN.KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2020

Dari tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada kompensasi < 0,05 yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Kemudian untuk mencari nilai t_{tabel} digunakan rumus berikut:

$$df = \alpha/2 ; n - k - 1$$

$$df = 0,5/2 ; 70 - 1 - 1$$

$$df = 0,025 ; 68$$

Keterangan:

df = degree of freedom
n = jumlah sampel
k = jumlah variabel X
 $t_{tabel} = 1,995$

Maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,521 > 1,995$ artinya kompensasi berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F pada analisis regresi sederhana untuk menguji model persamaan $Y = a + bX$ yaitu $Y = 30,615 + 0,589X$ yang artinya nyata dan dapat dipakai pada permasalahan penelitian. Jika nilai signifikan < 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	906.824	1	906.824	30.481	.000 ^a
	Residual	2023.019	68	29.750		
	Total	2929.843	69			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: DISIPLIN.KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kemudian juga bisa dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$. Untuk mencari F_{tabel} dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned} df &= k ; n - k \\ df &= 1 ; 70 - 1 \\ &= 69 \end{aligned}$$

Keterangan:

df = degree of freedom
n = jumlah sampel
k = jumlah variabel X
 $F_{tabel} = 3,98$

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $30,481 > 3,98$ dimana kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.310	.299	5.454

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: DISIPLIN.KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2020

Pada tabel 7 dapat diketahui Pada tabel 4.56 dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,556 yang berarti terdapat hubungan yang sedang antara kompensasi dengan

disiplin kerja. sedangkan nilai R sebesar 0,556 yang berarti terdapat hubungan yang sedang antara kompensasi dengan disiplin kerja sedangkan nilai R Square sebesar 0,310. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja secara simultan adalah 31% dan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Peneliti memperoleh hasil penelitian setelah melakukan analisis data bersumber kuesioner dan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berikut adalah beberapa temuan yang diperoleh:

1. Umumnya karyawan PT. Otscon Safety Indonesia memberikan penilaian dengan kriteria sesuai pada rekapitulasi variabel kompensasi. Artinya, kompensasi yang diberikan oleh PT. Otscon Safety Indonesia sudah sesuai dengan harapan karyawan. Namun, pada tabel rekapitulasi variabel kompensasi indikator tunjangan memiliki skor terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Kondisi ini menandakan bahwa pemberian kompensasi kurang sesuai dengan keinginan karyawan, dalam hal ini menggambarkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memenuhi apa yang diinginkan karyawannya.
2. Umumnya karyawan PT. Otscon Safety Indonesia memberikan penilaian dengan kriteria disiplin pada rekapitulasi variabel disiplin kerja. Artinya, disiplin yang ada di perusahaan baik dimana karyawan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Namun, pada tabel rekapitulasi disiplin kerja indikator ketaatan terhadap jam kerja memiliki skor terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, kondisi ini menandakan bahwa karyawan masih belum menaati peraturan terkait dengan waktu kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia hal ini berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana sebesar 0,589 hal ini berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,589 unit. Pada koefisien korelasi nilai R sebesar 0,556 yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara kompensasi dengan disiplin kerja sedangkan

koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,310 yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 31% dan sisanya 69% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pengaruh simultan kompensasi (X) terhadap disiplin kerja (Y) dengan kriteria uji signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $30,481 > 3,98$ yang artinya kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden menilai kompensasi yang diberikan oleh PT. Otscon Safety Indonesia pada kriteria sesuai. Artinya kompensasi yang diberikan oleh PT. Otscon Safety Indonesia sudah sesuai dengan harapan karyawan. Namun, pada tabel rekapitulasi variabel kompensasi indikator tunjangan memiliki skor terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, kondisi ini menandakan bahwa pemberian tunjangan kurang sesuai dengan harapan karyawan, kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya mewujudkan keinginan karyawan.
2. Responden menilai disiplin kerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia dengan kriteria disiplin. Artinya disiplin yang ada di perusahaan baik, dimana karyawan telah sepenuhnya mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Namun, pada tabel rekapitulasi disiplin kerja indikator ketaatan terhadap jam kerja memiliki skor terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Kondisi ini menandakan bahwa karyawan masih belum sepenuhnya mematuhi peraturan terkait dengan waktu kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Otscon Safety Indonesia dengan persamaan $Y = 30,615 + 0,589X$. Koefisien determinasi (R square) sebesar 0,310 artinya pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel disiplin kerja sebesar 31% sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan lebih memperhatikan lagi pemberian kompensasi kepada karyawan agar disiplin kerja mereka lebih tinggi dari biasanya. Selain itu pimpinan juga harus dapat memperhatikan kesesuaian tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan dan juga aspirasi dari hasil pertemuan rutin di bipartit yang telah diadakan. Diharapkan karyawan dapat memahami kebijakan perusahaan karena perusahaan yang masih baru berdiri enam tahun.
2. Perusahaan harus tetap memperhatikan dan mempertahankan tingkat disiplin karyawan saat ini. Karena disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran melaksanakan tugas hingga dapat menghasilkan hasil yang optimal.
3. Apabila perusahaan dapat meningkatkan kompensasi maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan juga disiplin kerjanya yang akan berdampak positif kepada perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husain, B. A (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 277-285.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Pusat Komunikasi Publik. 2015. Rencana Induk Pembangunan Industrial Nasional 2015-2035. Kementerian Perindustrian Jakarta. 51 Hal.
- Saputra, I.P.A., Bagia, I., & Suwenda, I. W. (2016). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).
- Sasangka, I., Suwarna, A., & Juliansyah, R. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Di PT.Putera Papan Utama. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 30–41.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Cetakan ke-13). Bandung: ALFABETA.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Wardhani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. RIAU POS INTERMEDIA PEKANBARU. *JOM Fekon*, 3, No.1, 95–107.