

**Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus di PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung)**

Impact of Compensation and Work Discipline to Employee Performance PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung

TELKOM UNIVERSITY

Hiskia Alexis Kelianta Tarigan¹, Anthon Rustono²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

alexishiskia@gmail.com¹, a.rustono@yahoo.com²

Abstrak

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan dengan mencapai kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dan setiap karyawannya harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Karyawan sudah puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung sudah baik dengan meningkatnya persentase kinerja setiap periodenya. Dan karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung juga memiliki sikap disiplin kerja yang cukup baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung.

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung sejumlah 60 responden. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis. Dan proses pengolahan data menggunakan Microsoft Excel 2010 dan SPSS 20 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien sebesar sebesar 54,2%, artinya kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung sebesar 54,2% dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja dan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

Human Resources has an important role in achieving the company's goal to achieve good performance. To achieve good performance company must provide appropriate compensation and each employee should have an attitude of discipline. employees are satisfied with the compensation given by the company PT. Angkasa Pura II cabang Bandung Husein Sastranegara, this resulted in the performance of employees of PT. Angkasa Pura II cabang Bandung Husein Sastranegara has been good with the increased percentage of the performance of each period. And employees of PT. Angkasa Pura II cabang Bandung Husein Sastranegara also have the discipline fairly good job. Therefore, this study aims to determine how much influence the compensation and working discipline to employees performance in PT. Angkasa Pura II cabang Bandung Husein Sastranegara.

The research method uses quantitative methods with descriptive approach. The collection of data by distributing questionnaires to employees of PT. Angkasa Pura II cabang Bandung Husein Sastranegara number of 60 respondents. Techniques using multiple linear regression analysis and hypothesis testing. And data processing using Microsoft Excel 2010 and SPSS 20 for windows.

The results show the value of the coefficient of 54.2%, which means that the performance of employees of PT. Angkasa Pura II cabang Bandung Husein Sastranegara by 54.2% influenced by the compensation and working discipline and the balance of 45.8% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Compensation, Work Discipline and Employee Performance*

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi ini setiap perusahaan menghadapi persaingan ketat yang mengharuskan setiap aspek dalam perusahaan wajib memiliki sikap profesional dalam menjalankan setiap tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menyatukan kepentingan pegawai dan perusahaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena menciptakan kerjasama yang serasi saling menguntungkan dan memberikan kepuasan pada masing-masing pihak. Perusahaan memiliki kewajiban mememanajemen sumber daya manusianya dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan banyak dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kompensasi dan disiplin kerja. Banyak karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk memperoleh penghasilan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan itu sendiri. Dan disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut fenomena yang ada di PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung selama periode Januari 2015 – September 2015 dilihat dari kepuasan karyawan terhadap sistem kompensasi menunjukkan karyawan sudah puas dengan sistem kompensasi perusahaan. Selain itu, dilihat dari data kinerja karyawan menunjukkan kinerja terus meningkat setiap periodenya namun belum bisa mencapai target perusahaan. Lalu, berdasarkan data absensi menunjukkan bahwa setiap periodenya telah mengalami penurunan persentase absensi karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, penulis ingin untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung.

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Kompensasi

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Badriyah (2015:153) mengatakan bahwa kompensasi adalah sebagai pendapatan yang dapat berwujud uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang akan diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Perusahaan ingin kompensasi yang diberikan kepada para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Simamora (2006:442) kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh seluruh karyawan. Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Komponen dari kompensasi tersebut antara lain :

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2010:86) mengatakan bahwa disiplin adalah kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di lingkungannya. Disiplin kerja karyawan yang baik tentu akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan disiplin kerja yang rendah tentu akan menjadi penghalang dan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2007:129) ada 2 bentuk disiplin kerja :

- 1) Disiplin Preventif
- 2) Disiplin Korektif

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Untuk menciptakan hasil kerja yang baik dibutuhkan alat ukur yang bisa dijadikan standar para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Bernadin dan Russel dalam Darmawan (2013:192), mengatakan bahwa untuk memahami instrumen dari kinerja maka perlu mengidentifikasi indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) *Quality*
- 2) *Quantity*
- 3) *Timeliness*
- 4) *Cost Effectiveness*
- 5) *Need for Supervision*
- 6) *Interpersonal Impact*

2.4 Hubungan Antar Variabel

Kompensasi dapat memacu para karyawan agar memiliki kinerja yang lebih baik. Menurut Hasibuan (2010) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada. Kompensasi menjadi salah satu faktor untuk karyawan dalam hal meningkatkan kinerjanya. Bagi karyawan yang dapat terus meningkatkan kinerjanya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan yang baik juga dapat tercapai jika para karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Datang ke tempat kerja tepat waktu, bekerja dengan baik tanpa harus diawasi oleh pimpinan, dan tidak meninggalkan tempat kerja saat jam kerja masih berlangsung adalah beberapa disiplin kerja yang harus dimiliki para karyawan. Jika disiplin kerja telah dimiliki, kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H1 : Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode deskriptif. Dan penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert, *Ordinal likert scale* ini berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial dan variabel/dimensi yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jumlah responden dalam penelitian ini ada 60 responden. Dalam uji validitas variabel kompensasi terdapat 17 item pertanyaan. Terdapat 2 item pernyataan yang memiliki nilai r hitung $< r$ tabel, sehingga item-item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan sebagai instrumen penelitian. Lalu untuk variabel disiplin kerja terdapat 7 item pertanyaan, bila item-item tersebut memiliki r hitung $> r$ tabel maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja. Dan untuk variabel kinerja karyawan terdapat 10 item pertanyaan. Terdapat 1 item pernyataan yang memiliki nilai r hitung $< r$ tabel, sehingga item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Dalam penelitian ini penulis melakukan uji asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data, dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Lalu uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots regresi*. Dan uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Semakin kecil nilai toleransi dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya multikolinearitas. Kebanyakan penelitian menyebutkan jika terdapat nilai toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan penelitian tersebut tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil tanggapan responden, variabel Kompensasi (X1) berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 83,58%, maksudnya adalah responden merasa sistem kompensasi di PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung sudah sangat baik. Dari 15 item pernyataan, item pernyataan nomor 1 (Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya) memiliki skor tertinggi yaitu 87,50% dan item pernyataan dengan skor terendah adalah nomor 4 (Gaji diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan) memiliki skor 76,67%. Berdasarkan hasil tanggapan responden, variabel Disiplin Kerja (X2) berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 79,25%, maksudnya adalah responden merasa disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung sudah cukup baik. Dari 7 item pernyataan, item pernyataan nomor 19 (Saya selalu taat pada ketentuan yang berlaku di perusahaan) memiliki skor tertinggi yaitu 82,50% dan item pernyataan dengan skor terendah adalah nomor 24 (Perusahaan memberitahu saya, apa saja kesalahan yang telah saya lakukan) memiliki skor 76,26%. Berdasarkan hasil tanggapan responden, variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 77,18%, maksudnya adalah kinerja karyawan karyawan PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung sudah cukup baik. Dilihat dari 9 item pernyataan, item pernyataan nomor 30 (Saya selalu dapat

menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu) memiliki skor tertinggi yaitu 81,25% dan item pernyataan dengan skor terendah adalah nomor 26 (Setiap karyawan selalu melakukan pekerjaannya sesuai dengan target dan standar yang telah disepakati) memiliki skor 72,08%. Perusahaan perlu memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar setiap karyawannya dapat bekerja lebih maksimal. Dan nilai R^2 sebesar 0,542 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memberikan pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54,2%, dan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai R^2 sebesar 0,542 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memberikan pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54,2%, dan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan pengujian hipotesis hasil pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t untuk variabel kompensasi sebesar 5,932 dan nilai t untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,034 lebih besar dari 2,002. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari masing-masing variabel kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas didapat kesimpulan bahwa sistem kompensasi yang ada di PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung berada pada kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan sebagian besar karyawan merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan mereka. Dan karyawan telah puas dengan pemberian gaji yang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang ada di perusahaan PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung berada dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan sebagian besar karyawan merasa sudah taat dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan. Dan juga setiap karyawannya telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan berada di kategori tinggi. Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu. Dan setiap karyawannya mampu bekerja dengan atasan maupun dengan bawahan. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai R^2 pada koefisien determinasi sebesar 0,542 atau sebesar 54,2%, dan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Daftar Pustaka

- [1] Abdurahman, Maman; Muhidin, Sambas Ali dan Ating Somantri (2011). *Dasar-dasar Metode Statistika Untuk Penelitian (edisi ke-1)*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- [2] Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit Erlangga
- [3] Darmawan, H. Didit (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- [4] Dessler, Gary (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Indeks
- [5] Ghozalli, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 update PLS Regresi (edisi Ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [7] Hasibuan, Malayu (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [8] Indrawati (2015). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi Dan Informasi*. Bandung: Refika Aditama.

- [9] Irfam, Fahmi (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung; Alfabeta
- [10] Mangkunegara, Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [11] Badriyah, Mila (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- [12] Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke Sepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- [13] Noor, Juliansyah. (2014). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana
- [14] Resmiatini, Erna dan Wahyuningtyas, Ratri. (2013). *Analisis Peran Departemen Sumber Daya Manusias pada Perusahaan X di Kota Bandung*. 19(1), 68-85. Retrieved from Jurnal Bisnis dan Ekonomi.
- [15] Riduwan dan Kuncoro, Achman Engkos. (2011). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- [16] Sarwono, Jonathan (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS) Tuntunan Praktis Dalam Menyusun Skripsi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- [17] Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business (Buku 2 Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat
- [18] Sekaran, Uma. (2011). *Metode Penelitian untuk Bisnis (Buku 2 Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat
- [19] Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN
- [20] Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- [21] Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [22] Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- [23] Sumanto (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian :Psikologi, Pendidikan, Ekonomi Bisnis, dan Sosial*. Jakarta: CAPS
- [24] Sutrisno, Edy (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup
- [25] Priansa, Donni (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- [26] Priyatno, Duwi (2013). *Analisis, Korelasi, regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Jogjakarta: Gaya Media
- [27] Wardhana, Aditya (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Karyamanunggal Lithomas.