

Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja pada Karyawan PT.ION Jaya Sentosa

Oleh:

Azzah Nabila Artianti (192010200271)

Dewi Andriani, SE., MM.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

PT. ION Jaya Sentosa merupakan perusahaan yang berfokus pada industri manufaktur, dengan spesialisasi dalam produksi panel listrik. Seperti perusahaan pada umumnya, PT. ION Jaya Sentosa telah melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi pada PT. ION Jaya Sentosa yaitu mengenai penurunan kinerja karyawan, dimana perubahan harus segera dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar kembali menjadi lebih baik serta sesuai target perusahaan. Diharapkan melalui penerapan kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat mendorong semangat kerja karyawan guna meningkatkan kinerjanya sehingga apa yang menjadi tujuan dan target dari perusahaan dapat tercapai. Sebab melihat di tahun 2022 kinerja karyawan PT. ION Jaya Sentosa dirasa menurun, hal tersebut terlihat dari data absensi karyawan sejak awal tahun 2022 hingga akhir tahun 2022.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah terdapat penerapan kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa?

Metode

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel kompensasi(X1), lingkungan kerja(X2), dan disiplin kerja(X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan(Y). Lokasi Penelitian ini berada di Jalan Hayam Wuruk No.10, kota Mojokerto, Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. ION Jaya Sentosa bagian produksi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 100 responden, dengan menggunakan metode teknik *probability sampling; simple random sampling*. Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisisioner Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji-t dan uji-f dengan aplikasi SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hasil

Tabel 6. Hasil Uji T Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.837 | 2.203 | | 2.195 | .031 |
| Kompensasi (X1) | .377 | .126 | .276 | 2.986 | .004 |
| Lingkungan kerja (X2) | .365 | .107 | .308 | 3.421 | .001 |
| Disiplin kerja (X3) | .138 | .069 | .189 | 2.004 | .048 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

1. Kompensasi(X1) : Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari tabel uji t dengan t_{hitung} sebesar 2,986 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,986 > 1,984$). Nilai signifikan $< 0,05 \alpha$ ($0,004 < 0,05$), artinya dari variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa.

2. Lingkungan kerja(X2) : Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari tabel uji t dengan t_{hitung} sebesar 3.421 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,421 > 1,984$). Nilai signifikan $< 0,05 \alpha$ ($0,001 < 0,05$), artinya dari variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa.

3. Disiplin kerja(X3) : Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil tabel uji t dengan t_{hitung} sebesar 2.004 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,048. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,004 > 1,984$). Nilai signifikan $< 0,05 \alpha$ ($0,048 < 0,05$), artinya dari variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa.

Hasil

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 199.187 | 3 | 66.396 | 16.564 | .000 ^b |
| | Residual | 384.813 | 96 | 4.008 | | |
| | Total | 584.000 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3)

Melalui paparan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 16,564 dan nilai signifikan 0,000. Sementara untuk Ftabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $K=3$ dan $df_2 = (100 - 3 - 1 = 96)$ maka didapat nilai Ftabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel yaitu $16,564 > 2,70$ dan nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa. signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa.

Pembahasan

1. Hipotesis Pertama (H1) : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, terbukti bahwa terdapat pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. ION Jaya Sentosa. Hal tersebut dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,986 > 1,984$) atau nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, yang artinya secara statistik hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. ION Jaya Sentosa. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. ION Jaya Sentosa sukses dalam memotivasi para karyawannya melalui pemberian kompensasi yang semata-mata untuk mensejahterakan para karyawannya.

Variabel kompensasi dengan nilai indikator tertinggi adalah tunjangan. Tunjangan tersebut mencakup asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung oleh perusahaan, serta tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi terhadap manfaat tunjangan yang mereka terima dari perusahaan PT. ION Jaya Sentosa dan PT. ION Jaya Sentosa memberikan tunjangan yang layak bagi para pekerja atau karyawannya.

Pembahasan

2. Hipotesis Kedua (H2) : lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, terbukti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. ION Jaya Sentosa. Hal tersebut dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,421 > 1,984$) atau nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, yang artinya secara statistik hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. ION Jaya Sentosa.. Hal ini menandakan bahwa suasana atau lingkungan kerja di PT. ION Jaya Sentosa memberikan kenyamanan dan fasilitas yang memadai bagi para karyawan, seperti sarana dan prasarana yang lengkap, fasilitas umum seperti tempat ibadah, taman, dan ruang kerja yang bersih.

Variabel lingkungan kerja mencatat nilai tertinggi pada indikator yaitu hubungan antara bawahan dengan pimpinan. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara bawahan dan pimpinan di tempat kerja adalah hubungan yang baik dan harmonis. Contohnya, hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dengan pimpinan dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keberadaan lingkungan kerja yang positif dan hubungan yang saling mendukung antara karyawan dan pimpinan dapat meningkatkan motivasi, kerjasama, dan performa karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. ION Jaya Sentosa dalam menerapkan lingkungan kerja yang baik.

Pembahasan

3. Hipotesis Ketiga (H3) : Disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja(X3) terhadap kinerja karyawan(Y). Hal tersebut dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,004 > 1,984$) atau nilai signifikansi $0,048 < 0,05$, yang artinya secara statistik hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. ION Jaya Sentosa. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. ION Jaya Sentosa telah menerapkan disiplin kerja dengan baik.

Variabel disiplin kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah hubungan kemanusiaan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. ION Jaya Sentosa dalam menerapkan peraturan disiplin kerja sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya.

Pembahasan

4. Hipotesis Keempat (H4) : Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. ION Jaya Sentosa. Hal ini dibuktikan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yaitu $16,564 > 2,70$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang diterapkan PT. ION Jaya Sentosa dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dan bisa meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Temuan Penting Penelitian

Berdasarkan hasil pada analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa. Hal ini menunjukkan bahwasannya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai penerapan kompensasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Manfaat Praktis :

- Bagi pihak perusahaan : Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan mengenai kompensasi lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Bagi peneliti : penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami penerapan kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

- [1]Diamantidis A, Chatzoglou P (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. International Journal of Productivity and Performance Management, 68(1): 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>.
- [2]N. A. Abdelmegeed, B. Ali, and N. Shah, 2022. "Asia Pacific Management Review Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan," Asia Pacific Manag. Rev., no. xxxx, doi: 10.1016/j.apmrv.2022.03.001.
- [3]P. Gökalp and S. Soran, 2022. "Science Direct The Impact Impact of Leadership Styles on Performance and Mediating Effect of Organizational Culture : Studyin Flight Schools Effect of Organizational Culture : A Study in ," Transp. Res. Procedia, vol. 65, pp. 304–317, doi: 10.1016/j.trpro.2022.11.035.
- [4]Fauziah, F., (2016). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia). <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35731/1/FATTIAH%20FAUZIAH-FEB.pdf>
- [5]Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [6]Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- [7]Edy, Sutrisno. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [8]Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- [9]Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- [10]Stephen, Robbins, 2015. Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [11]Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- [12]Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- [13]Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.

Referensi

- [14]Müller-Bloch, C., & Kranz, J. (2015). A framework for rigorously identifying research gaps in qualitative literature reviews.
- [15]Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta.Bumi Aksara.
- [16]Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- [17]Alex, Nitisemito. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- [18]Agus, Ahyari. 2015. Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- [19]Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- [20]Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [21]Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [22]Mufraini, M. Arief. (2013). Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam. Ciputat: UIN Jakarta Press.
- [23]O. Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media", mea, vol. 3, no. 2, pp. 184-190, Jun. 2019, doi: <https://doi.org/10.31955/mea.v3i2.243>.
- [24]E. Juliningrum, and A. Sudiro, "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai," Jurnal Aplikasi Manajemen, vol. 11, no. 4, pp. 655-676, 2014.
- [25]N. Latif, A. Ismail, Nurmega, and A. Irwan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros." SEIKO: Journal of Management & Business, vol. 5, no. 1, pp. 585-591, 2022, doi: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1795>.
- [26]I. Nisa, K. Albasari, and M. R. Adiwati, "Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pmp Unit Bobbin Jember." SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business, vol. 6, no. 1, pp. 30-38, 2023, doi: <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>.
- [27]U. Chassanah, "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNITED PASIFIC SOLUTIONS JAKARTA SELATAN." Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan, vol. 1, no. 1, pp. 31-39, 2023, doi: <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.191>.
- [28]I. L. Sumbung, S. Falah, and A. Antoh, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif sebagai Variabel Moderasi." Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah, vol. 2, no. 1, 2017.
- [29]N. Nurjaya, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA", jin, vol. 3, no. 1, pp. 60-74, Apr. 2021. doi: <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>.
- [30]Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [31]Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. Metodologi Riset Manajemen Pemasaran. Malang: UIN-MALIKI PRESS.

Letter of Acceptance (LoA)



JOURNAL OF ECONOMIC, BUSSINES AND ACCOUNTING (COSTING)
INSTITUT PENELITIAN MATEMATIKA KOMPUTER,
KEPERAWATAN, PENDIDIKAN, DAN EKONOMI (IPM2KPE)

Terakreditasi (Sinta 4), Surat Keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi
Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia, Nomor 158/E/KPT/2021.
Alamat : Jl.Gunung Sori Kel.Karya Bakti, Kec.Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan.
No HP. 081377987485

LETTER OF ACCEPTANCE (LOA)

Kepada Yth
Azzah Nabila Artianti¹, Dewi Andrian², Sumartik³
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

Berdasarkan hasil telaah tim jurnal COSTING, artikel yang berjudul "MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PENERAPAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. ION JAYA SENTOSA" akan diterbitkan pada edisi Vol. 7, No. 2, Januari-Juni 2024. Demikianlah Letter of Accepted (LOA) Ini dibuat semoga dapat dipergunakan sebagaimana mustinya.

Lubuklinggau, 07 Agustus 2023
Journal Manager



Dr. H. HARTAWIGAWDY PRANANOSA, M.Pd

