

**PENGARUH KOMPENSASI , BEBAN KERJA , DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PALU MAS PERDANA**

SKRIPSI

OLEH :

CEZIA DEFRYA RARUNG

20200500166

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**PENGARUH KOMPENSASI , BEBAN KERJA , DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PALU MAS PERDANA**

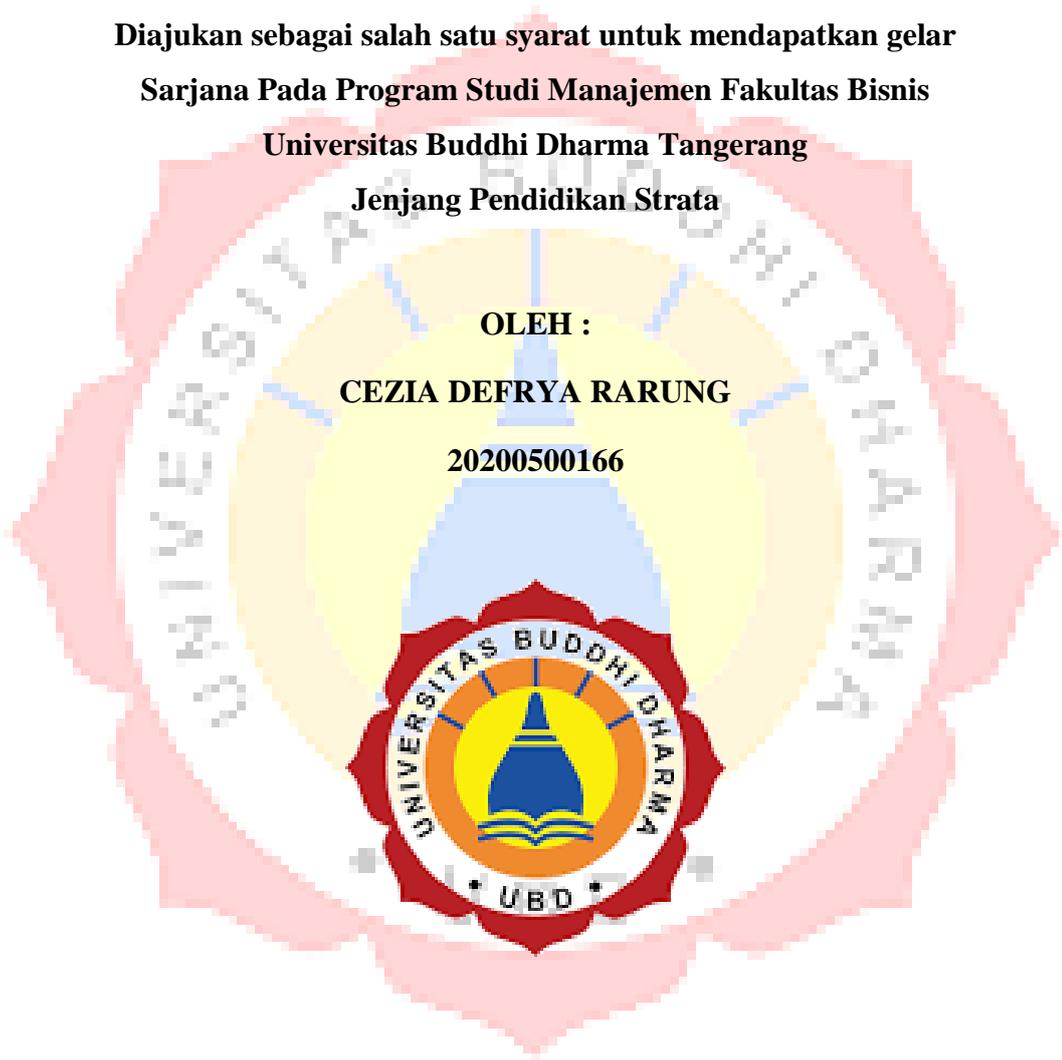
SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata**

OLEH :

CEZIA DEFRYA RARUNG

20200500166



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Cezia Defrya Rarung

NIM : 20200500166

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

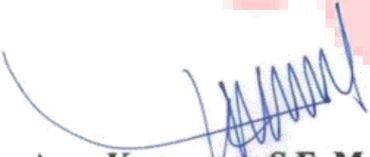
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Palu Mas Perdana

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 29 September 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Palu Mas Perdana

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Cezia Defrya Rarung

NIM : 20200500166

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 12 Januari 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Agus Kusnawan, S.E., M.M.

NIDN : 0421107101


Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agus Kusnawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Cezia Defrya Rarung

NIM : 20200500166

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Palu Mas Perdana

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 12 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Cezia Defrya Rarung
NIM : 20200500166
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Palu Mas Perdana

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 06 Maret 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



Penguji I : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402



Penguji II : Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0315056002



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian ini saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi, atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan saat ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya telah peroleh karena karya tulis ini. Serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Tangerang, 12 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan



Cezia Defrya Rarung

NIM : 20200500166

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500166
Nama : Cezia Defrya Rarung
Jenjang Studi : Strata (S1)
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Palu Mas Perdana".

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau mdia lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 06 Maret 2024

Penulis,



(Cezia Defrya Rarung)

**PENGARUH KOMPENSASI , BEBAN KERJA , DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PALU MAS PERDANA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Palu Mas Perdana. Penelitian ini Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, dimana menggunakan teknik analisa data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dengan angket dan observasi .Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT Palu Mas Perdana. Metode pengambilan sampel menggunakan metode total sampling-sampel jenuh dimana seluruh populasi dalam penelitian ini merupakan sampel penelitian. Pengujian hipotesis diolah dengan program IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 25.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,665 atau 66,5%, yang berarti pengaruh Kompensasi, Beban Kerja,dan Disiplin Kerja yaitu 66,5%. Sedangkan untuk sisanya yang dimana sebesar 33,5% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel X1 (Kompensasi) memiliki nilai $10,710 > 1,98498$ dan signifikan $0,00 > 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X2 (Beban Kerja) sebesar $10.273 > 1,98498$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X3 (Disiplin Kerja) sebesar $6.721 > 1,98498$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan uji F sebesar $66.406 > 2,70$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan. Sedangkan dalam uji f ditemukan bahwa kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Palu Mas Perdana.

Kata kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**THE EFFECTD OF COMPENSATION, WORKLOAD AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PALU MAS
PERDANA**

ABSTRACT

This study aims to find out the impact of compensation, workload, and work discipline on the performance of PT Palu Mas Perdana employees. This type of research uses a quantitative approach with descriptive methods, where using data analysis techniques in this study is double linear regression analysis. Data collection techniques with lifts and observations. The respondents to this study are all permanent employees at PT Palu Mas Perdana. The sample-taking method uses the total sampling-saturated sample method where the entire population in this study is the sample of the study. Hypothesis testing processed with the IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) program version 25.

The results of the research that has been carried out show that the Adjusted R Square value is 0.665 or 66.5%, which means the influence of Compensation, Workload and Work Discipline is 66.5%. Meanwhile, the remaining 33.5% is explained by variables or other factors not explained in this research.

Based on the T test, it shows that variable X1 (Compensation) has a value of $10,710 > 1,98498$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning H_0 is rejected and H_a is accepted, variable X2 (Workload) is $10.273 > 1,98498$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted, variable X3 (Work Discipline) is $6.721 > 1,98498$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Based on the F test of $66,406 > 2.70$ with a significance level of $0.000 > 0.05$, it can be concluded that which means H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning there is a simultaneous influence of the independent variable on the dependent variable.

The results of the study showed that partial compensation had a significant impact on the performance of the employee, partial workload had a major impact on employee performance, and partly work discipline had a substantial impact on employees' performance. While in test f it was found that compensation (X1), workload (X2), and work discipline (X3) had a combined or simultaneous significant effect on PT Palu Mas Perdana's performance.

Keywords: Compensation, Workload, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang memiliki judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Palu Mas Perdana" dengan baik dan tepat waktu yang diharapkan. Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Manajemen Fakultas Bisnis di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dan telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak secara langsung sehingga skripsi ini dapat berjalan lancar hingga selesai, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Agus Kusnawan, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan selama penulisan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.

6. Kepada papa dan mama, serta kedua adik yang selalu mendukung dan terus memotivasi penulis hingga terselesaikan skripsi ini.
7. Cynthia Agustina selaku manager, serta pimpinan dan seluruh staff PT Palu Mas Perdana yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam melakukan riset dan menyelesaikan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Untuk Livia Giovani sahabat perjuangan di saat senang dan susah terimakasih untuk waktunya selama ini dari awal hingga saat ini, terimakasih telah menjadi sahabat dan pendukung yang baik untuk penulis.
9. Untuk sahabat seperjuangan skripsi baik Livia Giovani, Aini Nurfitriani, Livia Anastasia, Velly Cecilia Batangi, Naomi Veronica, Debora Srimulyati, dan Agnestasya Nolanda terimakasih telah memberikan semangat, motivasi serta kebersamaannya.
10. Untuk *Seventeen*, *Day6*, *NCT* terimakasih untuk setiap lagunya yang menemani penulis selama membuat skripsi ini.
11. Sahabat babaturan yang terus mendukung dan menyemangati penulis.
12. Terimakasih untuk aku yang telah bertahan dan berjuang hingga akhir.

Tangerang, 12 Januari 2024



Cezia Defrya Rarung
NIM : 20200500166

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN KARYA ILMIAH	
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Permasalahan.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Gambaran Umum Teori.....	10
1. Manajemen.....	10

2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
3. Kompensasi.....	16
4. Beban Kerja.....	22
5. Disiplin Kerja	29
6. Kinerja Karyawan.....	34
B. Penelitian Terdahulu.....	40
C. Kerangka Penelitian.....	47
1. Kerangka Pemikiran	47
2. Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	50
1. Profil Singkat Mengenai PT Palu Mas Perdana.....	50
2. Visi dan Misi PT Palu Mas Perdana.....	50
3. Struktur pekerjaan	51
4. Penjelasan Tugas	51
5. Produknya Pada PT Palu Mas Perdana.....	56
B. Jenis Penelitian	57
C. Objek Penelitian	58
D. Jenis Sumber Data	58
1. Sumber data primer	58
2. Sumber data Sekunder	59
E. Populasi dan Sampel	60
1. Populasi.....	60
2. Sampel	60
F. Teknik Pengumpulan Data	61

1. Data Primer	61
2. Data Sekunder	63
G. Operasional Variabel Penelitian.....	63
H. Teknik Analisa Data	68
1. Uji Data.....	68
2. Uji Asumsi Klasik	71
3. Analisis Data Model Statistik	73
4. Uji Hipotesis	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	80
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	80
B. Uji Frekuensi	82
1. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)	82
2. Uji Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2)	87
3. Uji Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X3).....	93
4. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	99
C. Uji Reliabilitas dan Validitas	104
1. Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Kompensasi (X1).....	104
2. Uji Reliabilitas dan Validitas Beban Kerja (X2).....	107
3. Uji Reliabilitas dan Validitas Disiplin Kerja (X3).....	109
4. Uji Reliabilitas dan Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	111
D. Uji Asumsi Klasik	114
1. Uji Normalitas	114
2. Uji Multikolinearitas	116
3. Uji Heteroskedastisitas	117
E. Analisa Data Model Statistik.....	119

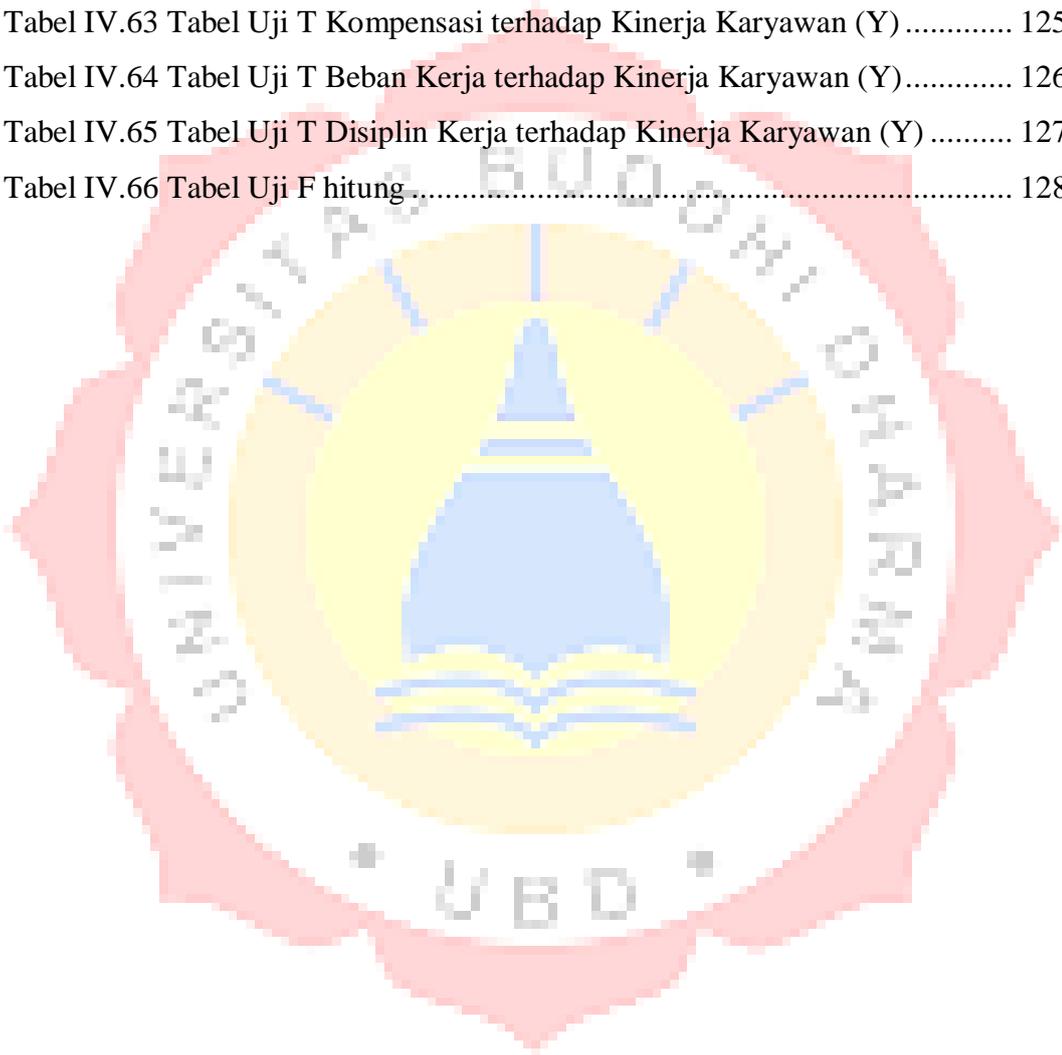
1. Koefisien Korelasi.....	119
2. Regresi Linear Berganda	122
3. Koefisien Determinasi	123
F. Uji Hipotesis Penelitian.....	124
1. Uji T.....	124
2. Uji F.....	128
G. Pembahasan Penelitian	129
1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT Palu Mas Perdana	129
2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Palu Mas Perdana.....	129
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT Palu Mas Perdana	130
4. Pengaruh Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT Palu Mas Perdana.....	130
BAB V PENUTUP	132
A. Kesimpulan	132
B. Saran	135
DAFTAR PUSTAKA.....	136
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	144
SURAT KETERANGAN RISET	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Hasil penelitian terdahulu.....	40
Tabel III.1 Skala Ordinal.....	65
Tabel III.2 Operasional Variabel	66
Tabel III.3 Standar Reliabilitas.....	71
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	81
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	81
Tabel IV.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, pernyataan 1.....	82
Tabel IV.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, pernyataan 2.....	82
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, pernyataan 3.....	83
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, pernyataan 4.....	83
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, pernyataan 5.....	84
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, pernyataan 6.....	84
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, pernyataan 7.....	85
Tabel IV.11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, pernyataan 8.....	85
Tabel IV.12 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, pernyataan 9.....	86
Tabel IV.13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, pernyataan 10.....	86
Tabel IV.14 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, pernyataan 1.....	87
Tabel IV.15 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, pernyataan 2.....	88
Tabel IV.16 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, pernyataan 3.....	88
Tabel IV.17 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, pernyataan 4.....	89
Tabel IV.18 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, pernyataan 5.....	89
Tabel IV.19 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, pernyataan 6.....	90
Tabel IV.20 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, pernyataan 7.....	91
Tabel IV.21 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, pernyataan 8.....	91
Tabel IV.22 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, pernyataan 9.....	92
Tabel IV.23 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, pernyataan 10.....	92
Tabel IV.24 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, pernyataan 1.....	93
Tabel IV.25 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, pernyataan 2.....	93

Tabel IV.26 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, pernyataan 3.....	94
Tabel IV.27 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, pernyataan 4.....	95
Tabel IV.28 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, pernyataan 5.....	95
Tabel IV.29 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, pernyataan 6.....	96
Tabel IV.30 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, pernyataan 7.....	96
Tabel IV.31 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, pernyataan 8.....	97
Tabel IV.32 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, pernyataan 9.....	98
Tabel IV.33 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, pernyataan 10.....	98
Tabel IV.34 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, pernyataan 1.....	99
Tabel IV.35 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, pernyataan 2.....	99
Tabel IV.36 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, pernyataan 3.....	100
Tabel IV.37 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, pernyataan 4.....	100
Tabel IV.38 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, pernyataan 5.....	101
Tabel IV.39 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, pernyataan 6.....	101
Tabel IV.40 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, pernyataan 7.....	102
Tabel IV.41 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, pernyataan 8.....	102
Tabel IV.42 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, pernyataan 9.....	103
Tabel IV.43 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, pernyataan 10.....	103
Tabel IV.44 Tabel <i>Case Processing Summary</i> Kompensasi	104
Tabel IV.45 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	105
Tabel IV.46 Tabel Uji Validitas Kompensasi (X1)	106
Tabel IV.47 Tabel <i>Case Processing Summary</i> Beban Kerja	107
Tabel IV.48 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja.....	107
Tabel IV.49 Tabel Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	108
Tabel IV.50 Tabel <i>Case Processing Summary</i> Disiplin Kerja.....	109
Tabel IV.51 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	109
Tabel IV.52 Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)	110
Tabel IV.53 <i>Case Processing Summary</i> Kinerja Karyawan	111
Tabel IV.54 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	112
Tabel IV.55 Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	113
Tabel IV.56 Tabel <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	116

Tabel IV.57 Tabel <i>Coefficient Collinearity Statistics</i>	117
Tabel IV.58 Hasil Analisis Korelasi Berganda	119
Tabel IV.59 Tabel Koefisien Korelasi	120
Tabel IV.60 Tabel Variabel <i>Entered</i>	121
Tabel IV.61 Tabel Uji Regresi Linear Berganda.....	122
Tabel IV.62 Tabel Koefisien Determinasi	123
Tabel IV.63 Tabel Uji T Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Y)	125
Tabel IV.64 Tabel Uji T Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	126
Tabel IV.65 Tabel Uji T Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)	127
Tabel IV.66 Tabel Uji F hitung	128



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar III.1 Struktur Organisasi PT Palu Mas Perdana	51
Gambar III.2 Hak (Material)	56
Gambar III.3 Sol TPR.....	56
Gambar III.4 Shoe Last.....	56
Gambar III.5 Insole.....	57
Gambar III.6 Tamsin.....	57
Gambar IV.1 Hasil Uji Normal P-Plot.....	115
Gambar IV.2 Grafik <i>Scatterplot</i>	118

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Responden

Lampiran 3 Tabel R

Lampiran 4 Tabel F

Lampiran 5 Tabel T

Lampiran 6 Tabel SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bisnis semakin maju seiring perkembangan zaman saat ini, terlebih dalam industri bisnis. Karena banyaknya pesaing baru yang muncul, bisnis harus lebih berhati-hati dan membuat strategi yang tepat untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Di balik pembuatan strategi diperlukan peran sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Pemilihan sumber daya manusia yang tepat dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat memilih sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan mereka. Ini karena kinerja sumber daya manusia merupakan faktor penting yang akan mewujudkan apa yang menjadi pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, dan merupakan aset penting yang harus dijaga dan diperlukan perhatian lebih dari perusahaan. Tanpa adanya karyawan maka proses produksi tidak akan terjadi dengan maksimal, oleh sebab itu, pentingnya kehadiran karyawan bagi kelancaran proses operasional suatu perusahaan. Peran aktif yang dilakukan karyawan sangat penting terutama dalam merencanakan strategi, sistem, proses, tujuan dan visi dan misi yang menjadi target perusahaan.

Banyak kerumitan dan detail pekerjaan sehari-hari yang harus dikomunikasikan oleh karyawan dalam bisnis apa pun. Karyawan yang mampu

menangani kekacauan dan menjunjung tinggi standar profesional yang ditetapkan perusahaan akan berhasil pada posisinya. Ketika karyawan dalam keadaan tidak dapat memenuhi persyaratan perusahaan, maka perusahaan belum memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan.

Kompensasi adalah hal yang didapatkan oleh karyawan sesuai dengan kontribusi yang dikerjakan dan dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Merupakan hubungan yang sangat menguntungkan, karena jika karyawan dapat memenuhi keinginan perusahaan, maka balas jasa atau jasa yang diterima perusahaan akan sepadan dengan apa yang telah dilakukan oleh tersebut. Dalam contoh berikut, jelas bahwa kompensasi bagi karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang dilakukan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan tersebut. Kompensasi yang dijanjikan di awal tahun setiap periode tidak pernah dibagikan kepada karyawan. Pemberian Kompensasi yang tidak sesuai juga terutama pemberian tunjangan belum sesuai perjanjian yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan sebagian dari karyawan dalam perusahaan masih mendapatkan kompensasi di bawah ketentuan yang ditetapkan, hal ini merupakan permasalahan yang kompleks yang dapat menjadi dampak dari penurunan kinerja karyawan.

Program kompensasi bagi karyawan setiap perusahaan mempunyai korelasi langsung dengan jumlah tunjangan terkait beban pekerjaan yang tersedia. Beban kerja adalah sejumlah atau sekumpulan tugas dan kegiatan yang dikerjakan serta diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Beberapa dari perusahaan masih saja memberikan beban kerja yang lebih besar

dengan periode yang singkat tetapi kompensasi yang didapatkan tidak sesuai. Pemberian beban diluar tugas karyawan juga disebut beban kerja karena sebagian besar dari karyawan merasa harus menyelesaikan tanggung jawabnya ditambah dengan tugas tambahan itu akan membuat karyawan stress akibat beban kerja yang berlebihan sehingga menurunkan motivasi dan semangat kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan dengan target pekerjaan yang tidak terselesaikan.

Disiplin juga salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan keteraturan yang harus dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan maka akan berdampak baik terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. sehingga dapat terlihat ternyata, dengan disiplin, banyak tugas yang tertunda akan cepat selesai karena tidak ada kata untuk menunda apa yang harus diselesaikan saat ini dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan target secara tepat waktu. Meskipun kenyataan yang terjadi karyawan tetap menunda waktu yang ada dalam menyelesaikan tugas sehingga banyak tugas yang tidak terselesaikan, karyawan selalu terlambat masuk kerja dengan beragam alasan karyawan serta sering melakukan izin masuk kerja.

Faktor yang dijelaskan diatas adalah beberapa faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja dari karyawan. Bila faktor-faktor berjalan dengan baik maka terjadi kepuasan kerja yang akan dialami sehingga memicu peningkatan kinerja dari karyawan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja

secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Karyawan yang merasakan kepuasan dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal sehingga produktivitas dari operasional akan meningkat dan kinerja karyawan tersebut dapat terlihat dari hasil produktivitasnya. Sebaliknya jika karyawan memiliki ketidakpuasan dengan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan pun menurun dan produktivitas yang dihasilkan juga tidak maksimal.

PT Palu Mas Perdana adalah perusahaan yang bergerak di bidang komponen alas kaki dan sudah memiliki banyak kerjasama dengan perusahaan perusahaan sepatu ternama baik lokal maupun non-lokal. Dengan memiliki pengalaman menekuni bidang alas kaki sejak tahun 2007, perusahaan berharap untuk terus meningkatkan profesionalitas dalam hal peningkatan kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, serta kinerja sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat mewujudkan kepuasan mitra serta konsumen dan mewujudkan apa yang menjadi sasaran dari perusahaan. Dengan tujuan menjadi perusahaan industri pembuat komponen alas kaki yang profesional, maka perusahaan fokus untuk menjadi penyedia produk yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, yang dimana karyawan perusahaan dituntut harus bisa menyediakan produk sesuai permintaan konsumen baik kuantitas maupun kualitas. Hal ini dibutuhkan pengaruh pendukung untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, seperti pengaruh dari faktor kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penuturan di atas mengenai beberapa hal yang dijelaskan dalam penelitian, membuat peneliti mengambil keputusan untuk melakukan riset penelitian mengenai adakah "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Palu Mas Perdana" sehingga kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana dapat meningkat maksimal.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai latar belakang penelitian penelitian yang dijabarkan diatas, maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang dijanjikan di awal tahun setiap periode tidak pernah dibagikan kepada karyawan.
2. Beban kerja sejak pandemi covid 19 bertambah, karena kebijakan perusahaan belum ingin menambah karyawan baru, karena yang lama banyak yang di PHK.
3. Disiplin yang diatur dari peraturan perusahaan selama ini tidak ada tindakan tegas dan menjadi budaya buruk terhadap kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini terdapat batasan masalah yang menjadi pembatas peneliti dalam melakukan penelitian sehingga tidak menyimpang dari tujuannya yaitu hanya berfokus pada pengaruh variabel kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Palu Mas Perdana dengan jumlah seluruh responden kurang lebih 100 orang karyawan tetap.

D. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana?
4. Apakah kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana?

E. Tujuan Penelitian

Berikut ini tujuan yang ingin dicapai penulis dalam hal penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi yang dilakukan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari beban yang dilakukan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja yang dialami karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana.
4. Untuk mengetahui pengaruh bersama-sama dari kompensasi, beban kerja disiplin kerja yang dialami karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana.

F. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini bermanfaat untuk :

1. Bagi peneliti:

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan mengembangkan pemikiran penelitian, khususnya dengan tujuan untuk memahami kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja pada karyawan PT Palu Mas Perdana.

2. Bagi instansi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, diharapkan temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik dalam memberikan kompensasi karyawan, memperhatikan beban kerja karyawan, serta disiplin kerja sehingga meningkatkan kinerja dari karyawan.

3. Bagi pihak lain (atau peneliti selanjutnya)

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan rumusan permasalahan yang sama di kemudian nanti.

G. Sistematika Penulisan

Supaya semua yang ditelaah dalam penelitian ini dapat dimengerti dan mudah dipahami secara jelas dari setiap bab, maka karena itu temuan penelitian ini dikatakan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menggambarkan tentang isu yang akan dibahas, bab ini memuat tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menggambarkan tentang tinjauan empiris, teori- teori yang berhubungan dengan judul penelitian. Teori yang didapatkan dari penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan judul penelitian, artikel, jurnal, serta buku yang memiliki kaitan dengan judul penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel yang diteliti, populasi dan sampel, skala pengukuran, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah organisasi, motto, serta visi dan misi dari perusahaan PT Palu Mas Perdana yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Selanjutnya bab ini memuat hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan agar mengetahui Pengaruh Kompensasi, Beban kerja, dan

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana.

BAB V : PENUTUPAN

Dalam bab terakhir ini adalah bagian penutup penulisan penelitian dan menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berawal dari kata “to manage” yang memiliki arti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin. Manajemen merupakan gabungan dari beberapa proses yang dilakukan organisasi dalam mengatur sumber daya yang dimiliki organisasi dengan tujuan untuk mencapai apa yang perusahaan inginkan. Manajemen ialah suatu proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut (Ismail et al., 2022) menyatakan:

“Manajemen Merupakan Suatu ilmu dan seni dalam melakukan pengelolaan dengan proses perencanaan, organisasian, mengkoordinasi, mengevaluasi, pengendalian dan peningkatan untuk mencapai suatu tujuan bekerja yang diharapkan”.

Menurut Lauren A.Aply (Machendrawaty, 2019) menyatakan pengertian Manajemen:

“Manajemen merupakan *The art of getting think done through others*, yang memiliki arti keahlian untuk menggerakkan orang melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu melalui orang lain”.

Menurut Griffin dalam (Priatna, 2019) menyatakan pengertian

Manajemen:

“Manajemen merupakan proses perencanaan, planning, pengorganisasian, pengkoordinasian serta pengontrolan setiap sumber daya yang ada guna mencapai tujuan ataupun goals yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli mengenai manajemen, penulis memberi kesimpulan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni dalam pengelolaan sumber daya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b.Fungsi Manajemen

Menurut Robbins dalam (Priatna, 2019) menjelaskan fungsi-fungsi manajemen POAC sebagai berikut:

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, karena dalam perencanaan di tentukan sasaran yang ingin dicapai dan memikirkan cara serta sarana pencapaiannya.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing merupakan langkah lanjutan setelah organisasi tersebut membuat perencanaan. Memuat tentang kewajiban dan tanggung jawab personel, melaksanakan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Membatasi tanggung jawab, membagi-bagi tugas, tanggung jawab dan kekuasaan.

3. *Actuating* (Pengarahan)

Actuating memiliki arti menggerakkan, yaitu menggerakkan unit-unit organisasi dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Dalam proses ini penggerakkan terkait dengan pemberian perintah yang bersifat membangkitkan semangat dalam pelaksanaan tugas untuk pencapaian tujuan organisasi.

4. *Controlling* (Pengawasan)

Controlling merupakan fungsi manajemen untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan kata lain pengawasan adalah suatu tugas untuk mengkonfirmasi sampai sejauh mana suatu program yang telah ditetapkan dilaksanakan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi untuk mengatur semua yang berhubungan dengan sumber daya manusia di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan kegiatan yang dirancang mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pengevaluasian secara keseluruhan dari sumber daya manusia guna mencapai tujuan baik secara individu maupun perusahaan. Kegiatan ini pada intinya membutuhkan kebijakan dan keputusan yang dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan. Untuk lebih di

mengerti berikut ini beberapa pengertian Manajemen Sumber daya Manusia menurut para ahli.

Menurut (R.Sabrina, 2021) mengatakan bahwa:

“MSDM adalah serangkaian keputusan yang dibuat untuk mengelola hubungan ketenagakerjaan, termasuk calon pegawai, pegawai lama, dan pensiunan, mulai dari perekrutan, penyeleksian, penempatan, dan pemeliharaan, yang mencakup kompensasi dan kesejahteraan, pengembangan karier, pendidikan, dan pelatihan, dan terminasi yang bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Amstrong (1994) dalam (Arifin, 2019) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagaimana cara banyak orang dapat dikelola dengan cara terbaik untuk kepentingan dalam organisasi”.

Sedangkan pengertian MSDM menurut (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Ilmu dan seni dalam menyusun jalinan dan kontribusi dari tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari cara mengatur tenaga kerja di dalam perusahaan dengan menyiapkan dan meningkatkan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk mengembangkan kinerjanya supaya mencapai tujuan dari perusahaan, tenaga kerja, maupun masyarakat.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Hasibuan, 2019) meliputi:

- 1) Perencanaan merupakan pembuatan rencana tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan keperluan perusahaan dalam membantu pencapaian perusahaan.
- 2) Pengorganisasian adalah aktivitas untuk mengatur semua tenaga kerja dengan memastikan pembagian kerja, relasi kerja, ketetapan wewenang, integrasi, dan prosedur dalam organisasi.
- 3) Pengarahan merupakan aktivitas mengendalikan seluruh karyawan, sehingga dapat bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan.
- 4) Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan seluruh karyawan supaya mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan.
- 5) Pengadaan yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan merupakan proses yang dilalui oleh karyawan dalam meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, dan etika karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.

- 7) Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa langsung dan tidak langsung oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaannya.
- 8) Pengintegrasian adalah aktivitas untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan merupakan aktivitas untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, maupun loyalitas tenaga kerja.
- 10) Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang penting dikarenakan semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan sehingga mencapai hasil yang optimal.
- 11) Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Cushway dalam (Sutrisno, 2019), Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa tujuan, meliputi:

- 1) Sebagai pertimbangan manajemen untuk menciptakan kebijakan sumber daya manusia agar dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang punya motivasi yang tinggi dan kinerja yang baik.
- 2) Menjalankan dan menjaga semua ketentuan dan proses sumber daya manusia sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya.

- 3) Membantu dalam pengembangan arah dan strategi organisasi keseluruhan.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen.
- 5) Memberikan bantuan dan kondisi yang akan membantu manajer lini untuk memenuhi tugasnya.
- 6) Berperan sebagai pemelihara standard dan nilai organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi Merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memiliki sistem kompensasi yang baik juga akan memungkinkan karyawan menjadi puas dan perusahaan dapat mempertahankan karyawan. Berikut beberapa pengertian kompensasi dari beberapa ahli:

Menurut (Arifin, 2019) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka atau hasil kerja mereka. Kompensasi dapat berupa uang, pemberian material, fasilitas, atau kesempatan karir yang lebih baik”.

Menurut (Hasibuan, 2019) Hasibuan juga mendefinisikan pengertian kompensasi bahwa :

“Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atas layanan mereka kepada perusahaan”.

Sedangkan menurut Nawawi (2011) dalam (Syardiansah & Maulana, 2022) menyatakan bahwa:

“Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada karyawan yang telah membantu mencapai tujuannya melalui pekerjaan mereka”.

Dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan pengertian kompensasi merupakan pemberian yang berupa finansial maupun non finansial kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas kinerja karyawan dalam membantu tujuan dari perusahaan.

b. Fungsi Kompensasi

Menurut Ardana et al., 2013 dalam (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, et al., 2021) fungsi dari kompensasi terdiri dari 8 (delapan) fungsi, terdiri dari:

1) Ikatan kerjasama

Tentang kompensasi yang yang diberikan sesuai dengan kesepakatan pada perjanjian ikatan kerjasama.

2) Kepuasan kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi dapat memenuhi kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan merasa puas dapat memenuhi kebutuhannya.

3) Pengadaan efektif

Perusahaan dapat mudah mendapatkan karyawan yang berkualitas dengan pemberian kompensasi yang tinggi.

4) Motivasi

Karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi jika diberikan kompensasi yang cukup besar.

5) Stabilitas karyawan

Dengan adanya kompensasi yang besar diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan tingkat *turnover* rendah.

6) Disiplin

Karyawan akan bekerja dengan baik sesuai balas jasa yang sudah diterima.

7) Serikat buruh

Pengaruh dari serikat buruh dapat dihindari jika dalam pemberian kompensasi yang sesuai sehingga karyawan merasa puas.

8) Pengaruh pemerintah

Karena intervensi pemerintah bisa dihindari dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan pemerintah.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Beberapa faktor yang menjadi perhatian dalam mengambil keputusan dalam perusahaan menetapkan pemberian kompensasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Leon C. Magginson (1981) dalam (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, et al., 2021).

- 1) Pengaruh pemerintah.
- 2) Penawaran dan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan.
- 3) Biaya hidup karyawan.
- 4) Ukuran perbandingan upah.
- 5) Permintaan dan penawaran kerja.
- 6) Kemampuan perusahaan dalam membayar.

d. Jenis-jenis kompensasi

Menurut Prof. Dr.H. Suparyadi dalam (Ratnasari, 2020) kompensasi dibagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Kompensasi langsung

Imbalan langsung yang diterima karyawan. Terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

a. Kompensasi Finansial

- 1) Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan
- 2) Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

3) Tunjangan, dapat berupa tunjangan kesehatan, THR, Tunjangan lainnya

4) Insentif, dapat berupa materi atas pencapaian prestasi kinerja.

b. Kompensasi Non-finansial

Dapat berupa fasilitas yang dapat menunjang seluruh kegiatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seperti: kendaraan, mess atau perumahan, balai kesehatan perusahaan, laptop, dll.

2. Kompensasi tidak langsung

1) Kompensasi Finansial, berupa uang yang diberikan saat sudah berhenti di perusahaan seperti uang pensiun dan uang pesangon jika di berhentikan oleh perusahaan.

2) Kompensasi non-finansial, dapat berupa asuransi kesehatan bagi karyawan yang sudah pensiun.

e. Indikator Kompensasi

Berikut ini merupakan indikator-indikator dari kompensasi menurut Pudjo Wibowo dalam (Efendi & Widiyanto, 2022) ,yaitu :

1) Gaji

Merupakan salah satu yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang dan diberikan setiap bulannya secara tetap kepada karyawan.

2) Upah

Imbalan untuk pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan berdasarkan waktu kerjanya.

3) Insentif

Imbalan yang diberikan perusahaan atas prestasi karyawan atas pencapaian kinerja. Karyawan dengan tinggi prestasi dan moral akan mendapatkan insentif.

4) Bonus

Imbalan yang diberikan perusahaan di luar gaji dan upah kepada karyawan, merupakan hasil bagi dari keuntungan yang dicapai. Diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

5) Tunjangan kesehatan

Upaya yang diberikan perusahaan dalam bentuk kesehatan agar karyawan dapat memastikan kesehatan ataupun jika sakit karyawan dapat menggunakan tunjangan ini, biasanya dalam bentuk asuransi.

6) Tunjangan hari raya

Bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan dan yang harus diterima karyawan atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan di Indonesia.

7) Fasilitas

kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja.

8) Jenjang karir

Ketentuan jenjang karir atau jabatan yang akan diberikan untuk karyawan yang mampu membuat perusahaan semakin maju.

9) Cuti karyawan

Merupakan hak karyawan dalam melakukan izin atau libur karyawan secara sementara, dan tidak mengikuti kerja sementara waktu.

10) Tunjangan kecelakaan kerja

Jaminan yang diberikan perusahaan upaya perlindungan atas risiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berupa perawatan, santunan, dan tunjangan cacat.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu pengukuran pekerjaan yang dilihat berdasarkan kemampuan serta kapasitas yang dimiliki oleh para pekerja dalam suatu perusahaan. Beban kerja yang diberikan terlalu banyak juga akan memberi pengaruh besar bagi kinerja karyawan. Beberapa pernyataan dari ahli mengenai pengertian Beban kerja, sebagai berikut:

Menurut (Vanchapo, 2020) menyatakan bahwa:

“Beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Setiap beban yang diterima seseorang harus sesuai dengan kemampuan fisik maupun psikologi nya yang menerima pekerja tersebut”.

Menurut (Wangi et al., 2020) mendefinisikan :

“Beban kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikitnya tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disaat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai memiliki kemampuan tugas yang dilaksanakan secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal”.

Sedangkan definisi Beban Kerja menurut Soleman dalam (Samsista, 2020) sebagai berikut:

“Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit dalam suatu organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang ditetapkan”.

Dapat diambil kesimpulan dari pengertian beban kerja menurut para ahli diatas bahwa beban kerja merupakan suatu konsep, frekuensi, tekanan fisik atau mental yang menyebabkan pekerja menjadi stress karena beban yang melebihi kemampuannya. Oleh karena itu pentingnya pemimpin memperhatikan beban kerja yang didapati oleh karyawan agar tidak mempengaruhi kualitas kinerjanya.

b. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Gibson (2009) dalam (Sulastri & Onsardi, 2020), sebagai berikut:

a) Desakan Waktu

- b) Jadwal kerja atau waktu kerja
- c) Kebisingan
- d) Konflik peran
- e) Terlalu banyak informasi yang masuk secara bersamaan.
- f) Tingginya temperatur dalam ruangan beresiko pada kesehatan.

c. Dampak beban kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak yang bisa dirasakan oleh karyawan. Berikut ini merupakan dampak-dampak yang timbul dari beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dengan menurut Achyana 2016 dalam (Diana, 2019):

a) Kualitas kerja yang menurun

Kemampuan yang dimiliki karyawan tidak dapat mengimbangi beban kinerja yang berat, kelebihan beban kerja dapat menyebabkan kualitas kerja menurun karena kelelahan fisik, konsentrasi, pengawasan diri, ketepatan kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

b) Keluhan pelanggan

Hal ini timbul karena hasil kerja seperti disebabkan pelayanan yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan pelanggan, antara lain pelanggan harus lama menunggu, hasil layanan yang tidak memuaskan.

c) Kenaikan tingkat absensi

Beban yang terlalu banyak juga dapat menyebabkan pegawai terlalu lelah hingga sakit. Hal ini dapat menghasilkan dampak buruk untuk kelancaran kerja perusahaan karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga bisa mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

d. Jenis – jenis Beban Kerja

Menurut Munandar dalam (Kusnawan & Marbun, 2022) siapa mengemukakan bahwa ada 2 (dua) jenis beban kerja, antara lain:

a) Beban kerja kualitatif

Mencakup pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat mengimbangi kesulitan kerja, tanggung jawab yang lebih besar, harapan manajemen terhadap kualitas kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja.

b) Beban kerja kuantitatif

Mencakup melakukan pekerjaan secara ketat pada jam kerja, jumlah pekerjaan dan ragam pekerjaan yang harus dilakukan, kontak langsung dengan pekerjaan pada jam kerja secara terus menerus.

e. Pengukuran beban kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk mengumpulkan data tentang seberapa efektif dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Menurut Cain 2007 dalam (Mahawati et al., 2021) menyatakan

bahwa pengukuran beban kerja dibagi menjadi tiga kategori, sebagai berikut :

a) Pengukuran objektif

Pengukuran ini berdasarkan penilaian dan laporan oleh karyawan mengenai beban kerja yang dirasakannya. Biasanya pengukuran ini menggunakan skala penilaian bertingkat.

b) Pengukuran kinerja

Pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh karyawan. Pengukuran kinerja berdasarkan waktu merupakan salah jenis dalam pengukuran ini. Dimana metode untuk mengetahui berapa lama pekerjaan yang dibutuhkan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu untuk menyelesaikannya dalam suasana kerja dan batas waktu yang ditetapkan.

c) Pengukuran fisiologis

Pengukuran ini lebih berdasarkan pemahaman aspek dari respons fisiologis karyawan saat menyelesaikan tugas atau beban tertentu. Pengukuran ini menggunakan reaksi dari tubuh seperti, refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot.

f. Indikator Beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) dalam kutipan (Jayanti & Paryanti, 2022) menyatakan Indikator-indikator dari beban kerja sebagai berikut:

1) Target yang harus dicapai

Target yang ditetapkan oleh perusahaan pasti akan mempengaruhi beban kerja yang diterima, jika adanya ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian dengan volume target yang di berikan, akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2) Kondisi dari pekerjaan

Bagaimana seorang pegawai memahami sistem operasional tersebut dengan baik. Misalnya seorang karyawan dalam divisi produksi yang berhubungan dengan mesin-mesin. Sejah mana kemampuan dan pemahaman karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harusnya memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua karyawan yang bekerja didalam perusahaan.

3) Penggunaan waktu

Dalam menyelesaikan pekerjaan atau target dengan waktu yang terbatas dan sempit dapat menjadi tekanan bagi karyawan sehingga karyawan menjadi tergesa-gesa dan pekerjaan pun menjadi berantakan

4) Kenyamanan lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang bising, tidak bersih, pencahayaan tidak baik membuat tidak karyawan tidak fokus dalam bekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan.

Terdapat beberapa indikator indikator beban kerja yang diambil menurut Hart dan Staveland dalam (Budiasa, 2021) antara lain:

1) Permintaan fisik.

Pekerjaan yang sangat membutuhkan besarnya aktivitas fisik dalam melaksanakan tugasnya.

2) Upaya

Usaha yang dilakukan secara fisik dan mental untuk mencapai kinerja karyawan.

3) Permintaan mental

Untuk melihat besarnya aktivitas mental dan pemahaman yang diperlukan untuk mengamati, mengingat dan mencari.

4) Permintaan sementara.

Banyaknya jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.

5) Kinerja

Seberapa besar kesuksesan seseorang didalam pekerjaanya dan seberapa puas dengan hasil pekerjaannya.

6) Frustrasi

Merupakan seberapa aman, tidak puas, putus asa, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas dan nyaman yang dirasakan.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu cara untuk memelihara keteraturan dari perusahaan yang merupakan ciri utama dalam perusahaan. Tujuan utama dari disiplin merupakan untuk meningkatkan efisiensi dengan maksimal mungkin dengan mencegah pemborosan waktu dan energi, mencegah kerusakan peralatan akibat kesalahan karyawan, serta memperbaiki perilaku karyawan agar lebih sesuai dengan peraturan organisasi sehingga dapat capai tujuan perusahaan. Berikut ini pengertian disiplin dari beberapa ahli:

Menurut (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa:

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin ini menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini meningkatkan semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Rivai dalam (Syardiansah & Maulana, 2022) mengatakan bahwa :

“Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan”.

Sedangkan menurut (Yulandri & Onsardi, 2020) mendefinisikan sebagai berikut:

“Disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku yang menunjukkan bahwa karyawan mengikuti aturan organisasi”.

Dapat diambil kesimpulan, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan organisasi agar karyawan dengan penuh kesadaran mematuhi seluruh peraturan organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan mereka. Ini karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan mereka, mendorong gairah kerja mereka, dan meningkatkan kesadaran terhadap peraturan perusahaan.

b. Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut Steers, Haris, dan Nitisemito dalam (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, et al., 2021) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dan secara umum dapat di bedakan sebagai berikut:

- 1) Faktor dari dalam individu : kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja, serta kepuasan kerja
- 2) Faktor dari luar individu: motivasi kerja ekstrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

c. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Menurut Veithzal Rivai et all, 2015 dalam (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, et al., 2021) menyatakan bentuk disiplin terbagi atas 2 jenis, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Merupakan tindakan pencegahan agar tidak melanggar peraturan dan mendorong karyawan untuk mengikuti ketentuan sehingga dapat menumbuhkan rasa disiplin.

2) Disiplin Korektif

Upaya memperbaiki dan mengambil tindakan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencegah adanya lagi pelanggaran di lain kesempatan

3) Disiplin Progresif

Ada saat ini banyak perusahaan sudah melakukan bentuk disiplin yang lebih lanjut. Dengan memberikan hukuman yang lebih berat kepada karyawan yang melakukan pelanggaran yang berulang.

d. Tujuan disiplin kerja

Menurut (Subyantoro & Fx.Suwarto, 2020) pada dasarnya disiplin kerja itu bertujuan untuk membuat suasana yang kondusif, teratur, tertib dan sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya.

e. Fungsi Disiplin kerja

Berikut ini merupakan fungsi disiplin yang dikemukakan oleh Tulus Tu'u 2004 dalam (Subyantoro & Fx.Suwarto, 2020), yaitu:

a) Membenahi kehidupan

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kehidupan karyawan tidak hanya tentang pekerjaan tetapi dapat mempengaruhi kualitas kehidupan secara keseluruhan. Dengan memiliki disiplin yang tinggi, seseorang akan mencapai tujuan, dan meraih kesuksesan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup.

b) Mengatur dan melatih kepribadian

Melalui latihan disiplin kerja dapat membantu seseorang lebih bertanggung jawab, mandiri, tekun, dan memiliki nilai etika kerja yang baik, sehingga dengan ini dapat membantu dalam kesuksesan di tempat kerja dan juga berdampak positif terhadap kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

c) Sanksi

Sanksi berperan untuk memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi karyawan akan termotivasi untuk terus menaati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang telah ditentukan tanpa berpikir untuk melakukan pelanggaran.

d) Menciptakan lingkungan yang kondusif .

Dengan karyawan terus menerus menaati disiplin kerja maka terciptalah lingkungan yang kondusif. Dimana karyawan merasa nyaman, aman, termotivasi dan dapat bekerja secara efisien.

f. Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016) dan Hasibuan (2017) dalam (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, et al., 2021), indikator indikator disiplin kerja adalah:

1) Absensi tenaga kerja

Yaitu berupa seberapa sering karyawan di tempat kerja yang di sebabkan banyak alasan baik alpha, ijin ataupun sakit

2) Keterlambatan

Seberapa sering karyawan meninggalkan tempat kerja atau malas dalam bekerja.

3) Perputaran tenaga kerja (LTO),

Yaitu tinggi rendahnya tingkat keluar masuk tenaga kerja atau perputaran karyawan di suatu perusahaan.

4) Seringnya terjadi kesalahan

Seberapa sering karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja (kesalahan yang disebabkan manusia)

5) Teladan pemimpin

Dengan teladan baik yang di lakukan pemimpin dalam kedisiplinan maka karyawan juga akan mengikuti.

6) Tujuan dan kemampuan

Tujuan perusahaan harus jelas dan setiap karyawan harus ditempatkan sesuai dengan kemampuannya.

7) Ketegasan pemimpin

Dengan adanya pemimpin yang tegas dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

8) Hubungan antar karyawan

Dengan ini dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Kedisiplinan akan ada dalam suasana kerja yang nyaman dan hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.

9) Balas jasa

Hal ini sangat mempengaruhi disiplin karyawan, jika karyawan merasa puas dengan gaji atau tunjangan yang sesuai dengan jasa mereka. Maka karyawan akan lebih senang bekerja dan meningkatkan disiplinnya.

10) Sanksi hukuman

Penerapan sanksi penting untuk menjaga kedisiplinan karyawan.

6. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Kinerja karyawan diukur dari apa yang dilakukan seorang karyawan. Dengan kata lain, di tempat kerja, kinerja individu adalah cara seorang karyawan melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Meningkatnya kinerja pegawai juga akan mempengaruhi atau meningkatkan kinerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Beberapa pengertian kinerja yang di nyatakan oleh ahli, sebagai berikut:

Menurut (Suryani et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai merupakan kinerja individu berdasarkan hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja, sehingga memungkinkan setiap pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan hasil kerja yang berbeda dengan satu sama lain”.

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu aktivitas atau kegiatan dengan mewujudkan tujuan, visi serta misi perusahaan secara baik sesuai dalam strategi perencanaan perusahaan”.

Sedangkan menurut (Silaen et al., 2021) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dengan melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan mampu melakukannya dengan optimal”.

Sehingga peneliti ini dapat mengambil kesimpulan dari ketiga ahli diatas bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dengan melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan mampu melakukannya dengan optimal.

b. Karakteristik kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002) dalam (Silaen et al., 2021) menyatakan karakteristik dari orang yang memiliki kinerja yang tinggi sebagai berikut:

- a) Memiliki komitmen yang tinggi
- b) Berani mengambil dan menghadapi resiko
- c) Memiliki tujuan yang sesuai realita

- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- e) Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- f) Dapat merealisasikan program yang telah direncanakan.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, et al., 2021), sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi maka akan dapat mudah untuk karyawan mencapai kinerja yang baik dan secara baik juga akan memberikan hasil yang baik juga.

2) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penunjang yang dapat mempengaruhi kinerja yang dapat mendorong karyawan melakukan pekerjaannya. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat, maka karyawan akan mendatangkan keinginan untuk terus melakukan sesuatu dengan baik.

3) Kepribadian

Kepribadian atau karakter seseorang yang memilikinya. Setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama

lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, pasti tahu akan melakukan pekerjaan itu dengan tekun dan penuh tanggung jawab agar hasil pekerjaannya juga baik.

4) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan merupakan hasil dari perasaan senang, gembira, suka setelah melakukan suatu pekerjaan.

Jika karyawan memiliki rasa senang dan gembira akan pekerjaan yang di dapati maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil dengan baik.

5) Budaya organisasi

Merupakan norma-norma atau kebiasaan yang dimiliki dan dipatuhi oleh organisasi atau perusahaan. Ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh setiap karyawan perusahaan.

6) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi tempat bekerja.

Lingkungan kerja yang dimaksud seperti ruangan, sarana dan prasarana, ataupun hubungan kerja dengan antar rekan kerja. Jika

lingkungan kerja dapat menciptakan situasi yang nyaman dan damai

maka itu dapat dikatakan lingkungan kerja yang ideal sehingga

dengan hal ini dapat terjadi peningkatan kinerja seseorang.

7) Loyalitas

Loyalitas juga merupakan salah satu faktor dari kinerja. Loyalitas karyawan dapat juga disebut kesetiaan karyawan. Dengan adanya loyalitas yang tinggi maka karyawan akan lebih bekerja dengan produktif

d. Indikator Kinerja

Berikut ini merupakan indikator-indikator untuk mengukur kinerja dari karyawan menurut Robbins (2016) dalam (Silaen et al., 2021) :

1) Kualitas kerja karyawan

Keutuhan tugas terhadap kemampuan karyawan dan pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2) Kuantitas kerja karyawan

Hal ini merupakan jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan dengan menunjukkan satuan unit.

3) Ketepatan waktu

Ketika pekerjaan tersebut diselesaikan atau hasil produk dapat direalisasikan, hal itu akan dilakukan dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan terkait.

4) Efektifitas

Sejauh mana sumber daya organisasi, seperti orang, keuangan, teknologi, dan bahan baku dapat dimaksimalkan dengan gagasan memperoleh keuntungan tertinggi.

5) Komitmen

Tingkat sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

6) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya baik diawasi maupun tidak diawasi oleh pengawas.

Menurut Sedarmayanti dalam (Sihombing & Kusnawan, 2022), indikator untuk menilai kinerja karyawan, sebagai berikut:

1) Kejujuran

Sikap berani ketika seorang karyawan ingin menyatakan kebenaran

2) Kerjasama

Usaha dari beberapa karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Kerjasama yang baik menghasilkan kinerja yang baik .

3) Komunikasi

kegiatan yang digunakan untuk menyampaikan pesan agar tersampaikan

4) Koordinasi

Sikap saling bergantung diantara sama lain untuk mencapai kesatuan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Syardiansyah, 2022	PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOCFINDO	X: KOMPENSASI BEBAN KERJA DISIPLIN KERJA Y:KINERJA KARYAWAN	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

				<p>kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang.</p>
2	<p>Petrus Valentino Baunsele, 2022</p>	<p>Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang</p>	<p>X: KOMPENSASI DISIPLIN KERJA Pelatihan dan lingkungan kerja Y:KINERJA KARYAWAN</p>	<p>1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. pelatihan</p>

				berpengaruh positif terhadap kinerja 4. lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja
3.	I Made Chrisnantara Putra, 2021	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivan Production	X: DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, BEBAN KERJA Y: KINERJA KARYAWAN	1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivan Production 2. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivan Production 3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivan Production. 4. Secara simultan variabel kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja

				berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivan Production
4	Bunga Permata Sari, 2022	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten	X: KOMPENSASI DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA Y: KINERJA KARYAWAN	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shinko Plantech. 1. Variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 26,50%. 3. motivasi kerja memiliki pengaruh positif

				terhadap kinerja karyawan sebesar 29,53%
5	Melinia Ajeng Sasanti, 2022	Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi	X: Beban kerja K3 Y: Kinerja Karyawan	Studi ini bertujuan menganalisa pengaruh beban kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV. 99 Gresik. Dengan metode sampling jenuh dengan sampel seluruh karyawan sebanyak 40 orang. Hasil studi diperoleh bahwasanya Beban kerja yang terlalu berlebih akan menurunkan kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi CV. 99 Gresik, Keselamatan dan kesehatan kerja yang terjamin meningkatkan kinerja karyawan

				bagian produksi CV. 99 Gresik.
6	Yulandri, 2021	PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan	X: KOMPENSASI DISIPLIN KERJA Y:KINERJA KARYAWAN	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan berikut: $Y = 14.876 + 0,277X1 + 0,795X2$ analisis korelasi $R = 0,823$ (X1-Y), $0,926$ (X2-Y) dan koefisien detrminasi $R^2 = 0,521$ atau sekitar (52,51%) melalui pengujian hipotesis bersama

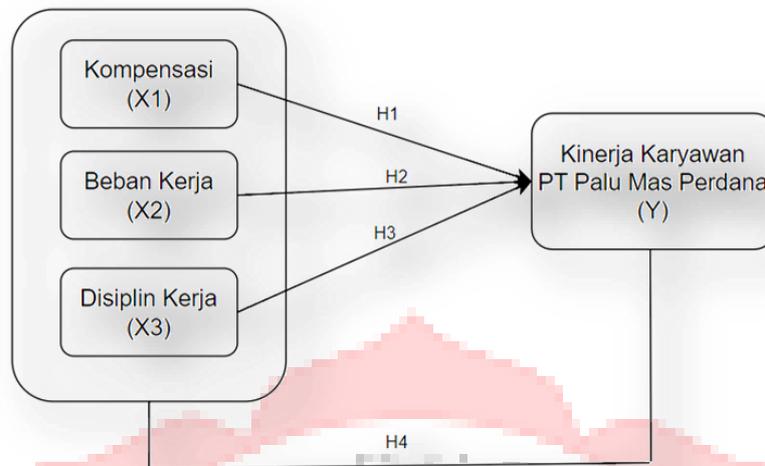
				(secara bersamaan) dan individual (parsial) dalam penelitian ini menggunakan uji f dan uji t, kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), = 0,000. Simpulan, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan
7.	Albert Budiyanto,2021	PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYAMAS GEMILANG LUBRICANT	X: KOMPENSASI DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA STRES KERJA Y: KINERJA KARYAWAN	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Lokasi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan berikut: $Y=14.876+ 0,277X1 + 0,795X2$ analisis korelasi $R = 0,823$ (X1-Y), 0,926 (X2-

				<p>Y) dan koefisien detriminasi $R^2 = 0,521$ atau sekitar (52,51%) melalui pengujian hipotesis bersama (secara bersamaan) dan individual (parsial) dalam penelitian ini menggunakan uji f dan uji t, kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), $= 0,000$. Simpulan, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan</p>
--	--	--	--	--

C. Kerangka Penelitian

1. Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kompensasi, Beban kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Palu Mas Perdana dapat di jelaskan dalam bagan kerangka pemikiran seperti berikut:



Gambar II.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1 : Kompensasi (Variabel Independen)

X2 : Beban Kerja (Variabel Independen)

X3 : Disiplin Kerja (Variabel Independen)

Y: Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

H1: Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2: Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H3: Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

H4 :Pengaruh Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Dan Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2.Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara akan permasalahan penelitian.

Menurut Sugiyono dalam (Harmoko et al., 2022) :

“Hipotesis merupakan perkiraan jawaban sementara untuk rumusan masalah penelitian”.

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) menyatakan:

“Hipotesis ialah jawaban awal atau dugaan pada masalah penelitian yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan”.

Berdasarkan kajian teori penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Palu Mas Perdana.
2. Diduga Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Palu Mas Perdana.
3. Diduga Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Palu Mas Perdana.
4. Diduga Kompensasi, Beban Kerja (X3), Disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Palu Mas Perdana

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.

1. Profil Singkat Mengenai PT Palu Mas Perdana

PT Palu Mas Perdana merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang komponen alas kaki yang berlokasi di Jl. Raya Serang KM. 11,5 Bitung Raya, Cikupa Tangerang, Indonesia. Berdiri sejak tahun 2007, PT Palu Mas Perdana telah mendapatkan banyak pengalaman berharga untuk terus meningkatkan profesionalisme usaha. Adapun perusahaan ini telah menjalin kerjasama dengan banyak mitra ternama dan semakin berkembang.

2. Visi dan Misi PT Palu Mas Perdana.

1) Visi

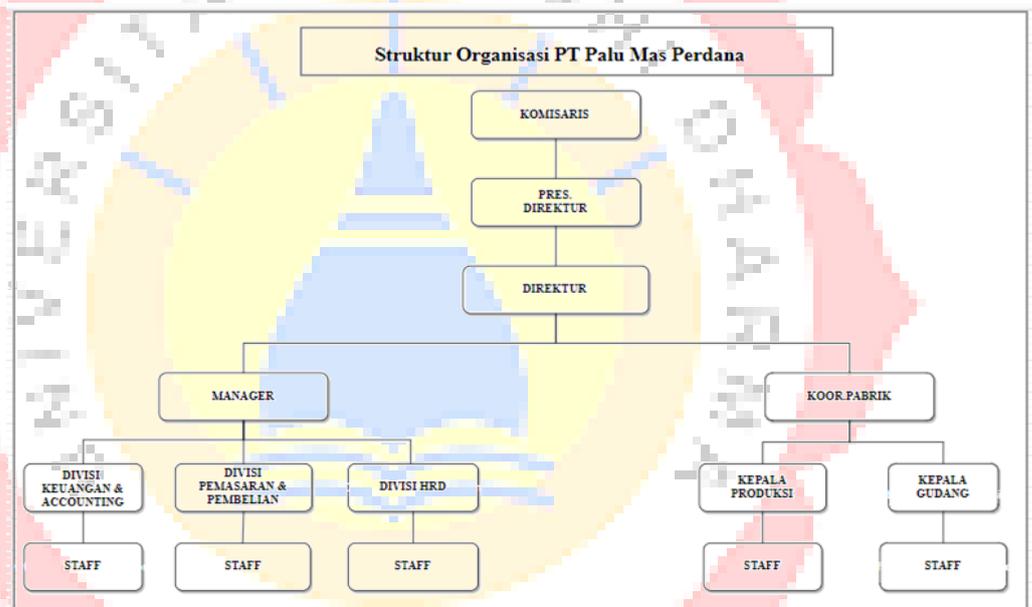
Menjadi perusahaan industri pembuat komponen alas kaki terbaik skala nasional.

2) Misi

1. Menyediakan Produk dan jasa pembuatan komponen alas kaki dengan kualitas produk yang berorientasi pada peningkatan citra, estetika dan peningkatan brand konsumen.
2. Menjalinkan rantai nilai hubungan (Value Chain) antar customer bidang alas kaki skala nasional.
3. Membangun jaringan melalui mitra produk bermerek.

4. Menjalinkan kemitraan, kesejahteraan bersama dan hubungan kerja harmonis berdasarkan prinsip-prinsip manajemen profesional dan semangat kebersamaan.
5. Melakukan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pekerja melalui berbagai pendekatan edukasi yang sesuai dengan kebutuhan profesional pekerja.

3. Struktur pekerjaan



Sumber :PT Palu Mas Perdana

Gambar III.1

Struktur Organisasi PT Palu Mas Perdana

4. Penjelasan Tugas

Berikut ini merupakan penjelasan tugas yang dapat dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan struktur organisasi PT Palu Mas Perdana pada bagan diatas, sebagai berikut:

1. Komisaris

- a. Mengawasi direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada direksi
- b. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
- c. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja direksi.
- d. Mengkaji sistem manajemen.
- e. Mengawasi efektivitas dalam penerapan Good Corporate Governance dan melaporkan kepada RUPS.
- f. Menginformasikan kepemilikan sahamnya kepada perusahaan agar tercantum dalam laporan perusahaan.
- g. Merancang pembagian tugas masing masing anggota dewan komisaris sesuai dengan keahlian dan pengalaman.
- h. Mengusulkan auditor eksternal untuk disahkan dalam RUPS dan mengawasi pelaksanaan.

2. Pres. Direktur

- a. Bertanggung jawab untuk memberikan arah mengenai perkembangan tujuan baik jangka panjang ataupun pendek.
- b. Membuat kebijakan dan strategi untuk perusahaan.
- c. Merancang anggaran dan operasional perusahaan
- d. Mengawasi interpretasi dan implementasi yang konsisten.
- e. Memantau persaingan bisnis baik internal maupun eksternal.

3. Direktur

- a. Menetapkan prosedur operasional perusahaan pada manajer dan koordinator pabrik untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan
- b. Menetapkan misi dan tujuan dari Manajer dan kordinator pabrik
- c. Melakukan pemeliharaan dan pengamatan dan pertanggung jawabannya.
- d. Mengadakan pengangkatan, pemberhentian atau pemindahan karyawan.

4. Manager

- a. Menjadi pemimpin antar divisi serta mengendalikan dan mengatur antar divisi keuangan, pemasaran dan HRD.
- b. Merencanakan strategi untuk mencapai targer perusahaan.
- c. Menentukan standar kualitas kerja untuk karyawan.
- d. Mengadakan evaluasi karyawan dan perusahaan.
- e. Menjadi perantara komunikasi antara direktur dengan divisi

5. Koordinator Pabrik

- a. Menjadi pemimpin antar divisi produksi dan divisi gudang
- b. Memastikan barang produksi sesuai baik kualitas, kuantitas, dan perencanaan.
- c. Mengawasi kegiatan operasional produksi hingga pergudangan.
- d. Mengadakan evaluasi dan laporan pertanggung jawaban.

- e. Menjadi perantara komunikasi antara direktur dengan divisi produksi dan gudang.

6. Divisi Keuangan dan Accounting

- a. Menyusun dan melakukan verifikasi data laporan keuangan.
- b. Melakukan berbagai pembayaran.
- c. Melakukan dan membuat analisis keuangan perusahaan.
- d. Menyusun laporan jurnal mengenai pembiayaan.
- e. Mengelola, mengatur, hingga membuat manajemen keuangan perusahaan.
- f. Menghitung pajak perusahaan.

7. Divisi pemasaran dan pembelian

- a. Mengembangkan strategi untuk mempromosikan produk
- b. Membuat perencanaan terhadap produk sesuai keinginan dan kebutuhan pelanggan.
- c. Menjaga dan membangun citra perusahaan.
- d. Melakukan riset pasar.
- e. Bertanggung jawab untuk membeli barang, bahan baku, atau jasa yang dibutuhkan perusahaan.
- f. Melakukan negosiasi dengan vendor.

8. Divisi HRD

- a. Menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi.
- b. Memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan.
- c. Mengatur kompensasi dan absensi karyawan.

- d. Memonitoring tersedianya karyawan setiap divisi.
- e. Melakukan evaluasi terhadap karyawan.
- f. Menyusun data administrasi karyawan.

9. Kepala produksi

- a. Mengawasi jalannya perencanaan dan proses produksi
- b. Mengatur dan mengarahkan kerja operasional.
- c. Membantu mengawasi kualitas dan kuantitas hasil produksi.
- d. Memonitoring kinerja bawahannya.
- e. Memastikan dan mengontrol pemakaian material dan sub material

10. Kepala gudang

- a. Mengawasi penerimaan, pengiriman dan penyimpanan barang di gudang
- b. Mengatur dan mengarahkan karyawan gudang, peralatan dan perlengkapan, kendaraan yang digunakan di gudang.
- c. Membantu mengawasi keamanan dan membuat laporan mengenai produk masuk atau keluar.
- d. Mengatur tata letak dan memastikan pemanfaatan ruang gudang.
- e. Menjaga standar kesehatan dan keselamatan, kebersihan dan keamanan pegawai gudang.
- f. Mengelola kontrol stok dan sesuaikan dengan sistem penyimpanan data.

5. Produknya Pada PT Palu Mas Perdana

Berikut ini adalah beberapa dari produk yang di produksi oleh PT Palu Mas Perdana:

- 1) Hak (material)



Gambar III.2 Hak (material)

- 2) Sol TPR



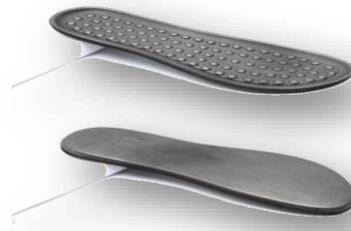
Gambar III.3 Sol TPR

- 3) *Shoe Last* (material)



Gambar III.4 *Shoe Last*

- 4) Insole



Gambar III.5 Insole

5) Tamsin



Gambar III.6 Tamsin

B. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan untuk menganalisa perihal kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Palu Mas Perdana, dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana memakai metode deskriptif yang memaparkan tentang proses pengumpulan data, dikelola dan dianalisa agar dapat membuktikan pengujian untuk tercapainya tujuan, serta pendekatan kuantitatif, dimana dengan metode ini data yang diperoleh dikelompokkan dari seluruh responden yang telah menjawab kuesioner.

Menurut (Ramdhan, 2021) menyatakan pengertian dari penelitian kuantitatif, bahwa:

“Penelitian kuantitatif merupakan penyelidikan sistematis mengenai sebuah kejadian dengan cara mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik atau komputasi”.

Menurut (Rukajat, 2018) menyatakan juga pengertian dari metode deskriptif, bahwa:

“Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan kejadian yang terjadi secara nyata pada saat ini”.

Dalam penelitian ini menjadi objek penelitian adalah pengaruh Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Disiplin (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

C. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah sasaran yang akan menjadi penelitian ini guna mendapatkan jawaban dan pembahasan dari permasalahan yang terjadi. Objek penelitian ini di lakukan di PT Palu Mas Perdana yang berlokasi di Jl. Raya Serang KM. 11,5 Bitung Raya, Cikupa Tangerang, Indonesia.

D. Jenis Sumber Data

1. Sumber data primer

Menurut (Sugiyono, 2018) mengenai pengertian data primer, bahwa:

“Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung memberikan data kepada pengumpul data melalui observasi, wawancara dan kuesioner”.

Menurut Ginny dalam (Salim & Pujiarti, 2023) mengatakan bahwa:

“Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya (tidak melalui media perantara)”.

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber aslinya. Data primer ini dikumpulkan untuk menjawab permasalahan penelitian. Sumber data primer ini didapatkan peneliti dari hasil observasi langsung di tempat objek penelitian, dan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Palu Mas Perdana.

2.Sumber data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022) menyatakan:

“Sumber Data Sekunder merupakan sumber data dari penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung, menggunakan media perantara diperoleh serta dicatat dengan pihak lain”.

Sumber data sekunder merujuk kepada informasi yang diperoleh tidak secara langsung melalui perantara seperti buku referensi, hasil penelitian sebelumnya, *e-journal*, *e-book*, dan sumber lain yang relevan dengan variabel penelitian. Informasi ini awalnya dikumpulkan dan dicatat oleh pihak lain sebelum digunakan oleh penulis dalam penelitiannya.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sekaran & Bougie dalam (Silaswara, Parameswari, & Kusnawan, 2021) menyatakan pengertian dari populasi, bahwa:

“Populasi adalah keseluruhan anggota pada sebuah kelompok orang, kejadian, atau hal dan minat yang diteliti oleh peneliti”.

Menurut Sujarweni dalam (Chaniari & Sutrisna, 2023) menyatakan populasi merupakan:

“Objek atau individu dengan jumlah dan sifat tertentu yang telah dipilih oleh para sarjana untuk diteliti dan dari mana akan dibuat kesimpulan merupakan populasi, yang merupakan wilayah klasifikasi”.

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang bekerja di PT Palu Mas Perdana.

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Rachel & Kusnawan, 2022) menyatakan pengertian dari sampel, bahwa:

“Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Menurut Sugiyono (2015) dalam (Imron, 2019) teknik penetapan ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500. Dalam penelitian ini juga sampelnya menggunakan sampel Jenuh, dimana sampel dan populasi mempunyai jumlah partisipan yang sama yaitu 100 orang (Rachel & Kusnawan, 2022).

Sampel yang akan di gunakan dalam penelitian ini dari PT Palu Mas Perdana adalah sebanyak 100 sampel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam (Sutrisna & Aprilyani, 2021) menyatakan bahwa:

“Cara strategis untuk dapat meneliti dan mendapat hasil yang dibutuhkan adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang akan memberikan sebuah data dan informasi yang akan bermanfaat bagi peneliti”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan langkah penting yang di lakukan oleh peneliti agar peneliti mendapatkan informasi yang berupa data. Dua jenis teknik pengumpulan data adalah sumber data primer yang merupakan data yang diberikan langsung oleh narasumber dan sumber data sekunder yang merupakan memberi data tidak langsung seperti melalui orang lain atau dokumen. Selain itu, dari perspektif pengumpulan data, dapat dilakukan *interview* (wawancara), Kuesioner (angket) dan Observasi (pengamatan) atau kombinasi dari ketiganya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa :

“Sumber primer adalah sumber data yang memberikan informasi data spesifik ke pengumpul data”.

- a. Interview (wawancara)

Menurut Sugiyono dalam (Sihombing & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa:

“Wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Dan ketika peneliti ingin mengetahui hal yang mendalam dengan jumlah responden yang sedikit. Proses pengumpulan data ini didasarkan pada laporan pribadi dan berdasarkan pengetahuan dan keyakinan peneliti”.

b. Kuesioner (angket)

Menurut (Sugiyono, 2018) dalam buku metode penelitian kuantitatif kualitatif dan kombinasi (*Mixed Methods*). Menyatakan bahwa:

“Kuesioner merupakan penelitian yang menyeluruh yang dilakukan dengan menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada narasumber untuk dijawab. Kuesioner adalah cara yang efektif untuk mengumpulkan data jika peneliti sangat mengetahui variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden”.

Menurut (Selly & Sutrisna, 2022) menyatakan bahwa:

“Kuesioner merupakan pernyataan yang disampaikan kepada responden dalam bentuk tertulis, diarahkan pada daftar pernyataan, terutama pernyataan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini”.

c. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono, 2019) buku yang berjudul Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan), menyatakan bahwa:

“Observasi merupakan melihat atau pengamatan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis”.

2.Data Sekunder

Menurut (Kusnawan, 2018) menyatakan bahwa:

“Data sekunder adalah penelitian dilakukan dengan cara mencari dan membaca bahan-bahan yang terdapat pada buku, jurnal, internet dan berbagai sumber lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti”.

Metode ini juga menggunakan metode sekunder yaitu dengan mengumpulkan teori dan data yang sesuai permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan studi pustaka terhadap kesusastraan dan bahan teori lainnya seperti, buku, jurnal, tesis, dan sumber lainnya yang mendukung dan berhubungan dengan penelitian ini.

G. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu karakteristik individu, objek, instansi, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan yang kemudian dipelajari, dipahami, lalu diambil kesimpulan.

Menurut Sugiyono dalam (Wijaya & Kusnawan, 2022) mengungkapkan bahwa:

“Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa saja yang menjadi fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti”.

Menurut Sugiyono dalam (Wijaya & Kusnawan, 2022), menyatakan terdapat dua macam variabel dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen yang sering disebut variabel bebas, variabel stimulus, atau pengaruh, dikarenakan memiliki fungsi untuk mempengaruhi variabel terikat. Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini penulis menetapkan yang menjadi variabel bebas atau variabel independen (X) adalah Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin kerja.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen disebut juga variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi ataupun variabel terpengaruh. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Independen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Kinerja karyawan.

Variabel operasional dalam penelitian ini menggunakan teknik dengan skala ordinal. Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa:

“Skala ordinal merupakan skala yang tidak hanya mengkategorikan, tetapi juga menyatakan rangkin atau peringkat yang diukur”.

Dengan ini memiliki artian bahwa variabel yang akan diukur, dan di jabarkan menjadi sebuah indikator variabel. Kemudian dari indikator variabel ini menjadi acuan peneliti untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang akan di jawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala ordinal yang memiliki peringkat dari tingkatan sangat positif hingga negatif. Pengisian mengharuskan responden memilih satu di antara lima alternatif jawaban yang ada dari masing-masing item. Setiap jawaban mempunyai skor yang berbeda.

Menurut (Ghozali, 2018) dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa setiap jawaban diberikan skor sebagai berikut:

Tabel III.1
Skala Ordinal

Bobot / skor nilai	Indikator penilaian
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Kurang Setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Tabel III.2
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	
Kompensasi (X1)	1.Kompensasi langsung	1.Gaji	Ordinal	
		2.Upah		
		3.Insentif		
		4. Bonus		
	2.Kompensasi tidak langsung	5.Tunjangan kesehatan		
		6.Tunjangan hari raya		
		7.Fasilitas		
		8.Jenjang karir		
		9.Cuti karyawan Tunjangan		
		10. Tunjangan Kecelakaan kerja		
Sumber: Menurut Pudjo Wibowo dalam (Efendi & Widiyanto, 2022) dalam jurnal Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT . Baru Baru Sepatu.				
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	
Beban kerja (X2)	1. Tuntutan Tugas	1.Target yang harus dicapai	Ordinal	
		2.Kondisi dari pekerjaan		
	2. Tuntutan Waktu	3.Penggunaan waktu		
		3. Tuntutan Fisik		4.Kenyamanan lingkungan kerja
				5.Permintaan fisik
	4. Tuntutan Psikis	6.Upaya		
		7.Permintaan mental		
		8.Permintaan sementara		
		9.Kinerja		
		10.Frustasi		
Sumber : Koesomowidjojo (2017) dalam kutipan (Jayanti & Paryanti, 2022) dan menurut Hart dan Staveland dalam (Budiasa, 2021) dalam buku Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia.				

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X3)	1. Faktor Individu	1. Absensi tenaga kerja	Ordinal
		2. Keterlambatan	
	2. Tingkat Pekerjaan	3. Perputaran tenaga kerja (LTO),	
		4. Seringnya terjadi kesalahan	
	3. Faktor Lingkungan	5. Teladan pemimpin	
		6. Tujuan dan kemampuan	
		7. Ketegasan pemimpin	
		8. Hubungan antar karyawan	
		9. Balas jasa	
		10. Sanksi hukuman	
Menurut Hasibuan (2016) dan Hasibuan (2017) dalam (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, et al., 2021) buku Manajemen Sumber Daya Manusia.			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Faktor Organisasi	1. Kualitas kerja karyawan	Ordinal
		2. Kuantitas kerja karyawan	
		3. Ketepatan waktu	
		4. Efektifitas	
	2. Faktor Individu	5. Komitmen	
		6. Kemandirian	
		7. Kejujuran	
	3. Faktor Lingkungan Kerja	8. Kerjasama	
		9. Komunikasi	
		10. Koordinasi	
Sumber : menurut Robbins (2016) dalam (Silaen et al., 2021) buku Kinerja Karyawan dan Menurut Sedarmayanti dalam (Sihombing & Kusnawan, 2022).			

H. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis statistika dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Software Statistical Package for Social Science*) versi 25. Program aplikasi SPSS ini sangat membantu peneliti dalam melakukan proses dalam mengolah data, yang kemudian menghasilkan hasil data yang diinterpretasikan dan dilakukan analisa tersebut yang nantinya digunakan juga sebagai hasil dari penelitian ini.

1. Uji Data

a. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9, mengatakan bahwa:

“Uji reliabilitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner atau pertanyaan dapat diandalkan untuk menilai variabel yang diukur. Suatu kuesioner dianggap mempunyai reliabilitas atau kehandalan yang baik jika jawaban individu terhadap pertanyaan tetap sama dari waktu ke waktu”.

Rumus Uji Reliabilitas:

$$r_i = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas

K = Jumlah Butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

σt^2 = Varians total

Mengenai hal keputusan uji reliabilitas, bahwa:

- a) Jika nilai Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan terdapat reliabel.
- b) Apabila nilai Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

b. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9 menyatakan bahwa :

“Uji Validitas digunakan sebagai pengukur data yang berasal dari pertanyaan dalam kuesioner untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”.

Uji validitas menunjukkan ketepatan antara data dengan keadaan sesungguhnya. Jika menyatakan valid maka instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur. Metode korelasi yang dipakai menguji validitas dalam penelitian ini merupakan korelasi *pearson product moment*, berikut ini rumus yang terkait:

Rumus Korelasi *pearson product moment*

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Validitas Item yang dicari

X = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

Y = Skor total instrument

N = Jumlah responden dalam uji Instrument

Dasar dalam mengambil keputusan :

a) Menurut Astuti, S.P., 2015 dalam (Kusnawan et al., 2023)

Jika r hitung $>$ r tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hasil yang valid. Tetapi jika r hitung $<$ r tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya menunjukkan hasil yang tidak valid.

b) Jika nilai signifikansi $<$ 0,05, maka ada korelasi atau layak, tapi jika nilai signifikansi $>$ 0,05, maka tidak dapat korelasi atau dapat dikatakan tidak layak.

c) Jika ditemukan tanda bintang (*) pada *pearsoncorrelation* dalam SPSS, maka terjadi korelasi pada variabel yang dianalisa, namun jika tidak ditemukannya tanda bintang (*) pada *pearsoncorrelation* dalam SPSS, maka tidak terjadi korelasi pada variabel yang dianalisa.

Tabel III.3
Standar Reliabilitas

Reliabilitas	Kriteria
0,0 – 0,20	Sangat tidak reliabel
0,21 – 0,40	Tidak reliabel
0,41 – 0,60	Cukup reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81- 1,00	Sangat reliabel

Sumber : (Ghozali, 2018)

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Berdasarkan (Ghozali, 2018) dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa:

“Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Uji normalitas memakai uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) apabila memperlihatkan $> 0,05$ maka data terdistribusi normal. Apabila memperlihatkan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Adapun rumus uji normalitas yaitu, sebagai berikut:

$$X_h^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

X_h^2 = nilai chi kuadrat hitung

f_o = Nilai observasi

f_h = Nilai harapan berdasarkan pada luas bidang kurva x jumlah data observasi.

b) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan (Ghozali, 2018) dalam buku 'Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa:

“Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

Adapun rumus Uji multikolinieritas ,sebagai berikut:

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

Keterangan :

VIF_i = Variance Inflation factor

R_j^2 = koefisien determinasi antara X1 dengan variabel bebas lainnya.

J = 1,2,3,.....p

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa:

“Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas”.

3. Analisis Data Model Statistik

a. Analisa korelasi berganda

Menurut Sugiyono 2017 dalam (Efendi & Widiyanto, 2022) menyatakan bahwa:

“Korelasi adalah suatu cara atau metode statistik yang dapat digunakan untuk pengujian antara ada dan tidaknya suatu ikatan antara kedua variable atau lebih dalam suatu penelitian.”

Berikut ini rumus dari koefisien korelasi, yaitu :

$$r_{yx_1x_2x_3} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(ryx_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)}}$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

Dimana :

$R_{Y.X_1X_2X_3}$ = Korelasi antara variabel $X_1X_2X_3$ secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx2} = Korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y

r_{yx3} = Korelasi *Product Moment* antara X_3 dengan Y

$R_{X_1X_2X_3}$ = Korelasi *Product Moment* antara X_1, X_2, X_3

Sehingga dapat di ambil kesimpulan, sebagai berikut :

- 1) Jika $R^2 = 0$, maka tidak terjadi apapun pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $R^2 = 1$, maka hubungan yang terjadi dalam pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel menunjukkan sempurna.

Menurut dalam (Pasaribu & Kusnawan, 2022) terdapat pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi:

- 1) 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah
- 2) 0,20 – 0,399 = Rendah
- 3) 0,40 – 0,599 = Sedang
- 4) 0,60 – 0,799 = Kuat
- 5) 0,80 – 1,000 = Sangat kuat

b. Uji regresi linear berganda

Menurut (Priyatno, 2018) dalam buku SPSS : Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum, menyatakan bahwa:

“Analisis regresi linear berganda adalah teknik untuk menentukan pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Sedangkan menurut Siregar dalam (Wijaya & Kusnawan, 2022), mengatakan bahwa:

“Regresi linear berganda merupakan pengembangan dari regresi linear sederhana. Dalam regresi linear berganda, jumlah variabel bebas (independen) digunakan untuk mempengaruhi satu variabel tidak bebas (dependen)”.

Menurut Siregar dalam (Wijaya & Kusnawan, 2022) terdapat rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Nilai konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Beban Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

β_(1,2,3) = Koefisiensi regresi

e = Standar error

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Dalam buku yang berjudul Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9 (Ghozali, 2018), menyatakan bahwa:

“Pada dasarnya, koefisien determinasi R^2 menunjukkan seberapa baik kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen”.

Terdapat rumus dari koefisien determinasi, yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = koefisien korelasi

4. Uji Hipotesis

1) Uji T (Uji secara Parsial)

Menurut (Ghozali, 2018) dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa:

“Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (variabel bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat)”.

Sedangkan menurut Sugiyono 2016 dalam (Efendi & Widiyanto, 2022) menyatakan bahwa :

“Seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui uji t”.

Berikut ini merupakan rumus uji t , sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = korelasi parsial

n= jumlah sampel

t = t_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel}

Pokok dasar pengambilan keputusan pengujian:

- a) Apabila nilai sig < 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak maka suatu variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Apabila nilai sig > 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak maka suatu variabel independen secara individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Uji F (Uji secara Simultan)

Menurut (Ghozali, 2018) dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa:

“Uji f menguji point hipotesis bahwa b_1 , b_2 , dan b_3 secara bersama-sama dengan nol”.

Sedangkan menurut Sugiyono 2016 dalam (Efendi & Widiyanto, 2022) menyatakan bahwa :

“Dalam Uji F berguna agar mengetahui suatu variabel independen berpengaruh secara simultan pada variabel independen”.

Berikut ini merupakan rumus dari uji F, yaitu:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_h = Uji F atau F_{hitung}

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Berdasarkan rumus diatas, dasar dari pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan pengujian hipotesis, yaitu :

Nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} ,maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Untuk pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F hitung dengan F pada tabel dengan cara:

- 1) Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada tabel ANOVA yang didapatkan dari *output* program SPSS Versi 25.

- 2) Menghitung nilai F tabel dengan taraf signifikansi tertentu.
- 3) Menggunakan kriteria hipotesis ,seperti sebagai berikut:
 - a) Jika $F_{\text{penelitian}} > \text{nilai } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen. nilai $f < 0,05$
 - b) Jika $F_{\text{penelitian}} < \text{Nilai } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tidak ada pengaruh signifikan. $F > 0,05$
- 4) Mengambil keputusan apakah H_0 atau H_a yang diterima.

