

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT GREEN GLOVES INDONESIA KECAMATAN KEBONARUM KABUPATEN KLATEN

Viki Arlindia^{1*}, Erry Setyo Prabowo², Dwi Rohmawati Khasanah³

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Madani

*viarlindia09@gmail.com *errysetyoprabowo@gmail.com *imarohma196@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan dalam dunia bisnis tidak hanya bergantung pada teknologi semata. Perusahaan juga perlu memperhatikan aspek sumber daya manusia, termasuk kemampuan dan tanggung jawab staff dan karyawan. Kinerja karyawan memiliki dampak besar terhadap keberhasilan perusahaan, dan perusahaan harus secara konsisten berupaya semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan dan target dengan efisien, suksesnya tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja optimal karyawan.

Metodologi penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan tujuan akhir untuk memahami dan menjelaskan hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dalam kaitannya dengan variabel Kinerja (Y). Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan kekuatan penjelas variabel X, yang memiliki potensi untuk memberikan pengaruh pada variabel Y. Dengan metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan interview.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT Green Gloves Indonesia. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan di bagian produksi PT Green Gloves Indonesia. Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan di bagian produksi PT Green Gloves Indonesia, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja dan kompensasi saat ini sudah cukup baik. Dengan demikian, jika kedua faktor tersebut ditingkatkan lebih lanjut, kemungkinan besar kinerja karyawan akan meningkat lagi dan mencapai tingkat optimal yang lebih tinggi.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

The success of a company in the business world does not only depend on technology alone. Companies also need to pay attention to human resource aspects, including the abilities and responsibilities of staff and employees. Employee performance has a big impact on the success of the company, and the company must consistently make every effort to achieve goals and targets efficiently. The success of company goals is very dependent on the optimal performance of employees.

The research methodology applied in this research is quantitative, with the ultimate aim of understanding and explaining the relationship between the Work Discipline (X1) and Compensation (X2) variables in relation to the Performance variable (Y). The main focus of this research is to explain the explanatory power of variable X, which has the potential to influence variable Y. The data collection method uses questionnaires and interviews.

The research results show that there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance in the production section of PT Green Gloves Indonesia. There is a positive and significant influence between compensation and employee performance in the production section of PT Green Gloves Indonesia. There is a significant positive influence between work discipline and compensation and employee performance in the production section of PT Green Gloves Indonesia, indicating that the current level of work discipline and compensation is quite good. Thus, if these two

Submitted: Juli 2024, **Accepted:** Agustus 2024, **Published:** September 2024

ISSN: 1412 - 3681 (printed), ISSN: 2442 - 4617 (online), Website: <http://journal.fenomena.ac.id>

factors are improved further, it is likely that employee performance will increase again and reach a higher optimal level.

Keywords: *Compensation, , Employee Performance, Human Resources Management, Work Discipline..*

PENDAHULUAN

Di Indonesia, banyak perusahaan bergerak dalam bidang industri pembuatan sarung tangan. Perusahaan-perusahaan tersebut memproduksi sarung tangan yang kemudian diekspor ke negara-negara di Benua Eropa. Bidang usaha ini menjanjikan karena mampu menciptakan lapangan kerja dan menghasilkan keuntungan yang cukup besar. Dalam perusahaan seperti perusahaan sarung tangan ini, karyawan diharapkan berpartisipasi aktif selama proses produksi. Perusahaan memerlukan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki keahlian di bidangnya. Karyawan dianggap sebagai aset yang penting bagi perusahaan, karena keberadaan mereka sangat penting dalam kelancaran operasional dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai peran sentral dalam pergerakan roda perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam dunia bisnis tidak hanya bergantung pada teknologi semata. Perusahaan juga perlu memperhatikan aspek sumber daya manusia, termasuk kemampuan dan tanggung jawab staff dan karyawan. Maka dari itu, karyawan diharapkan dapat memberikan hasil kerja optimal dan melaksanakan tanggung jawab secara profesional, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kinerja karyawan memiliki dampak besar terhadap keberhasilan perusahaan, dan perusahaan harus secara konsisten berupaya semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan dan target dengan efisien.

Mangkunegara (2017) menggambarkan kinerja sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan selama masa kerjanya, yang ditandai dengan kualitas kerja yang unggul. Kinerja pada dasarnya mencakup karyawan dalam mencapai hasil dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Pada konteks ini, hambatan atau masalah dalam kinerja karyawan merupakan hal yang umum dan perlu diatasi oleh manajemen organisasi. Dengan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Aset utama perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan adalah sumber daya manusia, ilmu pengetahuan semakin luas dan teknologi yang semakin berkembang menuntut untuk terus meningkatkan kemampuan mereka. Menurut Edison, dkk (2017), manajemen sumber daya manusia fokus pada anggotanya melalui strategi-strategi tertentu dalam meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan optimal suatu perusahaan. Penggunaan sumber daya

manusia secara efisien dianggap penting untuk menghadapi fenomena ini. Dalam konteks ini, perlu diperhatikan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Para pelaku manajemen diharapkan memberikan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan semangat tinggi tanpa perlu paksaan dari atasan. Diharapkan ini akan membantu para karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka secara optimal dan mencapai hasil yang memuaskan. Dengan demikian, diharapkan terjadi peningkatan hasil kinerja sesuai dengan harapan (Ananda, dkk., 2021).

Karyawan mempunyai peran penting untuk menentukan kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan, dibutuhkan karyawan yang patuh dan mampu menjalankan pedoman perusahaan dengan optimal. Menurut penelitian Jufrizen (2018), suksesnya tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja optimal karyawan, sementara sebaliknya, kinerja kurang maksimal dari karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dibutuhkan faktor kedisiplinan dalam lingkungan kerja untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berpotensi. Hal ini mempunyai tujuan agar sumber daya manusia dapat berperan secara aktif dalam pengembangan diri, melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya, dan mampu mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Pegawai atau karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dari tahap input hingga output. Penerapan disiplin ini diharapkan dapat membentuk perilaku karyawan yang selalu patuh terhadap segala peraturan. Penelitian Pradipto, dkk (2015) dan Siagian (2018), menyatakan disiplin dalam bekerja mempunyai dampak yang positif dan penting terhadap hasil kerja para karyawan. Hasil penelitian lain oleh Ilham, dkk. (2020) dan Syari, dkk. (2018) juga selaras, menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Benwin Batam (Sherlie & Hikmah, 2020). Berdasarkan temuan penelitian terdahulu ini, penulis mendukung dan menyimpulkan bahwa disiplin yakni bentuk pengendalian yang dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai usaha untuk memastikan agar karyawan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin dianggap sebagai kekuatan yang terus berkembang dalam diri karyawan, memungkinkan mereka untuk mematuhi keputusan dan kebijakan perusahaan. Kedisiplinan yang baik akan memperbaiki kualitas sumber daya manusia, sehingga pencapaian kerja meningkat selaras dengan target yang ditetapkan. Dalam konteks industri, baik perusahaan maupun organisasi, keteraturan yang baik menjadi suatu hal yang penting dan wajib dimiliki

oleh setiap karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan mempermudah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain faktor disiplin, terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam mematuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah kompensasi. Membangun kinerja yang efektif dan efisien di antara karyawan bukanlah tugas yang mudah. Selain meningkatkan disiplin dalam bekerja, kompensasi juga mempunyai peranan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Milenia (2022), kompensasi merupakan faktor penting yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan atau pegawai. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong sikap disiplin dan semangat kerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang pantas dan sebanding dengan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Profesionalisme karyawan dalam pekerjaannya harus diberikan imbalan atau kompensasi yang sesuai. Menurut Enny (2019) kompensasi dapat dimaknai sebagai wujud pengembalian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai upah atas kinerja mereka sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pemberian kompensasi bertujuan untuk menjaga keseimbangan karyawan. Setiap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin, untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan dan perusahaan diharapkan untuk selalu memberikan kompensasi yang layak dan adil sehingga karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Setiap individu bekerja pada dasarnya mempunyai tujuan untuk memperoleh penghasilan. Itulah sebabnya kompensasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian Akter, dkk. (2017), kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ashari (2019) juga menyimpulkan bahwa dalam penelitiannya, kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa terlihat juga dalam penelitian Khoiriyah, dkk (2020), yakni kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dikelola dengan efektif, kompensasi dapat menjadi dukungan berharga bagi perusahaan dalam meraih tujuannya. Sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai dapat menyebabkan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Priyanto (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, terdapat dampak positif dan signifikan yang relatif besar dari kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja. Dengan demikian, peran kompensasi menjadi sangat penting, semakin bertambah tinggi tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, meningkat pula dorongan semangat untuk bekerja secara optimal.

Dari perspektif karyawan, kompensasi berfungsi sebagai alat untuk menjaga keberlangsungan ekonomi mereka. Jika kebijakan dalam kompensasi diterapkan secara tepat, dari segi kesetaraan serta kelayakannya, karyawan akan merasa puas serta terdorong untuk memberikan kontribusi dalam mencapai target perusahaan. Pemberian kompensasi dapat berupa gaji, baik langsung maupun tidak langsung dan berguna bagi pekerja atau karyawan. Elmi (2018) menegaskan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi mencakup aspek berwujud dan tidak berwujud.

Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja atau kualitas kerja karyawan adalah salah satu elemen atau aspek yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan mencapai sebuah tujuan. Kinerja sangat perlu diperhatikan dari pimpinan perusahaan, karena menurunnya kinerja dapat memicu dalam penyelesaian pekerjaannya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan optimal, dan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan dalam perusahaan.

Di Jawa Tengah tepatnya di Kabupaten Klaten ada beberapa perseroan yang bergerak di manufaktur pembuatan sarung tangan, salah satu perusahaannya yaitu PT Green Gloves Indonesia yang beralamat di Jl. Dukuh Pilangsari, Dusun III, Gondang, Kec. Kbeonarum, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57486.

Upaya memajukan perusahaan, perlu menaruh perhatian yang besar terhadap faktor kinerja karyawan. Karyawan diharapkan dapat memahami tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Diantara metode yang ada, salah satu metode yang digunakan dalam meningkatkan kinerja dapat melalui pemberian gaji/upah/kompensasi, peningkatan jabatan, atau promosi guna mendorong kedisiplinan dan motivasi karyawan. Peningkatan gaji dan tunjangan juga dapat disesuaikan dengan kemampuan individu karyawan, yang akan berdampak positif pada kinerja yang diberikan kepada PT Green Gloves Indonesia.

Karyawan di PT Green Gloves Indonesia diwajibkan untuk memberikan perhatian yang cermat terhadap standar pekerjaan mereka. Kualitas pekerjaan sangat penting bagi organisasi atau perusahaan mana pun. Dengan memprioritaskan kualitas kerja, karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efisien dan akurat. Fokus utama di PT Green Gloves Indonesia adalah untuk memastikan bahwa lingkungan kerja dan karyawan di dalamnya selaras dengan kemampuan individu dan teknologi yang ada. Selain itu, penting bagi karyawan di PT Green Gloves Indonesia untuk memiliki pemahaman yang komprehensif tentang kebijakan disiplin perusahaan. Pengetahuan ini memungkinkan karyawan untuk menerapkan nilai-nilai disiplin

dalam kegiatan operasional sehari-hari mereka. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat yang berharga untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi, karena selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Di samping itu, perusahaan juga wajib untuk berusaha memberikan motivasi dengan kompensasi yang tepat kepada karyawannya. Dengan menumbuhkan motivasi kerja yang kuat dan menawarkan kompensasi yang sesuai, hasil maksimal dapat dicapai, yang pada akhirnya mengarah pada pemenuhan tujuan perusahaan. Perusahaan telah disusun dengan tujuan meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya, selain itu juga memfasilitasi sistem komunikasi dan umpan balik antara karyawan dan perusahaan yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, dengan demikian penulis merasa berminat untuk menggali juga meneliti lebih lanjut mengenai keterkaitan antara disiplin kerja dan kompensasi yang dapat menciptakan peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT GREEN GLOVES INDONESIA KECAMATAN KEBONARUM KABUPATEN KLATEN”

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Green Gloves Indonesia? (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Green Gloves Indonesia? (3) Apakah disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Green Gloves Indonesia?

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Green Gloves Indonesia. (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Green Gloves Indonesia. (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Green Gloves Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebagian dari bidang manajemen dan mempunyai fokus terhadap pengaturan peran manusia untuk mencapai target perusahaan. Manusia dianggap sebagai aset paling krusial yang berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan atau operasional suatu entitas, sehingga diperlukan manajemen yang efisien melalui MSDM.

Handoko (2014) menggambarkan MSDM sebagai tahapan seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia guna memenuhi tujuan, mulai dari perspektif individu maupun organisasi. Hasibuan (2017) melihat MSDM sebagai ilmu dalam mempelajari korelasi maupun peran tenaga kerja dengan efisien dan efektif untuk mencapai target yang diinginkan. Sementara itu, Mangkunegara (2017) mengartikan MSDM sebagai pengelolaan pada tingkat individu, melalui pengelolaan itu diharapkan dapat mencapai tujuan keseluruhan organisasi.

Menurut pendapat beberapa ahli yang disebutkan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan manajemen sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sangat penting untuk perusahaan dalam memfasilitasi pencapaian tujuannya.

Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya ialah sebuah ketrampilan untuk mengatur diri dengan tidak melakukan tindakan yang kurang pantas dan selalu memberi dukungan terhadap kebijakan yang sudah ditetapkan. Beberapa pakar mengungkapkan bahwa disiplin dalam bekerja merupakan langkah manajemen yang bertujuan untuk mempertahankan standar organisasi (Sitopu, 2021)

Menurut Hadiwiriyo dalam oleh Evie Riyani (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai sikap yang meliputi penghargaan, penghormatan, ketaatan, dan mematuhi peraturan, baik yang tercantum secara tertulis dan non-tertulis. Seseorang juga dianggap disiplin jika mampu menjalankan peraturan-peraturan tersebut dan siap menanggung konsekuensi jika melanggar kewajiban dan tanggung jawabnya.

Menurut Hamali (2016), disiplin kerja merupakan potensi yang dapat tumbuh dari pribadi setiap karyawan, dan mempunyai kemungkinan dengan keinginan menyesuaikan diri terhadap kebijakan, aturan, dan nilai-nilai moral terkait pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap ketentuan-ketentuan yang mencakup perintah, larangan, hak, kewajiban, dan tugas yang bersifat mengikat. Tingkat kebaikan disiplin dapat diukur dari konsistensi perilaku pegawai dalam mematuhi aturan dan kewajiban.

Kompensasi

Menurut Hasibun dalam Lennaria (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang dapat diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah mereka

lakukan, baik dalam bentuk gaji per jam maupun gaji bulanan yang diatur dan ditetapkan oleh departemen personalia.

William B. Werther dan Keith Davis dalam Hazmanan (2017) juga menjelaskan kompensasi ialah imbalan untuk diterima oleh pekerja sebagai hasil dari sesuatu yang mereka lakukan, baik dalam bentuk upah per-jam maupun gaji bulanan, yang dirancang dan dikelola oleh departemen personalia.

Sedarmayanti dalam Firman (2019), mengemukakan kompensasi merupakan sesuatu yang didapatkan karyawan sebagai imbalan jasa mereka. Sementara menurut Suhariadi dalam Firman (2019), kompensasi bisa dianggap sebagai penghargaan dari perusahaan diberikan kepada karyawan, berupa jasa maupun hasil produksi yang dianggap setara dan berwujud uang, tanpa jaminan pasti setiap minggu atau bulan.

Dari pendapat di atas, terlihat makna dari kompensasi lebih luas dari sekadar "pemberian upah dan gaji." Kompensasi meliputi imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi atau kinerja mereka yang dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung, melibatkan elemen seperti upah, gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Penentuan kompensasi harus mematuhi aturan dan kondisi yang ada, baik dari perusahaan maupun yang dari pemerintah. Selain itu, keadilan juga harus menjadi pertimbangan utama dalam menentukan jumlah kompensasi untuk setiap karyawan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017), kinerja karyawan mencakup hasil dari pekerjaan dalam hal kualitas maupun kuantitas, hal itu diperoleh oleh karyawan saat melakukan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan.

Lukas (2017) menekankan pentingnya kinerja sebagai faktor krusial dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi, mempertahankan posisi dalam lingkungan persaingan. Manajemen kinerja mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, melibatkan baik individu maupun kelompok kerja di dalamnya

Kasmir (2016), menjelaskan kinerja merujuk pada pencapaian atau perilaku kerja dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab selama suatu periode tertentu.

Berdasarkan pernyataan yang dibuat oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang melibatkan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, yang kemudian diukur dengan jumlah yang dihasilkan oleh seorang individu. Jika kinerja dinilai berdasarkan perilaku kerja, maka yang dievaluasi adalah

sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam memenuhi tugasnya, yang dapat berkontribusi baik atau tidak menguntungkan bagi realisasi tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan tujuan akhir untuk memahami dan menjelaskan hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dalam kaitannya dengan variabel Kinerja (Y). Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan kekuatan penjelas variabel X, yang memiliki potensi untuk memberikan pengaruh pada variabel Y. Pendekatan khusus ini diadopsi untuk memeriksa secara ketat hipotesis spesifik, dengan titik fokus adalah dampak Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Green Gloves Indonesia.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Green Gloves Indonesia, perusahaan manufaktur sarung tangan yang berada di Jl. Dukuh Pilangsari, Dusun III, Gondang, Kecamatan Kebonarum, Kabupaten Klaten. Proses penelitian berlangsung mulai bulan Februari hingga Maret 2024.

Sumber data yang dimanfaatkan dalam studi ini merujuk pada subjek di mana data dapat dihimpun. PT Green Gloves Indonesia menjadi sumber data yang dikumpulkan melalui berbagai teknik selama proses penelitian. Jenis data yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder.

Metode yang diterapkan dalam menilai pengaruh hubungan antara kedisiplinan kerja dan penggantian terhadap kinerja karyawan adalah kuesioner yang digunakan sebagai instrument untuk menghimpun informasi dari responden dalam bentuk serangkaian pertanyaan maupun pernyataan tertulis berdasarkan pengetahuan yang mereka miliki (Arikunto, dalam Erlina, 2022). Kuesioner yang diterapkan dalam studi ini bersifat tertutup, yang mana responden memiliki kemampuan untuk memilih jawaban sesuai dengan opsi yang telah disajikan. Penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran kuesioner, yaitu Skala Likert. Pemilihan metode ini didasarkan pada pandangan Sugiyono (2016), di mana Skala Likert ini digunakan dalam mengukur sikap individu atau kelompok, pendapat individu atau kelompok, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena social pada saat ini yang kemudian menjadi variabel penelitian. Selain menggunakan kuesioner juga menggunakan interview sebagai metode pengumpulan data melibatkan tanya-jawab atau wawancara langsung dengan karyawan PT Green Gloves Indonesia. Dalam konteks penelitian ini, wawancara dilakukan

dengan HRD untuk memperoleh gambaran umum tentang kinerja karyawan di PT Green Gloves Indonesia.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengikuti pedoman Arsimi Arikunto dalam Erlina (2022), menyebutkan jika jumlah populasi kurang dari 100, disarankan untuk mengambil seluruhnya sebagai penelitian populasi. Namun, jika jumlah populasi lebih dari 100, penelitian dapat memilih antara 10%-15%, 20%-25%, atau lebih sebagai jumlah sampel yang diambil untuk penelitian. Dengan populasi karyawan bagian produksi (*Sewing, Cutting, Setting, Finishing, dan Packing*) sebanyak 522 orang, penelitian ini mengambil 15% dari total populasi sebagai sampel, sehingga jumlah sampelnya adalah 78,3 dan dibulatkan menjadi 85 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan teknik menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan dari berbagai posisi atau jabatan di PT Green Gloves Indonesia.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis data yang diterapkan untuk menilai peran variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik ini digunakan dalam menentukan sejauh mana variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan variabel X_2 (Kompensasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Kemudian data di uji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, uji T (Parsial), uji F (Anova), uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Green Gloves Indonesia berlokasi di Kabupaten Klaten. PT Green Gloves Indonesia mempunyai alasan tersendiri untuk mendirikan perusahaan di Kabupaten Klaten karena di Kabupaten Klaten mempunyai sumber daya manusia yang cukup banyak serta biaya pengupahan karyawan yang relative lebih ringan dibandingkan dengan daerah-daerah lain yang ada di Indonesia, di samping itu daerah di Kabupaten Klaten masih sedikit perusahaan tekstil terutama yang bergerak dibidang sarung tangan, sehingga menjadi mudah untuk mendapatkan karyawan terutama dengan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian menjahit dan kebutuhan produksi lainnya.

PT Green Gloves Indonesia berkolaborasi dengan PT Eagle Glove Indonesia yang berada di Yogyakarta yang merupakan induk perusahaan. Perusahaan mempunyai keyakinan bahwa reputasi dan kepercayaan yang telah dicapai hingga saat ini dapat semakin berkembang mencapai harapan tertinggi para pelanggan atau konsumen. Perusahaan berkomitmen untuk memberikan produk dengan kualitas yang terbaik dan memuaskan.

Kebijakan perusahaan yang adil, dukungan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan siap berjuang bersama yang diperoleh dari lingkungan dan daerah sekitar perusahaan, produk berkualitas dengan teknologi terdepan yang dikembangkan tanpa henti serta pengiriman tepat waktu, kualitas material terpilih dari supplier terbaik, serta relasi yang kuat dengan para pelanggan, maka motto “Kepuasan Pelanggan” menjadi misi perusahaan. Perbaikan dan pengembangan yang berkesinambungan dilakukan tanpa henti untuk menghasilkan produk yang mendunia.

Sistem penggajian di PT Green Gloves Indonesia dengan memberikan kompensasi yang menarik dan sebanding, yang mencakup gaji bulanan setara dengan UMR (Upah Minimum Regional), Tunjangan Hari Raya (THR), serta pembayaran upah lembur bila terjadi. Untuk pemberian gaji di PT Green Gloves Indonesia diberikan setiap tanggal 1 (satu) dan untuk pemberian upah bonus dilakukan setiap tanggal 3 (tiga). Sistem presensi di PT Green Gloves Indonesia adalah manual, dengan teknis presensi diserahkan ke masing-masing kepala bagian kemudian kepala bagian bertugas menyampaikan presensi ke admin dan admin yang akan bertanggungjawab untuk merekap presensi karyawan tersebut.

Waktu kerja PT Green Gloves Indonesia yaitu 5 hari kerja tanpa sifit (hanya 1 sifit) kecuali security dan sopir, untuk waktunya dimulai pukul 08.00 WIB hingga 17.00 WIB, bekerja selama 8 jam perhari.

Struktur organisasi di PT Green Gloves Indonesia penataan aktivitas kerja yang berperan aktif untuk meningkatkan tingkat posisi di dalam organisasi. Dalam beberapa periode tertentu, perusahaan akan melaksanakan promosi jabatan atau transfer karyawan dari satu jabatan ke jabatan lainnya.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 85 karyawan di bagian produksi PT Green Gloves Indonesia. Sebelum dilakukan analisis, kuesioner penelitian disubjekkan kepada uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor konstruk dengan skor total. Sementara itu, reliabilitas diukur melalui pengujian reliabilitas internal dengan menggunakan analisis data dan perhitungan *Cronbach's Alpha*.

Sebelum dipakai dalam penelitian sebenarnya kuesioner diuji untuk memastikan validitasnya dan reliabilitas setiap butir pernyataannya, sehingga kuesioner dapat dianggap valid dan reliabel. Uji coba perangkat dilakukan dengan menerapkan teknik pengukuran berulang yaitu dengan menguji setiap pernyataan pada kuesioner kepada responden secara berulang. Kualitas alat penelitian ditentukan oleh tingkat validitas dan reliabilitasnya,

sehingga dapat dipastikan apakah instrumen tersebut layak digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan bagian produksi PT Green Gloves Indonesia.

Uji validitas diuji dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel dengan menggunakan degree of freedom (df) = n – 2, di mana n adalah jumlah sampel. Jika rhitung > rtabel dan bernilai positif, maka pernyataan pada kuesioner dikatakan valid. Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) adalah 85, sehingga df dapat dihitung sebagai 85 – 2 = 83. Dengan tingkat signifikansi 5%, rtabel dapat diperoleh sebagai 0,213.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan program SPSS 22, yang menyediakan fasilitas untuk mengukur nilai reliabilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach’s Alpha (α). Sebuah konstruk atau variabel dianggap reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach’s Alpha (α) > 0,60 (Ghozali dalam Erlina, 2022), dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,709	RELIABEL
2	Kompensasi	0,700	RELIABEL
3	Kinerja Karyawan	0,676	RELIABEL

Selanjutnya, uji regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh atau hubungan antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum menguji hipotesis mengenai signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, penting untuk memastikan bahwa model menunjukkan hubungan yang linear. Hasil uji regresi menggunakan SPSS 22 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.828	5.302		3.739	.(
	Disiplin Kerja	.393	.141	.301	2.796	.(
	Kompensasi	.223	.110	.219	2.028	.(

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kemudian uji t atau parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan thitung > ttabel (1,989), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel independent secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini tabel uji t atau parsial:

Tabel 3. Hasil Uji T atau Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.828	5.302		3.739	.(
	Disiplin Kerja	.393	.141	.301	2.796	.(
	Kompensasi	.223	.110	.219	2.028	.(

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel X1 menunjukkan nilai thitung sebesar 2,796 dan signifikansinya adalah 0,006. Karena nilai thitung (2,796) lebih besar dari ttabel (1,989) dan nilai signifikansinya (0,006) kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (disiplin kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Hasil uji t untuk variabel X2 menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel, yaitu 2,028 > 1,989, dan nilai signifikansinya adalah 0,046 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi yang sudah ada cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai fhitung lebih besar dari ftabel dan signifikansi kurang dari 0,05, maka model regresi secara statistik dianggap signifikan dan layak digunakan. Berikut adalah tabel hasil uji F:

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	S
1	Regression	182.210	2	91.105	9.583	
	Residual	779.602	82	9.507		
	Total	961.812	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Uji F menunjukkan nilai fhitung sebesar 9,583 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, Fhitung > Ftabel, yaitu 9,583 > 3,11, dan taraf signifikansi = 0,000 < 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) berkisar antara 0 hingga 1. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dalam variabel dependen (Ghozali dalam Erlina, 2022). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.170	3.08340

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

Hasil uji koefisien determinasi pada Adjusted R Square adalah 0,170, atau setara dengan 17%. Ini mengindikasikan bahwa 17% dari kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama. Sementara itu, sekitar 83% dari

variasi dalam kinerja karyawan tampaknya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT Green Gloves Indonesia. Meskipun tingkat disiplin kerja saat ini sudah memadai, namun masih diperlukan peningkatan lebih lanjut agar kinerja dapat mencapai tingkat maksimal. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan di bagian produksi PT Green Gloves Indonesia menyiratkan bahwa variabel X2 memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun kompensasi yang ada sudah dianggap memadai, namun perlu ditingkatkan lagi agar kinerja dapat mencapai level yang lebih baik dan optimal. Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan di bagian produksi PT Green Gloves Indonesia, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja dan kompensasi saat ini sudah cukup baik. Dengan demikian, jika kedua faktor tersebut ditingkatkan lebih lanjut, kemungkinan besar kinerja karyawan akan meningkat lagi dan mencapai tingkat optimal yang lebih tinggi.

Saran pada hasil penelitian ini yang pertama pada variabel disiplin kerja, perlu meningkatkan dan menjaga sikap, norma, serta tanggung jawab dalam lingkungan kerja. Memperkuat hubungan antar sesama karyawan dapat menciptakan keharmonisan di tempat kerja.

Untuk variabel kompensasi, perusahaan disarankan untuk memberikan fasilitas terbaik kepada karyawan agar mereka merasa nyaman dalam bekerja. Peningkatan kompensasi juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Mengenai variabel kinerja karyawan, perlu ditingkatkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Perusahaan juga harus memperhatikan karyawan yang tidak melaksanakan tugas dengan memberikan sanksi yang telah ditetapkan. Meskipun disiplin kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja sebesar 17%, sebagian besar (83%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan *quality of work life (QWL)*. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperhatikan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan *quality of work life (QWL)*.

REFERENSI

Bintaro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.

Doni, Junni Priansa. (2017). *Prilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.

Dr. Emron Edison, Dr. Yohny Anwar, & Dr. Imas Komariyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.

Dr. Harbani Pasolong, M. S. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.

Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. (Cetakan Pertama).

Erwan Agus Purwanto, Ph. D., & Dyah Ratih Sulistyastuti. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta. Gava Media.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Adelia Lifa Milenia. (2022). *Analisis Sistem Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Pada Pt Pabrik Gula Djombang*. Universitas Bhayangkara Surabaya. Skripsi.

Apriliana Solhiq, Ekky, 2015. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Pamenang Kediri*. Universitas Nusantara PGRI Kediri. Skripsi.

Maudi Efik Erlina. (2022). *Analisis Korelasional Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Dan Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Ota Indonesia*. Universitas Widya Dharma. Skripsi. Tidak di terbitkan.

MERDIAN YOZIMA SUGENG ABRIANTO. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lotus Indah Textile Industries Nganjuk*. Universitas Nusanantara Kediri. Skripsi.
https://repository.unpkediri.ac.id/5073/3/RAMA_61201_18102020070_0014015706_0730076804_01_front_ref.pdf

Meylina, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Green Gloves Indonesia*. Universitas Widya Dharma. Skripsi.

Qomaruddin, Q. (2019). *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung)*. UIN Raden Intan Lampung.
<http://repository.radenintan.ac.id/5920/1/analisis%20pemberian%20kompensasi%20dalam%20meningkatkan%20kinerja%20guru%20menurut%20pespektif%20ekonomi%20islam.pdf>

Saskia, N., & Zulkifli. (2022). *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru A. Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*.
<https://journal.uir.ac.id/index.php/alhikmah/article/view/8024/4298>

Asmayana. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Muhammadiyah Makassar. (Online) Tersedia di:
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/1951>

Cindrawasih, Yulika (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya. Surabaya: Badan Penerbit Universitas Bhayangkara Surabaya. (Online) Tersedia di: <http://eprints.ubhara.ac.id/502/>

Diastuti, M. (2021). *Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan*. 18(2), 2021–2248. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>

Suryanti, R., Hidayat, R., & Pelita Bangsa, U. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia*. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>