

ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI MELALUI FAKTOR PEMBERIAN KOMPENSASI PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk. CIREBON

Oleh:

Zuki Kurniawan¹
Carmina Suryana²

ABSTRACTION

Basically, humans want to work is to meet the needs of both physical and spiritual needs. If relative needs are met then the serenity and concentration of work will increase so that discipline will be better. Work discipline will improve work effectiveness and productivity. Increased work productivity will further ensure the achievement of goals and continuity of the company. In improving the productivity of work leaders must strive to provide welfare in the form of adequate compensation both in the form of material and non-material to employees in order to increase work discipline.

When satisfaction is achieved from work, this will stimulate them to improve their work discipline, so that work productivity increases and the goals and goals of the company will be achieved.

In the preparation of this thesis researchers took the object of research on most employees at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cirebon with permanent employees status. With the reason that the level of compensation obtained by employees is closely related to the level of discipline in an effort to optimize the company's goals.

From the results of the above research can authors conclude as follows:

- 1. Implementation of compensation, PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cirebon can be said to be good, but still need more improvement.*
- 2. Employee discipline level of PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk., Still need to be improved again this will impact to decreasing overall performance.*
- 3. From the results of the correlation test of 0.857 states that a strong / strong relationship between the variable compensation with the variable discipline. At the real level = 0.05 from the result of analysis it turns out $H: P > 0$ received, that is very high correlation, which means between variable compensation (X) with variable discipline (Y) there is a very high/ strong relationship with H alternative accepted, hypothesis 0 rejected, supported with result that $t_{count} > t_{table}$ that is $7,05 > 1,725$.*

Keywords ; Compensation, Discipline

¹ Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon;
kurniawan.zuki@untagcirebon.ac.id

² Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon;
carminas.mj@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan lingkungan sudah tidak bisa dihindari dan hal itu semakin pesat karena dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga semakin mengglobalnya aktifitas kehidupan, hal itu telah membawa perubahan yang sangat besar pada aktifitas manusia baik yang ada dalam organisasi perusahaan maupun organisasi pada instansi pemerintah serta kehidupan manusia pada umumnya, dengan adanya perubahan ini maka setiap organisasi harus dapat menyesuaikan diri terhadap kemungkinan yang akan terjadi, agar usaha mencapai tujuan terlaksana seefektif dan seefisien mungkin. Organisasi akan berjalan dengan baik apabila para pengelola/pegawainya, mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya, untuk mencapai tujuan tersebut maka berbagai usaha tersebut harus dilakukan oleh organisasi yang diantaranya dengan pemberian kompensasi yang memadai bagi pegawainya. Secara prinsip sumber daya manusia mau melakukan pekerjaan dan beraktifitas pada hakekatnya adalah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya baik jasmani maupun kebutuhan rohani. Jika kebutuhan relative terpenuhi maka ketenangan dan konsentrasi kerja akan meningkat sehingga disiplin akan lebih baik. Disiplin kerja akan meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Sulit bagi pimpinan mendorong karyawan agar berdisiplin kerja yang baik, tanpa memberikan rangsangan, seperti memberikan kompensasi pada karyawan yang adil dan wajar, begitupun yang terdapat di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk

Cirebon pemberian kompensasi ini dapat berarti bahwa biaya operasional perusahaan juga akan bertambah besar, tetapi bila disiplin kerja pegawainya meningkat, maka tujuan perusahaan akan tercapai karena salah satu faktor pendukung tercapainya sasaran organisasi perusahaan adalah faktor sumber daya manusianya. Jadi sangat diharapkan dalam hal ini pihak pimpinan harus memberikan kompensasi pada pegawai yang adil dan wajar, tetapi pegawaipun harus meningkatkan disiplin kerjanya. Dengan cara ini akan terdapat kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan dalam survey awal oleh penulis yang dilakukan pada kantor PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon ternyata kedisiplinan kerja para pegawai dan kompensasi yang diberikan terhadap pegawai diduga masih dirasakan belum memadai. Faktor kesejahteraan menjadi salah satu faktor yang sangat signifikan dalam kaitannya terhadap peningkatan aktifitas seseorang dalam bekerja dalam organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi lainnya, karena hal itu sudah menjadi suatu faktor penunjang kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan identifikasi diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut ; Bagaimana pelaksanaan kompensasi yang diberikan pada pegawai pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon?; Bagaimana tingkat disiplin kerja pegawai pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon dan Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon.

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai kompensasi yang diberikan pada pegawaidi PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon, untuk mengetahui gambaran disiplin kerja pegawai pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon dan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi yang diberikan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon.

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Pada prinsipnya hamper seluruh organisasi atau perusahaan akan memberikan kompensasi atau imbalan yang berbentuk kesejahteraan karyawan, akan tetapi letak perbedaannya antara perusahaan satu dengan lainnya memberikan jumlah (porsi) yang berlainan. Perbedaan ini diakibatkan karena program kesejahteraan karyawan ini mempunyai sifat yang dinamis artinya akan selalu berubah dan berkembang sesuai dengan tuntutan para karyawan, serikat buruh serta tuntutan pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk peraturan-peraturan.

Selain berdasarkan tuntutan tersebut di atas perubahan dan perkembangan kesejahteraan karyawan ini diakibatkan pula oleh adanya kesadaran para pemimpin organisasi atau perusahaan, karena semakin tajamnya persaingan dalam dunia usaha. Pentingnya kompetensi balas jasa bagi karyawan sangat berpengaruh sekali terhadap perilaku dan hasil karya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada perusahaan, untuk mengusahakan karyawan dating bekerja, dan

memotivasi mereka supaya bekerja lebih giat, maka perusahaan perlu memberikan imbalan pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usaha mereka dihargai. Para ahli banyak mengemukakan tentang pengertian-pengertian kompensasi diantaranya adalah Alex S. Nitisemito (2001 ;90) mengemukakan bahwa : “Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap”.

Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan bukan hanya sekedar indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Katadisiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin. Seperti dikatakan Moekijat (2005;139);

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Rumusan lain menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan

tersebut.

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel Kompensasi (X)

Variabel Bebas(X)	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi	1. Upah dan gaji	a. Gaji b. Tunjangan hari raya c. Tunjangan jabatan d. Insentif kegiatan e. Tunjangan kehadiran	Ordinal
	2. Tunjangan natura / pokok	a. Tunjangan beras dan bahan pokok b. Tunjangan keluarga c. Tunjangan kesehatan d. Pemberian penghargaan lainnya	
	3. Benefit/prosentase keuntungan	a. Pemberian bonus b. Pemberian balas jasa insidental c. Jasa produksi tahunan d. Bantuan keluarga	

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja (Y)

Variabel Bebas(Y)	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja	1. Suasana kerja	a. Perilaku sesuai aturan kerja b. Keteladanan c. Kepemimpinan	Ordinal
	2. Sistem kerja	a. Mekanisme	

	3. Semangat kerja	kerja b.Perilaku Individu c.Budaya organisasi a.Komitmen peraturan b.Konsistensi pada hak dan wewenang c.Integritas pegawai d.Suasana tempat kerja	
--	-------------------	--	--

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran tersebut di atas, maka penulis dalam melakukan penelitian ini mengambil suatu hipotesis, sebagai berikut : “Terdapat pengaruh positif antara pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon”.

Sedangkan hipotesis statistiknya sebagai berikut ;

- H_0 ; $P = 0$ Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja
- H_a ; $P \neq 0$ Terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Pada penlitian ini digunakan penelitian deskriptif, sedangkan menurut tingkat eksplanasinya menggunakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan penelitian

deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala secara empiris. Sedangkan Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman, Koefisien Determinasi, Uji Signifikan

HASIL PEMBAHASAN

Untuk mengukur kuatnya hubungan antara dua variable tersebut di atas penulis menggunakan koefisien Korelasi Rank Spearman dengan hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_s &= 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)} \\
 &= 1 - \frac{6(190)}{20(20^2 - 1)} \\
 &= 1 - \frac{1140}{7980} = 1 - 0,143 \\
 &= 0,857
 \end{aligned}$$

Jenis Korelasinya adalah tinggi atau kuat sekali artinya jika variabel X (Kompensasi) tinggi maka nilai variabel Y (Disiplin) juga tinggi. Dalam buku Sugiyono (2003 : 183) yang dinyatakan tentang penafsiran nilai dari koefisien korelasi dengan nilai $r_s = 0.857$ berarti hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja sangat kuat.

Uji Signifikan / Nilai Hitung

Untuk menghitung korelasi di atas apakah signifikan atau tidak maka dapat dihitung dengan perhitungan sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r_s \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_s^2)}}$$

Sumber : Sugiono (2003 : 184)

$$t_{\text{hitung}} = \frac{0.857 \sqrt{(20-2)}}{\sqrt{(1-0.857^2)}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{3,636}{0,516} = 7,05$$

Sedangkan untuk memperoleh “t” dalam analisis ini adalah :

- Jumlah $n = 20$
- Taraf Signifikan $(\alpha) = 0.05$
- Derajat kebebasan (dk) $= n - 2$ ($18 = 20 - 2$)
- Uji pihak kanan / satu sisi
Dalam tabel t menunjukkan 1,725
Hipotesis
- $H : P = 0$ = Korelasi tidak berarti
- $H : P > 0$ = Korelasi berarti (ada hubungan positif antara variable X dan variable Y).

Alternatif diambil lebih besar oleh karena telah dikatakan adanya hubungan positif, sehingga didapat “t” tabel = 1,725 ternyata $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 7,05 > 1,725$.

Ini berarti kesimpulan dengan taraf nyata $= 0,05$ dari hasil analisa ternyata $H : P > 0$ diterima, yaitu korelasi tinggi / kuat, yang berarti antara variable kompensasi (X) dengan variable disiplin kerja (Y) terdapat hubungan sangat berarti (signifikan).

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan pemberian kompensasi, PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon dapat dikatakan sudah baik, namun demikian masih perlu lebih ditingkatkan lagi.
2. Tingkat kedisiplinan pegawai PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon masih perlu ditingkatkan lagi hal ini akan berdampak kepada menurunnya kinerja.
3. Dari hasil uji korelasi sebesar 0.859 menyatakan bahwa hubungan yang tinggi/kuat antara variable kompensasi dengan variable kedisiplinan. Pada taraf nyata = 0.05 dari hasil analisa ternyata $H : P > 0$ diterima, yaitu korelasi sangat tinggi, yang berarti antara variable kompensasi (X) dengan variable kedisiplinan (Y) terdapat hubungan sangat tinggi / kuat (signifikan) dengan H alternative diterima, maka hipotesis 0 ditolak, didukung dengan hasil bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $7,05 > 1,725$.

SARAN

1. Hendaknya pihak manajemen dan pimpinan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon dalam pelaksanaan pemberian kompensasi dilaksanakan berdasarkan pemberian kompensasi langsung (gaji bulanan), dan juga menerima kompensasi tidak langsungnya (bonus, dan kesejahteraan lainnya). Hal ini akan berdampak para pegawai akan lebih giat lagi dalam bekerja.
2. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon, hendaknya memberikan sanksi atau peringatan bagi para karyawan yang tidak memiliki disiplin yang baik,

sedangkan bagi karyawan yang berprestasi agar diberikan penghargaan sehingga akan menjadi contoh bagi karyawan lainnya.

3. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon, hendaknya lebih memperhatikan kehidupan para pegawainya, hal ini diharapkan dapat memberikan motivasi , karena karyawan merasa dihargai lebih sebagai manusia selayaknya bukan hanya sebagai karyawan yang dmanfaatkan tenaganya saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth, Murray, Smith, Neville dan Millership, Anne 2002. *Managing Performance Managing People*, Bhuana Ilmu Populer, Kelompok Gramedia. Cetakan Pertama : Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi VI), Rineka Cipta. Cetakan Ketigabelas : Jakarta.
- Bernardin, John H., 2010, *Human Resource Management ; An Experiential Approach* – 1221 Avenue of Americas, New York, NY 10020, McGraw-Hill International Edition, Published by Mc-Graw-Hill/Irwin unit of business McGraw-Hill Companies, Inc
- Dessler, Gery, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1 Salemba Empat, Jakarta
- Ivancevich, Joh, *Perilaku Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- McLelland, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Percetakan Salemba Empat, Buku 1. Edisi 12 : Jakarta
- Moeheriono, 2010, *Budaya Organisasi, Budaya dan Indikator Kinerja*, Salemba Empat, Jakarta
- Nasir, M., 2003. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia. Cetakan Kelima : Jakarta
- Handoko, H., 2003. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, Andi Offset. Cetakan Pertama : Yogyakarta.
- Rowley Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Buku 1. Edisi 12 : Jakarta
- Robert L.Mathis, 2006, *Perilaku Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Edisi II Jakarta
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Cetakan Pertama : Bandung.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE YKPN. Cetakan Pertama : Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, 1989. *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3ES. Cetakan Pertama : Jakarta.

- Sugiyono, 2008. Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta. Cetakan Kesembilan : Bandung.
- Supranto, J. 2006. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar, Rineka Cipta. Cetakan Ketiga : Jakarta.
- , 2006. Ekonometri - Buku Kesatu, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia. Cetakan Pertama : Jakarta.
- Umar, Husein, 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Gramedia. Cetakan Ketujuh : Jakarta.
- , 2008. Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah, RajaGrafindo Persada. Cetakan Petama : Jakarta.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja, RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama : Jakarta.
- Winardi, J., 2007. Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen, RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama : Jakarta

Sumber-Sumber Lain

UU Nomor 53 Tentang Disiplin Pegawai