

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, LOYALITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA TBK

Agustiyan Rizky Wahyu Nugraha¹, Rubian Saputra², E Dwi Hermawan³
agustiyanrwn@gmail.com¹, saputrarubian@gmail.com², elanggaming10@gmail.com³
Universitas Swadaya Gunung Jati

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco Prismatama TBK, yang berlokasi di Cirebon, Jawa Barat, dan bertanggung jawab atas jaringan mini market Indomaret. Perusahaan ini merupakan salah satu anak perusahaan dari Salim Group di Indonesia. Dengan 54 orang yang berpartisipasi dalam survei ini, penelitian ini bertujuan untuk membahas peran kedisiplinan kerja, loyalitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama TBK Cirebon. Penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan faktor-faktor seperti disiplin, loyalitas, dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja tersebut. Disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang menaati aturan dan kebijakan, sementara loyalitas karyawan dinilai dari kesetiaan mereka terhadap perusahaan, dan kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan, loyalitas, dan kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kedisiplinan Kerja, Loyalitas.

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Indomarco Prismatama TBK, which is located in Cirebon, West Java, and is responsible for the Indomaret mini market network. This company is a subsidiary of the Salim Group in Indonesia. With 54 people participating in this survey, this research aims to discuss the role of work discipline, loyalty and compensation on employee performance at PT. Indomarco Prismatama TBK Cirebon. This research is based on the importance of employee performance in achieving company goals, with factors such as discipline, loyalty and compensation influencing this performance. Work discipline is defined as employee behavior that obeys rules and policies, while employee loyalty is assessed by their loyalty to the company, and compensation is a reward for services provided by the company. The research results show that discipline, loyalty and compensation have a significant relationship to employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Loyalty.

PENDAHULUAN

PT. Indomarco Prismatama TBK berlokasi di Cirebon, Jawa Barat, dan bertanggung jawab atas jaringan mini market Indomaret, yang merupakan salah satu anak perusahaan Salim Group di Indonesia. Perusahaan ini memiliki satu kantor pusat dan 28 cabang, dan 54 orang mengisi survei.

Dengan pertumbuhan PT. Indomarco Prismatama TBK di Cirebon, Jawa Barat, perusahaan membutuhkan kinerja terbaik dari karyawannya untuk melayani pelanggannya. PT Indomarco Prismatama TBK Cirebon, Jawa Barat, menilai kinerja karyawan dalam berbagai hal seperti kedisiplinan kerja, kesetiaan, dan kompensasi. Penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja perusahaan, seperti disiplin, loyalitas dan kompensasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), menurut Yani dalam Mulyadi (2015:2), adalah seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2018:218), kompensasi adalah imbalan

jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena karyawan memberikan tenaga dan pikiran mereka untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Reichheld (Utomo, 2010), semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian, sangat jelas bahwa loyalitas itu merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya menghasilkan kinerja yang optimal. Selain loyalitas, kompensasi ditemukan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dimana karyawan yang mempunyai kompensasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi. Disiplin kerja yakni perilaku karyawan yang menaati aturan dan kebijakan (Sutrisno, 2019), merupakan salah satu faktor yang memiliki kontribusi yang signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskusikan peran dari kedisiplinan kerja, loyalitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prisma Tbk di Cirebon. Alasan penelitian ini mengambil 4 variabel dikarenakan dalam dunia bisnis, dengan persaingan yang sangat ketat baik sesama Perusahaan minimarket, kedisiplinan, kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam riset ini adalah metode kuantitatif karena peneliti menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan uji statistik terhadap data kuantitatif, dalam penyajian data, penelitian ini menggunakan metode asosiatif yakni untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diuji yakni kedisiplinan kerja, loyalitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh karakteristik responden yang terdiri dari laki-laki sebanyak 25 pegawai atau 46,3% dari jumlah seluruh responden dan perempuan sebanyak 29 pegawai atau 53,7% dari jumlah seluruh responden. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 18th-23th, sedangkan berdasarkan lama bekerja mayoritas responden dalam lama bekerja 1-2 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	46,3
	Perempuan	29	53,7
Usia	18th-23th	49	90,7
	24th-29th	3	5,6
	>30th	2	3,7
Lama Bekerja	1-2 tahun	41	75,9
	2-5 tahun	4	7,4
	>5 tahun	9	16,7

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Uji Validitas

Untuk mengetahui ketepatan instrument dalam mengukur variabel yang diteliti, penelitian ini melakukan pengujian validitas instrument yakni variabel kedisiplinan, loyalitas, kompensasi dan kinerja karyawan.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang, untuk memperoleh rtabel menggunakan rumus $df=n-2$ maka diperoleh $54-2=52$ dan 0,05. Berdasarkan tabel koefisien korelasi r product moment maka diperoleh $rtabel=0,2262$. Maka pernyataan dikatakan valid harus $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,2262$.

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa instrument dalam variabel kedisiplinan kerja valid, instrument dalam variabel loyalitas valid, instrument dalam variabel kompensasi valid, dan instrument dalam kinerja karyawan valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, seluruh r hitung lainnya $> 0,2262$. Lihat Tabel 2, hasil uji validitas.

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen
Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

No	R Hitung	No	R Hitung	No	R Hitung	No	R Hitung
1	0.670	1	0.642	1	0.693	1	0.786
2	0.731	2	0.640	2	0.747	2	0.788
3	0.563	3	0.679	3	0.663	3	0.777
4	0.618	4	0.729	4	0.772	4	0.825
5	0.690	5	0.633	5	0.792	5	0.517
6	0.524	6	0.657				
7	0.729	7	0.613				
8	0.411						

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui derajat konsisten instrument penelitian, maka penelitian melakukan uji reliabilitas instrument, Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrument penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai Cronbach 's Alpha di atas 0,70. Lihat Tabel 3, hasil reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Kedisiplinan Kinerja	0,810	8
Loyalitas	0,887	7
Kompensasi	0,878	5
Kinerja Karyawan	0,895	5

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kedisiplinan Kinerja, Loyalitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat tabel model summary yang terdapat pada tabel dibawah ini:

Uji Regresi

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.1.000 ^a	.999	.999	2.019

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Melayni, Kepuasan Kinerja, Kedisiplinan Kinerja, Kinerja Karyawan

Sumber : hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan melayani, kepuasan kinerja, dan kedisiplinan kinerja terhadap kinerja karyawan adalah 1.000, hal ini memiliki arti bahwa derajat keeratan hubungan antar variabel kepemimpinan melayni, kepuasan kinerja, dan kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan pada kategori kuat.

Nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan melayani, kepuasan kinerja, dan kedisiplinan kinerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.99 hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan melayani, kepuasan kinerja, dan kesidipinan kinerja terhadap kinerja karyawan adalah 28%

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan melayani,kepuasan kinerja, dan kedisiplinan kinerja terhadap kinerja karwayan, dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5. Coeficient

Model	Unstardardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.000	.282		-.001	.999
Kedisiplinan Kinerja	.044	.071	.073	.622	.536
Loyalitas	.167	.091	.205	1.826	.074
Kompensasi	.705	.105	.722	6.733	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis regrei linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independent memiliki pengaruh yang sig nifikan terhadap variabel dependen ($p < 0.536$).. kedisiplinan merupakan satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh positif ($\beta = 0.073$, $t = 0.622$, $p < 0.536$), menunjukkan bahwa peningkatan dalam kedisiplinan cenderung menaikkan nilai variabel dependen. Loyalitas merupakan variabel yang menunjukkan pengaruh positif ($\beta = 0.205$, $t = 1.826$, $p < 0.74$), mengindikasikan bahwa peningkatan kedisiplinan berkontribusi pada kenaikan nilai variabel dependen. Sementara itu kompensasi juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan ($\beta = -0.722$, $t = 6,733$ $p < 0.000$). ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif.

Tabel 6. ANOVA

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	237034.302	3	79011.434	19384.192	.000 ^b
Residual	207.880	51	4.076		
Total	237242.182	54			

a. Dependent Variabel: Kinerja

- b. Predictors: (Constant). Kepemimpinan mwlayani, kepuasan kinerja, dan kedisiplinan kinerja
Sumber : hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Sig adalah $0,00 < 0,05$, sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang signifikan dari kedisiplinan, loyalitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pengujian hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat diketahui bahwa kompetensi dalam penelitian ini memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Indomarco Primatama TBK Cirebon Jabar.

Akibatnya, kompetensi berfungsi sebagai prediktor kinerja karyawan. Artinya, tingkat kedisiplinan karyawan sebanding dengan tingkat kinerja mereka.

Loyalitas karyawan harus disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang terbaik, yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi sebelumnya oleh Dewi Lasari (2019) dan Tugiyono (2021) menemukan bahwa kesetiaan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja, mendukung temuan penelitian ini secara teoritis. Menurut penelitian ini, variabel motivasi kerja memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.

Oleh karena itu, kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kesempurnaan karyawan. Temuan teoritis sesuai dengan penelitian sebelumnya. Asmayana (2018) dan Tugiyono (2021) menemukan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja. Selanjutnya, variabel disiplin kerja yang diteliti dalam penelitian ini memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Jabar.

Disiplin kerja membuat karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja yang baik kemungkinan besar akan meningkatkan kinerja dan produktivitas. Hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sejalan dengan penelitian sebelumnya dari sudut pandang teoritis. Misalnya, Pangarso dan Susanti (2016) menemukan bahwa, dengan koefisien hubungan 0,849, disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan Dari pembahasan di atas, penelitian ini menyimpulkan bahwa kedisiplinan, loyalitas dan kompensasi merupakan prediktor yang berpotensi memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama. Artinya, dari sisi manajerial, temuan dari penelitian ini memberikan informasi kepada PT Indomarco Prismatama agar bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan salah satunya dengan meningkatkan kedisiplinan, loyalitas dan kompensasi. Dari segi Loyalitas, perusahaan dapat memberikan sesuatu yang bisa meningkatkan semangat seperti dengan mendapatkan kesenangan dari belajar banyak hal baru serta memberikan jaminan keberlangsungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Heizer, J., & Render, B. (2018). Operations Management, Buku 1 edisi ke sebelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati, Y. R., Setiorini, C., & Cornelia, D. A. (2020). Pengaruh The Day of the Week Effect, Week Four Effect, dan Rogalsky Effect terhadap Return Saham LQ-45 di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Riset Dan Perpajakan, 2(1), 43–54. Retrieved from <http://jrap.univpancasila.ac.id/index.php/JRAP/article/view/31/18>
- Top Brand Award. (2019). Top Brand Kategori Jasa Kurir 2018. Retrieved from

<http://www.topbrand-award.com>.