

PERAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AJS SIDOARO

Oleh:

¹M. Khoirul Nur Rokhim, ²Endang Iryanti

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Jalan Raya Rungkut Madya Gunung Anyar, Surabaya 60294

e-mail : 21012010235@student.upnjatim.ac.id¹, endang.ma@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Adikara Jaya Sentosa. The type of research used is quantitative, with a population consisting of all 50 employees. Due to the relatively small population size, a saturated sampling technique was employed, in which the entire population was used as the sample. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares through SmartPLS software. A series of tests were conducted, including validity and reliability tests, as well as the R-Square test. The results of the structural model testing consistently proved that compensation and work discipline partially have a positive and significant effect on the employee performance of PT Adikara Jaya Sentosa.

Key words: *Compensation, Work Discipline, Work Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adikara Jaya Sentosa. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares* melalui perangkat lunak *SmartPLS*. Serangkaian pengujian telah dilakukan, termasuk uji validitas dan reliabilitas, serta *R Square*. Hasil pengujian model struktural secara konsisten membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adikara Jaya Sentosa.

Kata Kunci: *Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi agar mampu bersaing dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Namun, banyak perusahaan cenderung lebih berfokus pada adaptasi eksternal dibandingkan adaptasi internal, padahal pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama operasional perusahaan karena berperan dalam menentukan arah serta keberlangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu

memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kualitas tenaga kerja yang baik pula sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan. Sebaliknya, kualitas sumber daya manusia yang rendah dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2021) manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengatur dan menentukan kualitas tenaga kerja yang akan mengisi seluruh jabatan dalam perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang memadai, tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi aset penting sekaligus tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi karena mencerminkan efektivitas kontribusi individu terhadap keseluruhan proses kerja perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan disiplin kerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada PT Adikara Jaya Sentosa perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sebagai perusahaan kontraktor umum sekaligus pemasok, PT Adikara Jaya Sentosa menyediakan berbagai barang dan jasa untuk kebutuhan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) di wilayah Jawa dan Bali dengan mengedepankan kualitas pekerjaan serta solusi bisnis yang kreatif pada sektor suku cadang, mekanikal, elektrikal, dan perawatan. Keberhasilan perusahaan dalam memperoleh dan menyelesaikan tender tentunya tidak terlepas dari peran kinerja karyawan sebagai penggerak utama operasional perusahaan. Namun, kinerja karyawan tidak selalu berada pada kondisi yang stabil, terutama ketika beban pekerjaan semakin meningkat. Berdasarkan hasil wawancara dan survei dengan pimpinan perusahaan, terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan dari tahun ke tahun pada periode Maret 2023 sampai dengan Maret 2025, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya kompensasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa jumlah tender yang tidak terselesaikan mengalami peningkatan dari tahun 2023 hingga 2025 mencapai sebesar 70%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT Adikara Jaya Sentosa. Penurunan kinerja ini diduga berkaitan dengan permasalahan dalam sistem kompensasi perusahaan. Kompensasi yang kurang sesuai atau tidak memadai dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak pada produktivitas dan penyelesaian pekerjaan, termasuk penyelesaian tender perusahaan. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja maupun kontribusinya cenderung mengalami penurunan kinerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Kinerja karyawan tidak dapat meningkat tanpa adanya faktor-faktor yang mendukung. Menurut Pangestu et al., (2022), salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil, seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya, merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Lucky et al., (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian Imbron & Aldy (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa selain kompensasi, terdapat faktor lain yang

juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Pada kenyataannya, terdapat fenomena yang menunjukkan bahwa sistem kompensasi di PT Adikara Jaya Sentosa mengalami stagnansi dari tahun 2023 hingga 2025. Hal ini terlihat dari tidak adanya perubahan pada komponen gaji pokok maupun tunjangan yang diterima oleh karyawan di berbagai divisi perusahaan. Berdasarkan data pada tabel mengenai daftar gaji karyawan, besaran gaji pokok dan tunjangan tidak mengalami kenaikan selama tiga tahun berturut-turut, sehingga menunjukkan adanya stagnansi dalam pemberian kompensasi perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan penurunan motivasi, disiplin kerja, serta kinerja karyawan dalam jangka panjang. Menurut Mangkunegara (2022) kompensasi idealnya perlu disesuaikan secara berkala agar tetap relevan dengan beban kerja, inflasi, dan kebutuhan karyawan.

Selain faktor kompensasi, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2021) disiplin merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi kunci dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Zaenal Arifin & Sasana (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Uleng (2023) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Fenomena disiplin kerja pada PT Adikara Jaya Sentosa menunjukkan bahwa tingkat absensi dan keterlambatan karyawan mengalami peningkatan dari tahun 2022 hingga 2024, yang mengindikasikan adanya penurunan tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan data pada tabel diketahui bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2024 sebesar 48%, yang diiringi dengan meningkatnya tingkat keterlambatan karyawan hingga mencapai 46%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya penurunan disiplin kerja pada PT Adikara Jaya Sentosa. Hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan juga menunjukkan adanya fenomena manipulasi absensi oleh karyawan karena sistem absensi yang belum terintegrasi dengan pengawas maupun HRD. Selain itu, sebagian karyawan menganggap bahwa pemberian hukuman atau punishment hanya bersifat formalitas sehingga kedisiplinan kerja menjadi rendah, seperti sering datang terlambat dan tingginya pengajuan izin kerja karena kondisi fisik maupun mental yang kurang mendukung. Situasi tersebut tentunya berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan.

Hasil telaah penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga menimbulkan research gap dalam penelitian ini. Adanya kontradiksi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan masih perlu dikaji lebih mendalam. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, peneliti terdorong untuk meneliti pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adikara Jaya Sentosa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dengan judul “Peran Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Sidoarjo”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang berbentuk uang ataupun jasa sebagai bentuk imbalan

atas kontribusinya terhadap perusahaan (Hasibuan, 2021). Perencanaan dan pembentukan sistem kompensasi merupakan bagian yang sangat penting bagi manajemen, karena melalui sistem kompensasi yang baik perusahaan akan mudah untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Herawati *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi. Menurut Arifin & Hartanto (2021) terdapat beberapa indikator dalam kompensasi, yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Disiplin Kerja

Menurut Ariesni (2021) Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Farhan (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja dipandang sebagai sarana bagi manajer untuk mengarahkan atau mengubah perilaku karyawan, sekaligus sebagai langkah strategis perusahaan dalam menumbuhkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan serta norma yang telah ditetapkan. Menurut Nawir *et al.*, (2024) terdapat empat indikator dalam disiplin kerja yaitu masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, mematuhi aturan perusahaan, dan target pekerjaan.

Kinerja Karyawan

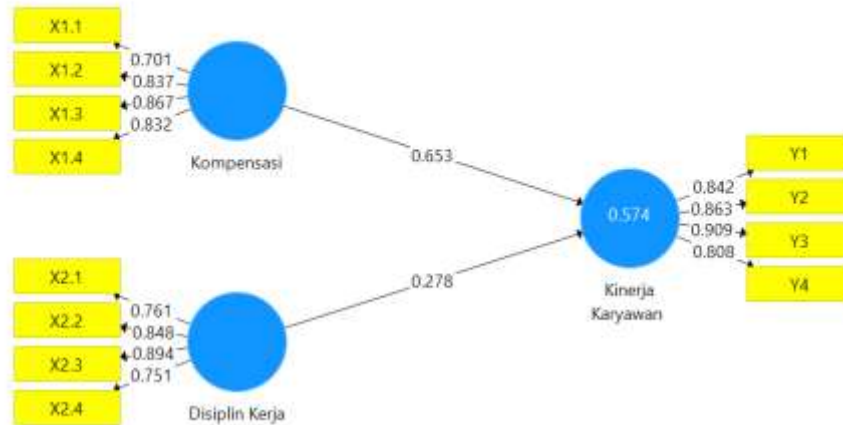
Mangkunegara (2022) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diukur berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja. Menurut Pramana dan Iryanti (2023) Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan guna mencapai hasil yang baik dan tepat waktu atau dalam batas waktu yang telah ditetapkan, sehingga output kerja dapat dilakukan sesuai dengan norma dan etika organisasi. Menurut Mangkunegara (2022), ada beberapa indikator dalam kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan sikap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi karyawan PT Adikara Jaya Sentosa hanya sebanyak 50 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji *R-square*, serta uji hipotesis yang diolah menggunakan aplikasi *SmartPLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data



Gambar 1 Outer Model PLS

Berdasarkan gambar *output* PLS yang ditampilkan, nilai *factor loading* masing-masing indikator dapat diamati pada angka yang tertera di atas panah yang menghubungkan variabel dengan indikator. Semakin tinggi nilai *factor loading*, maka semakin kuat pula korelasi antara indikator dengan variabel latennya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut lebih representatif dalam mengukur variabel laten yang dimaksud. Berdasarkan hasil *outer model*, indikator yang memiliki pengaruh paling dominan pada masing-masing variabel adalah X1.3 (Tunjangan) pada variabel Kompensasi, X2.3 (Mematuhi Peraturan Perusahaan) pada variabel Disiplin Kerja, serta Y3 (Kerjasama) pada variabel Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai *Path Coefficient* dapat diamati pada garis panah yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan nilai *R-Square* ditampilkan pada lingkaran variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Convergent Validity

Dalam penelitian ini, pengujian validitas indikator dilakukan dengan mengacu pada nilai *factor loading* yang terdapat pada *outer loading*. Nilai *factor loading* merepresentasikan tingkat korelasi antara indikator dengan variabel laten yang diukurnya. Suatu indikator dinyatakan memiliki validitas yang memadai apabila nilai *factor loading* lebih dari 0,7.

Tabel 1 *Convergent Validity*

	Kompensasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.701		
X1.2	0.837		
X1.3	0.867		
X1.4	0.832		
X2.1		0.761	
X2.2		0.848	
X2.3		0.894	
X2.4		0.751	
Y1			0.842
Y2			0.863
Y3			0.909
Y4			0.808

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, *loading factor* untuk seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7, maka seluruh indikator pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, *work engagement*, dan kinerja memenuhi standar validitas konvergen.

Discriminant Validity

Uji discriminant validity dilakukan menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE), yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar varians indikator mampu dijelaskan oleh variabel laten yang diukurnya. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang bersangkutan, sehingga indikator dinilai mampu merepresentasikan variabel laten dengan baik. Berikut disajikan hasil pengukuran nilai AVE pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 2 *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kompensasi (X1)	0.659
Disiplin Kerja (X2)	0.666
Kinerja Karyawan (Y)	0.733

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan hasil tabel tersebut, hasil pengujian AVE menunjukkan bahwa variabel X1 (kompensasi) memiliki nilai 0.659, variabel X2 (disiplin kerja) memiliki nilai 0.666, dan variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai 0.733. Keempat variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE yang melebihi 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi kriteria validitas dan secara keseluruhan memiliki tingkat validitas yang baik.

Composite Reliability

Reliability konstruk diukur dengan menggunakan nilai *composite reliability*. Konstruk dapat dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability*-nya lebih dari 0,7. Berikut merupakan hasil dari uji *composite reliability* :

Tabel 3 *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi (X1)	0.885
Disiplin Kerja (X2)	0.888
Kinerja Karyawan (Y)	0.917

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji *composite reliability* menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel

R Square

Nilai R-square digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu model penelitian. Semakin tinggi nilai R-square, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R-square rendah, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen juga semakin lemah, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang memengaruhi variabel dependen tersebut.

Tabel 4 *R Square*

	<i>R-Square</i>
Kompensasi (X1)	
Disiplin Kerja (X2)	
Kinerja Karyawan (Y)	0.574

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel *R-Square* di atas, diketahui bahwa nilai $R^2 = 0.574$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain kompensasi dan disiplin kerja sebesar 57,4%. Sedangkan, sisanya sebesar 42,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 5 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.653	0.632	0.125	5.233	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.278	0.314	0.113	2.449	0.015

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dan diperoleh kesimpulan dengan hipotesis, sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, nilai *Path Coefficiencie* sebesar 0.653, dan nilai *T Statistic* $5.533 > 1.96$ yang menunjukkan hubungan positif. Sehingga hipotesis 1 dapat diterima

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.015 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, nilai *Path Coefficiencie* sebesar 0.278, dan nilai

T Statistic 2.449 > 1.96 yang menunjukkan hubungan positif. Sehingga hipotesis 2 dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pengurus

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Adikara Jaya Sentosa, sehingga hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini mencerminkan kondisi di lapangan, di mana sistem kompensasi yang semakin baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan beriringan dengan meningkatnya capaian kerja, baik dalam penyelesaian tugas, pencapaian target, maupun kedisiplinan kerja. Kondisi tersebut semakin relevan apabila dikaitkan dengan karakteristik mayoritas responden yang didominasi oleh karyawan laki-laki, berusia di atas 36 tahun, dan memiliki masa kerja 3–5 tahun. Pada fase tersebut, karyawan umumnya berada pada tahap kematangan karier dan memiliki tanggung jawab ekonomi yang lebih besar, sehingga kompensasi menjadi faktor penting dalam mendorong semangat dan kualitas kerja.

Aspek tunjangan menjadi indikator paling dominan dalam variabel kompensasi, yang menunjukkan bahwa tunjangan merupakan bentuk kompensasi yang paling dirasakan manfaatnya oleh karyawan dalam menunjang kinerja mereka. Dominannya tunjangan dapat dipahami karena mayoritas karyawan yang berusia di atas 36 tahun cenderung memiliki kebutuhan finansial yang lebih kompleks, seperti kebutuhan keluarga, pendidikan anak, dan jaminan kesehatan. Bagi karyawan laki-laki yang umumnya berperan sebagai pencari nafkah utama, tunjangan dipersepsikan sebagai bentuk kepastian dan perlindungan kesejahteraan.

Pemberian tunjangan berupa fasilitas perjalanan dinas, biaya keluar kota, penginapan yang layak, serta uang harian juga mampu memperkuat kerja sama tim karena mendorong interaksi, komunikasi, dan koordinasi kerja yang lebih baik. Dengan demikian, tunjangan tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi finansial, tetapi juga sebagai bentuk perhatian perusahaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan stabilitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian Putri & Iryanti (2023) serta Lucky et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pemberian kompensasi, khususnya melalui aspek tunjangan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan, merupakan langkah yang tepat dalam menciptakan kinerja karyawan yang stabil, produktif, dan berkelanjutan pada PT Adikara Jaya Sentosa.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pengurus

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Adikara Jaya Sentosa, sehingga hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini mencerminkan kondisi di lapangan, di mana karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung mampu menjaga ketepatan waktu, konsistensi dalam penyelesaian tugas, serta kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut semakin relevan apabila dikaitkan dengan karakteristik mayoritas responden yang didominasi oleh karyawan laki-laki, berusia di atas 36 tahun, dan memiliki masa kerja 3–5 tahun. Pada tahap usia dan masa kerja tersebut, karyawan umumnya berada pada fase kematangan karier sehingga kesadaran terhadap tanggung jawab serta pentingnya menjaga stabilitas kerja menjadi lebih kuat.

Aspek mematuhi peraturan perusahaan menjadi indikator paling dominan dalam variabel disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap tata tertib, jam kerja, dan ketentuan operasional perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dominannya kepatuhan terhadap peraturan dapat dipahami karena karyawan yang berusia di atas 36 tahun cenderung memiliki pola pikir yang lebih matang dan berorientasi pada stabilitas kerja. Dengan masa kerja 3–5 tahun, karyawan juga telah memahami budaya dan sistem kerja perusahaan sehingga kepatuhan terhadap aturan menjadi bagian dari komitmen profesional mereka. Implementasi disiplin kerja terlihat melalui kewajiban mengikuti briefing pagi sebelum aktivitas kerja dimulai. Karyawan yang disiplin hadir tepat waktu dan mengikuti pengarahan terkait pembagian tugas serta target harian akan lebih mudah memahami perannya, menjaga komunikasi kerja, dan meningkatkan koordinasi antaranggota tim. Dengan demikian, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan tidak hanya membentuk kedisiplinan individu, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam menciptakan kerja sama tim yang efektif dan kinerja yang optimal.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian Zaenal Arifin & Sasana (2022) serta Syamsi & Irbayuni (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan disiplin kerja, khususnya melalui kepatuhan terhadap peraturan perusahaan yang selaras dengan karakteristik dan kematangan karyawan, merupakan pendekatan yang efektif dalam menciptakan kinerja karyawan yang stabil, tertib, dan berkelanjutan pada PT Adikara Jaya Sentosa.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara parsial memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Adikara Jaya Sentosa. Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa saran bagi perusahaan, yaitu perusahaan perlu mempertahankan serta meningkatkan sistem kompensasi, khususnya pada aspek tunjangan yang menjadi indikator paling dominan. Perusahaan dapat menyesuaikan besaran tunjangan dengan tingkat inflasi dan kebutuhan hidup karyawan, serta mengembangkan tunjangan tambahan seperti tunjangan kesehatan, transportasi, dan pendidikan guna meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat disiplin kerja, khususnya dalam aspek kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, melalui sosialisasi tata tertib kerja secara rutin, penerapan aturan yang konsisten, pemberian *reward* bagi karyawan yang disiplin, serta penerapan sistem evaluasi kedisiplinan yang jelas dan transparan. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang tertib, efektif, dan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Saran bagi penelitian selanjutnya meliputi perluasan variabel penelitian dengan menambahkan faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor yang berbeda sehingga dapat memberikan hasil yang lebih beragam dan mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ariesni, S. (2021). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic*

Resource, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>

- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–2.
- Farhan, R. M. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. In *PT Bumi Aksara*.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Imbron, & Aldy, H. L. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gana Sakti Indonesia Periode 2023-2024. *IlmiahM-Progres*, 14(2), 200–209.
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. In *REMAJA ROSDAKARYA*.
- Moch Nur Syamsi dan Sulastrri Irbayuni. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ABC. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>
- Nawir, M., Bacthiar, R. A., Afifah, S. R., & Ainun Lestari. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiir*, 10(September), 301–320.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pramana, T. N., & Iryanti, E. (2023). The Influence of Knowledge Management and Self-Efficacy on Employee Performance at PT Cipta Nirmala (Semen Gresik Hospital). *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1685–1698. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i5.5463>
- Putri, D. A., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 749–758.

<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.4770>

Ulung, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 420–429.

Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>