

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi pada Masa Pandemi *Covid-19* di PT. Jembatan Nusantara Surabaya

Deddy Prasditya Adrian, *Siti Rosyafah, Mahmudah Enny Widyaningrum
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Disiplin Kerja,
Motivasi,
Produktivitas,
Kompensasi.*

DOI:

[10.46821/ijms.v2i1.355](https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.355)

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pada masa pandemi *covid 19* di PT JEMBATAN NUSANTARA SURABAYA. Objek penelitian adalah PT JEMBATAN NUSANTARA SURABAYA. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif yang didapatkan dari hasil kuisioner. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara: studi literatur dan kuesioner. Pengolahan statistik deskriptif dalam kegiatan ini menggunakan nilai rata-rata hitung sebagai acuan untuk menetapkan klasifikasi kategori penilaian. Perhitungan rata-rata digunakan untuk melihat kecenderungan jawaban dari item-item pernyataan dalam rangka menggambarkan kondisi dari masing-masing aspek yang diteliti. Klasifikasi kategori penilaian dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan jumlah skala pengukuran yang dipergunakan, yaitu sebanyak empat klasifikasi.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the impact of work and motivation on work productivity through compensation during the covid 19 pandemic at PT JEMBATAN NUSANTARA SURABAYA. The object of research is PT JEMBATAN NUSANTARA SURABAYA. The research was conducted by distributing questionnaires to the research sample. The type of data used in this study is a quantitative method obtained from the results of the questionnaire. Data collection techniques are the most important step in research. Data collection techniques were carried out by means of: literature study and questionnaires. Statistical processing in this activity uses the calculated average value as a reference for determining the classification of categories. The average calculation is used to see the tendency of the answers to the statement items in order to describe the condition of each aspect under study. The classification of assessment categories in this study was determined based on the measurement scale used, namely four classifications.



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi dan kemajuan revolusi industri 4.0 ditandai dengan ketatnya persaingan dalam berbagai bidang. Dalam menghadapi kemajuan revolusi 4.0 perusahaan harus mengimbangi dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan dari perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017) mengatakan bahwa meski kemajuan pada era globalisasi semakin berkembang dengan teknologi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang sulit tergantikan oleh teknologi mesin, meskipun lengkapnya sarana dan prasarana teknologi untuk menunjang aktivitas perusahaan tetap tidak akan maksimal tanpa keikutsertaan manusia sebagai operator untuk mengoperasikannya. Sebagai aset penting perusahaan, sumber daya manusia memiliki kemampuan, potensi, bakat, dan kreativitas dalam aktivitas perusahaan. Berdasarkan hal tersebut untuk mencapai keberhasilan organisasi, maka perusahaan harus mampu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki karyawannya sehingga produktivitas kerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangat global, manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap kegiatan organisasi. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan mengatasi tantangan baik bersifat internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi mengelola sumber daya manusia secara tepat. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan mengelola atau mengendalikan dan mengatur Sumber Daya Manusia dan diartikan juga sebagai keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan seleksi, pelatihan dan penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pemerintah dan organisasi.

Mengenai pentingnya untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi perusahaan terlebih ditengah terjadinya pandemi global Covid-19 yang melanda seluruh dunia dan mempengaruhi segala aspek salah satunya aspek perekonomian. Dengan permasalahan ini, berbagai kebijakantelah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah dengan membatasi hubungan sosial (*social distancing*), menghimbau untuk bekerja dari rumah (*work from home*), dan meminta masyarakat untuk tetap dirumah serta mengurangi aktivitas ekonomi di luar rumah. Dengan banyaknya perusahaan yang membatasi layanannya, menginisiasi layanan online bahkan sampai meniadakan pelayanan untuk sementara, hal ini berdampak pada terhambatnya aktivitas perekonomian di Indonesia. Perusahaan sudah melakukan berbagai upaya untuk menekan kerugian yang timbul akibat adanya *covid-19* ini, termasuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sehingga penyerapan tenaga kerja tidak dapat dilakukan secara maksimal. Hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya produktivitas kerja karyawan, yang dikarenakan karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan oleh informasi terkait pemutusan hubungan kerja. Dengan menurunnya produktivitas kerja maka akan berkurangnya disiplin kerja dan motivasi yang akan berdampak kepada kerugiannya perusahaan, maka dari itu produktivitas kerja sangat penting bagi keberlangsungannya perusahaan.

Salah satu perusahaan yang melayani masyarakat dalam bidang pelayanan pelanggan di bidang shipping adalah PT Jembatan Nusantara. PT Jembatan Nusantara sebagai pusat layanan pelanggan yang memfokuskan diri untuk pelayanan terhadap masyarakat dalam penyediaan jasa penyeberangan berbagai keluhan para pelanggan juga terdampak akibat adanya covid-19 yang mengakibatkan penurunan laba perusahaan akibatnya terjadi pengurangan karyawan, hal ini menjadi informasi negatif yang diterima karyawan sehingga produktivitas kerja mengalami penurunan. Hal ini dibenarkan

bahwa pada PT Jembatan Nusantara mengalami penurunan produktivitas kerja yang dikarenakan target tidak sesuai dengan yang diharapkan (SPV PT Jembatan Nusantara, wawancara, 1 Februari 2021).

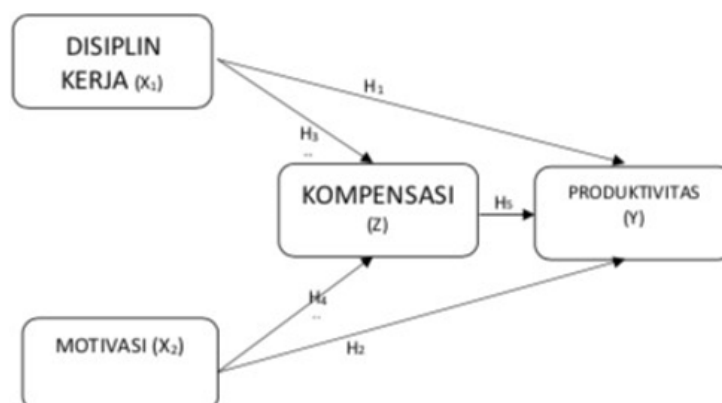
Produktivitas merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Agar bisa mencapai produktivitas yang tinggi pemimpin Instansi harus bekerja keras dalam hal disiplin kerja dan kompensasi pada karyawan. Hilangnya kompensasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisien kerja dan efektifitas kerja tugas pekerjaan serta motivasi kerja karyawan. Dengan dimunculkan kedisiplinan dan kompensasi maka sangat diharapkan para pegawai atau karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan motivasi yang tinggi dan dilakukan secara seefektif mungkin.

Menurut Hessel (2017) Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas perusahaan adalah : kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Motivasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang. Kekuatan ini yang menstimulir, mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, demi proses pencapaian prestasi. (Lunerburg, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam kegiatan ini merupakan penelitian kuantitatif dimana dalam penelitian kuantitatif peneliti melihat hubungan variabel terdapat obyek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen (Noor, 2013). Pada penelitian kuantitatif, metode penelitian yang digunakan berfungsi meneliti sebuah populasi atau sebuah sampel, untuk mengambil sampel biasanya dilakukan dengan cara acak, pengumpulan semua data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat statistik yang bertujuan menguji sebuah hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini variabel independen adalah digital marketing, kualitas pelayanan, dan kualitas produk. Sedangkan variabel dependen adalah daya beli dan pada variable intervening adalah kepuasan konsumen. Kerangka konseptual penelitian ini digunakan untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut (Gambar 1).

- H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada masa pandemi covid 19 di PT Jembatan Nusantara.
- H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada masa pandemi covid 19 di PT Jembatan Nusantara.
- H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi pada masa pandemi covid 19 di PT Jembatan Nusantara.



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

- H4: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kompensasi pada masa pandemi *covid 19* di PT Jembatan Nusantara
- H5: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada masa pandemi *covid 19* di PT Jembatan Nusantara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Diskriminan dan Korelasi Antar Variabel

Korelasi Pearson antar variabel dalam penelitian ini dilaporkan pada tabel 1, hasilnya menunjukkan bahwa korelasi tertinggi antar variabel adalah antara disiplin kerja dengan produktivitas dan motivasi dengan produktivitas dengan nilai korelasi yang sama yaitu sebesar 0,79, yang artinya bahwa antara disiplin kerja dengan produktivitas dan motivasi dengan produktivitas memiliki hubungan atau saling berkaitan satu sama lainnya. Hasilnya juga menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki korelasi satu sama lain.

Angka yang berada pada posisi diagonal dengan huruf tebal adalah nilai akar pangkat dua dari AVE yang nilainya lebih besar dari setiap nilai korelasi yang ada dibawahnya. Hal ini menjelaskan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini dapat dikonfirmasi dan menjelaskan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid (Gambar 2).

Uji Kecocokan Model SEM

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, dilakukan analisis struktural menggunakan Teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM). Analisis SEM dalam penelitian ini

dilakukan dengan menggunakan aplikasi statistik yaitu SmartPLS (v 3.3.2). Model SEM dalam penelitian disajikan pada gambar 3.

Gambar 3 tersebut merupakan hasil uji model SEM dalam penelitian ini. Mengenai keluaran statistik dari PLS-SEM, secara tradisional, indeks kecocokan global tidak dilaporkan pada hasil output (Henseler dkk., 2009). Oleh karena itu, koefisien jalur dan hasil tingkat signifikansi berupa nilai R square dan Q square yang diperoleh dalam penelitian ini cukup untuk menghasilkan evaluasi yang positif terhadap model struktural. Namun, penelitian terbaru menyatakan bahwa model struktural fit untuk PLS-SEM dievaluasi berdasarkan nilai SRMR (*standardized root mean square residual*) (Henseler dkk., 2016). Nilai SRMR yang dihasilkan untuk model yang diusulkan dalam penelitian ini adalah 0,071, dalam kisaran kriteria kesesuaian yang baik (di bawah 0,08) yang disarankan oleh penelitian sebelumnya (Hair dkk., 2017b; Henseler dkk., 2016). Adapun hasilnya, R square dan koefisien jalur juga dilaporkan pada Gambar 5.2, di mana semua koefisien jalur signifikan, menentukan kualitas model struktural. Lebih jauh, nilai NFI (Normed Fit Index) pada model dalam penelitian ini mencapai 0,805 yang menunjukkan nilai kecocokan model dengan data yang dapat diterima. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa data telah sesuai dengan model SEM dalam penelitian ini.

Hypotesis

Disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap produktivitas di PT Jembatan Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi yang positif dengan

Uji Korelasi dan Validitas Diskriminan				
Variabel	Disiplin Kerja	Kompensasi	Motivasi	Produktivitas
Disiplin Kerja	0,83			
Kompensasi	0,70	0,86		
Motivasi	0,70	0,68	0,86	
Produktivitas	0,79	0,78	0,79	0,87

Sumber: Data Diolah

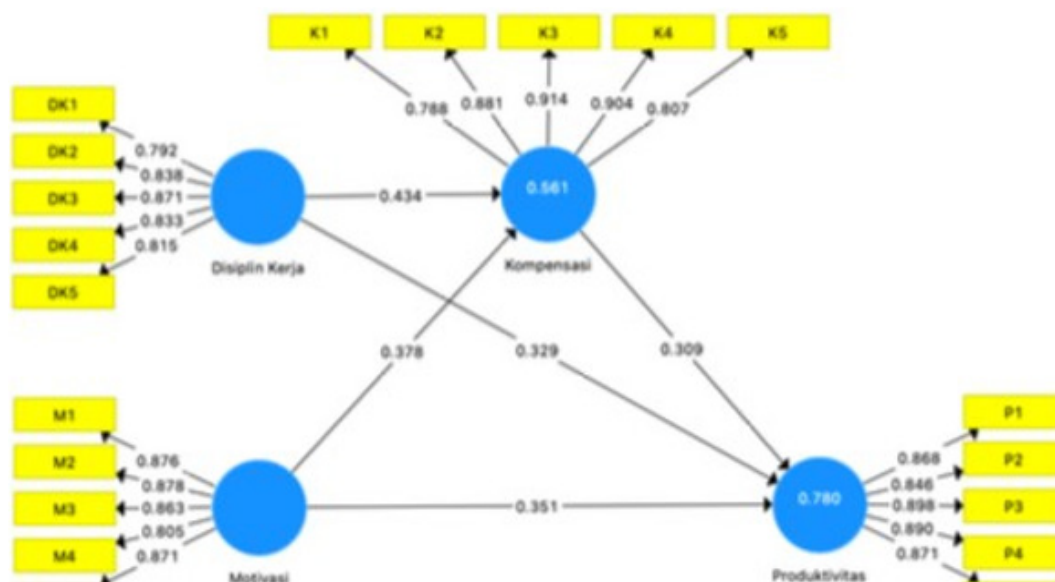
Gambar 2
Hasil Uji Validitas Diskriminan dan Korelasi Antar Variabel

produktivitas. Artinya, jika PT Jembatan Nusantara meningkatkan disiplin kerja maka produktivitas di PT Jembatan Nusantara juga akan meningkat menjadi lebih baik; 2. Motivasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap produktivitas di PT Jembatan Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki korelasi yang positif dengan produktivitas. Artinya, jika PT Jembatan Nusantara meningkatkan motivasi maka produktivitas kerja di PT Jembatan Nusantara juga akan meningkat menjadi lebih baik; 3. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap kompensasi di PT Jembatan Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi yang positif dengan kompensasi. Artinya, jika PT Jembatan Nusantara meningkatkan disiplin kerja maka kompensasi karyawan di PT Jembatan Nusantara juga akan meningkat menjadi lebih baik; 4. Motivasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap kompensasi PT Jembatan Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki korelasi yang positif dengan kompensasi. Artinya, jika PT Jembatan Nusantara meningkatkan motivasi maka kompensasi karyawan di PT

Jembatan Nusantara juga akan meningkat menjadi lebih baik; 5. Kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap produktivitas di PT Jembatan Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki korelasi yang positif dengan produktivitas. Artinya, jika PT Jembatan Nusantara meningkatkan kompensasi maka produktivitas di PT Jembatan Nusantara juga akan meningkat menjadi lebih baik.

SIMPULAN

Bagi PT Jembatan Nusantara : a. Diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja, motivasi, dan produktivitas melalui peningkatan kompensasi yang dibangun untuk setiap pegawai. PT Jembatan Nusantara dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan menerapkan peraturan yang wajib untuk dipatuhi bagi setiap pegawai, misalnya dengan menerapkan disiplin waktu (baik jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja) yang benar-benar harus diperhatikan dan dilakukan setiap karyawan. Penerapan disiplin waktu ini harus diterapkan dengan pemberian sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar, misalnya seperti datang kerja terlambat, istirahat kerja yang



Sumber: Data Diolah

Gambar 3
Hasil Uji SEM

melebihi batas waktu yang ditentukan, dan pulang kerja sebelum jam pulang kerja yang ditetapkan. Sanksi yang diberikan bisa berupa pemotongan gaji per jam kerja, pemberian surat peringatan, dan lain sebagainya. Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP sangat membantu untuk produktivitas kerja. Bagi Karyawan Karyawan harus meningkatkan dan atau membangun motivasi bagi setiap pegawai. Karyawan harus melaksanakan semua aturan jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan, menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku. Melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas, bersemangat ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Melakukan dialog atau team work dengan rekan kerja, menghormati setiap pegawai yang ada di lingkungan kerja. mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya, mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti berikutnya dapat memperluas penelitian dan melihat efektifitas strategi bertahan perusahaan yang sudah di rumuskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I., dan Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti Jakarta.
- A, Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. PT Pradnya Paramitha.
- Bernardin, H. J. (2003). *Human Resources Management: An Experiential Approach, 3rd edition*. McGraw-Hill/Irwin.
- Barry, R., & Heizer, J. (2010). *Manajemen Operasi. Edisi Ketujuh Buku 1*. Salemba Empat.
- Bukhori, M., & Dewi, E. (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *AKADEMIKA*, 16(2).
- Cokroaminoto. (2007). *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Diambil dari www.cokroaminoto.wordpress.com.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Edwin, B. F. (2002). *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II*. Erlangga.
- Gordon, B. D. (1998) *Kerangka dasar Sistem Informasi Manajemen: Pengantar Seri Manajemen No: 90. A*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Gibson, J. L. (2006). *Organizations (Behavior, Structure, Proesses). Twelfth Edition*. McGraw Hill.
- Terry, G. R. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, edisi revisi, cetakan 1*, Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Heizer, J., & Barry, R. (2010). *Manajemen Operasi. Edisi Ketujuh Buku 1*. Salemba Empat.
- Harris, M. (2000). *Human Resources Management 2nd Edition*. The Dryden Press.
- Heidjrachman, R., dan Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*. BPFE UGM.

- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFY-Yogyakarta.
- Khuong, M. N., Vu, Phan, Le. (2014). Measuring the Effects of Drivers Organizational Commitment through the Mediation of Job Satisfaction A Study in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal Current Research Academic Review*, 2(2), 1-16.
- Luthans, F. (2003). *Organizational Behavior Eleventh Edition*. The McGraw- Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rfika Aditama.
- Moulana, F., Bambang, S., dan Utami, H. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1).
- Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A., Prabu, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada Univesity Press.
- Nitisemito, A. S. (2004). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia.