



Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja dimediasi oleh Perilaku Disiplin Karyawan Perusahaan di Kawasan Industri Cikarang

The Effect of Compensation and Communication on Performance Mediated by Employees Disciplined Behavior at Cikarang Industrial Estate Companies

Rasiwan¹; Yuliana Arum Astiti²; Hendriek Lyston Sihotang³

Info:

Received:

10 Jun 2022

Review:

17 Jun 2022

Accepted:

24 Jun 2022

Online:

31 Jul 2022

Abstrak

Perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawannya guna untuk menjawab tantangan persaingan yang ketat di dunia industri. Penurunan kinerja yang terjadi pada karyawan menjadi fenomena dalam penelitian ini. Dengan beragamnya faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, peneliti menggunakan variabel kompensasi, komunikasi dan perilaku disiplin sebagai mediasi terhadap kinerja. Metode penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, data bersumber dari 100 responden dengan metode pengumpulan menggunakan kuesioner. Metode untuk analisa datanya menggunakan aplikasi smartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap perilaku disiplin, perilaku disiplin berpengaruh terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja, dan perilaku disiplin mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Komunikasi, Perilaku disiplin, Kinerja

Abstract

Companies must maximize the performance of their employees in order to answer the challenges of intense competition in the industrial world. The decline in performance that occurs in employees is a phenomenon in this study. With a variety of factors that can affect performance, researchers use the variables of compensation, communication and discipline behavior as a mediation on performance. This research method is a qualitative research, data sourced from 100 respondents with the collection method using a questionnaire. The method for analyzing the data is using the smartPLS 3.0 application. The results of this study are compensation has an effect on disciplinary behavior, disciplinary behavior has an effect on performance, communication has an effect on performance, and disciplined behavior is able to mediate compensation on performance.

Keyword : Compensation, Communication, Disciplined behavior, Performance

JEL Codes:

How to cite:

“Rasiwan, R., Astiti, Y.A. & Sihotang, H.L. (2022). Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja dimediasi oleh Perilaku Disiplin karyawan Perusahaan Di Kawasan Industri Cikarang. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2 (2), 121- 132, <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.412>”

¹ Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; rasiwan@anindya.biz

² Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa” yulianaaruma@gmail.com

³ Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa” eric.sihotang29@gmail.com

Pendahuluan

Perusahaan harus menyiapkan diri untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini. Meningkatnya persaingan antara pelaku ekonomi mendorong perusahaan harus mampu menjalankan usahanya dengan maksimal, serta memanfaatkan strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan produktifitas karyawan.

Sumber daya manusia merupakan asset penting sebagai penentu keberhasilan usaha jangka panjang. Sumber daya manusia yang dikelola secara optimal akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan terlebih jika hak karyawan terpenuhi. Meningkatkan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individu dapat tercapai. Kinerja (Mangkunegara, 2012; 9) merupakan bagian dari tanggung jawab karyawan atas prestasi dalam bentuk kualitas dan kuantitas pada periode tertentu. Kemudian kinerja sebagai hasil yang diperoleh suatu organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* (Fahmi, 2017 : 127).

Pimpinan perusahaan akan terus menilai hasil kinerja karyawan dengan menerapkan manajemen yang sedemikian rupa, sehingga menciptakan hasil kerja yang maksimal. Perusahaan akan terus eksis bila hasil kinerja karyawan terjaga dengan baik. Sebaliknya jika manajemen yang diterapkan oleh pimpinan tidak mampu membuat kinerja karyawan dalam keadaan yang prima, hal ini memungkinkan perusahaan akan mengalami kerugian dan dapat mengakibatkan perusahaan bangkrut.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting karena pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas perusahaan, dimana kinerja yang baik dapat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah ujung tombak perusahaan, diantaranya dengan kinerja yang baik akan membuat perusahaan mampu terus berdiri. Hal ini memberikan dampak langsung terhadap perusahaan dan juga antar karyawan. Kinerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta meminimalisir kesalahan sehingga semua pekerjaan akan berjalan dengan maksimal.

Penurunan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sering terjadi karena kompensasi yang didapat karyawan merasa kurang sesuai dengan yang diinginkan. Pemberian kompensasi dapat digunakan untuk memotivasi karyawan (Mulyadi, 2012:5). Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja (Simamora, 1997). Uraian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor potensial yang akan menjadi pokok pembahasan penelitian ini adalah kompensasi, karena factor tersebut memiliki daya tarik dan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Perusahaan manufaktur di kawasan industry Cikarang akan menjadi objek penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Ayunia & Komang (2016) menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak Swiss-Belinn Seminyak. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Resiana (2021) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu insentif mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Dari

penelitian diatas terdapat perbedaan hasil, maka penelitian ini akan menambahkan variabel lain untuk menjawab perbedaan yang sudah ada.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada celah atau hal lain yang dapat menjadi indikasi bahwa kompensasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan menambahkan variabel perilaku disiplin sebagai variabel mediasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan, hal ini ditunjukkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisa, Lotje, Lucky (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin. Serta penelitian yang dilakukan oleh Farisi, Irnawati, Fahmi (2020) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain menambahkan variabel perilaku disiplin sebagai mediasi dalam penelitian ini juga menambahkan variabel komunikasi. Komunikasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan, dengan komunikasi yang kurang baik dalam suatu perusahaan akan dapat menghambat pekerjaan yang ada karena keterbatasan informasi antara sesama karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mariani & Sariyathi (2017) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menambahkan variabel mediasi berupa perilaku disiplin dan juga menambahkan variabel komunikasi. dengan tujuan untuk dapat menjawab perbedaan hasil penelitian sebelumnya.

Metodologi

Pengembangan Model

Kinerja

Kinerja adalah (Sutrisno, 2016) Pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi. Kinerja menggambarkan cara seseorang bekerja dan bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja berkaitan dengan kuantitas, kualitas dan waktu yang dihabiskan dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang paling penting dari sebuah perusahaan, dengan kinerja SDM yang buruk akan membuat nilai buruk bagi perusahaan tersebut walaupun dari segi yang lain sangat unggul.

Robbins (2006) menyatakan ada 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa digunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut, yaitu : Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas, kesempurnaan, keterampilan, dan kemampuan pekerjaan yang dihasilkan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dengan maksud menaikkan hasil.

Komitmen Kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi dan Perilaku Disiplin

Kompensasi (Hasibuan, 2019) adalah pemberian imbalan perusahaan kepada karyawan berupa uang, barang langsung dan tidak langsung. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh kuat terhadap disiplin (Damayanti, 2019). Dengan kompensasi yang diterima berbanding lurus dengan hasil kerja yang dilakukan akan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, karena karyawan merasa puas akan hak yang diperolehnya dari perusahaan. Pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah salah satu bentuk apresiasi terhadap jasa karyawan berupa waktu, tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan untuk perusahaan, semakin tinggi kompensasi yang diterima maka perusahaan akan menuntut lebih jasa dari karyawan.

Temuan sebelumnya (Widiandaru, 2014 ; Djubaini, Lucky & Dotulong, 2017) terdapat hubungan yang kuat antara Kompensasi terhadap disiplin kerja. Temuan lainya (Nuraina, 2017; Oktaria & Nugraheni, 2017) kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin. Dari beberapa temuan sebelumnya membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, dengan kompensasi yang baik akan menumbuhkan dan meningkatkan disiplin karyawan dalam mematuhi pekerjaan yang telah ditetapkan manajemen.

H1 : kompensasi mempengaruhi perilaku disiplin.

Perilaku Disiplin dan Kinerja

Disiplin Kerja (Hamali, 2018) adalah kemampuan dalam diri karyawan untuk menerima peraturan perusahaan dan norma lainnya dengan secara sadar. Perilaku disiplin muncul dengan dua cara yaitu dapat muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri dan ada juga yang muncul dengan cara dipaksa oleh perusahaan sehingga membentuk perilaku disiplin, dimana di perusahaan mengenal dengan sebutan dipaksa, terpaksa, biasa, bisa dan budaya.

Penelitian sebelumnya (Ekhsan, 2019; Farisi, Irnawati, Fahmi, 2020; Hasibuan, Silvy, 2019) sepakat secara bersama-sama menyimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan perilaku disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam perusahaan menjadi modal bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja, perilaku disiplin yang tinggi tentunya dapat meminimalkan kesalahan sehingga meningkatnya kinerja.

H2 : perilaku disiplin berpengaruh terhadap kinerja

Kompensasi, Perilaku disiplin dan kinerja

Ada saling keterkaitan yang positif antara masing-masing variabel. Kompensasi dan perilaku disiplin secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja. Penemuan sebelumnya (Jufrizen, 2018 ; Onsardi, 2020; Tindow, Mekel & Sendow, 2014) dengan objek karyawan tersebut membuktikan secara bersama-sama, semua penelitian mengatakan bahwa ada

pengaruh positif kompensasi, disiplin terhadap kinerja. Sedangkan penelitian lain dengan objek tenaga pengajar (Suherman, 2021) menunjukkan hasil yang serupa yaitu ada pengaruh yang kuat antara kompensasi, disiplin terhadap kinerja. Pemberian kompensasi yang baik, dalam bentuk financial maupun non financial beriringan dengan meningkatnya kedisiplinan akan membuat kinerja karyawan tetap dalam keadaan baik bahkan bisa meningkat.

H3 : Perilaku disiplin memediasi kompensasi terhadap kinerja.

Komunikasi dan Kinerja

Komunikasi (Flippo, 2016: 136) adalah aktivitas yang diharapkan mampu menggambarkan ide dari pembicara. Komunikasi tujuan untuk pemahaman yang sama (Marwansyah, 2010:321). Komunikasi merupakan hal yang tidak bisa terlepas dari diri manusia baik dalam dunia kerja maupun diluar kerja. Komunikasi akan berjalan baik ketika dua orang atau lebih saling menerima isi dari komunikasi tersebut.

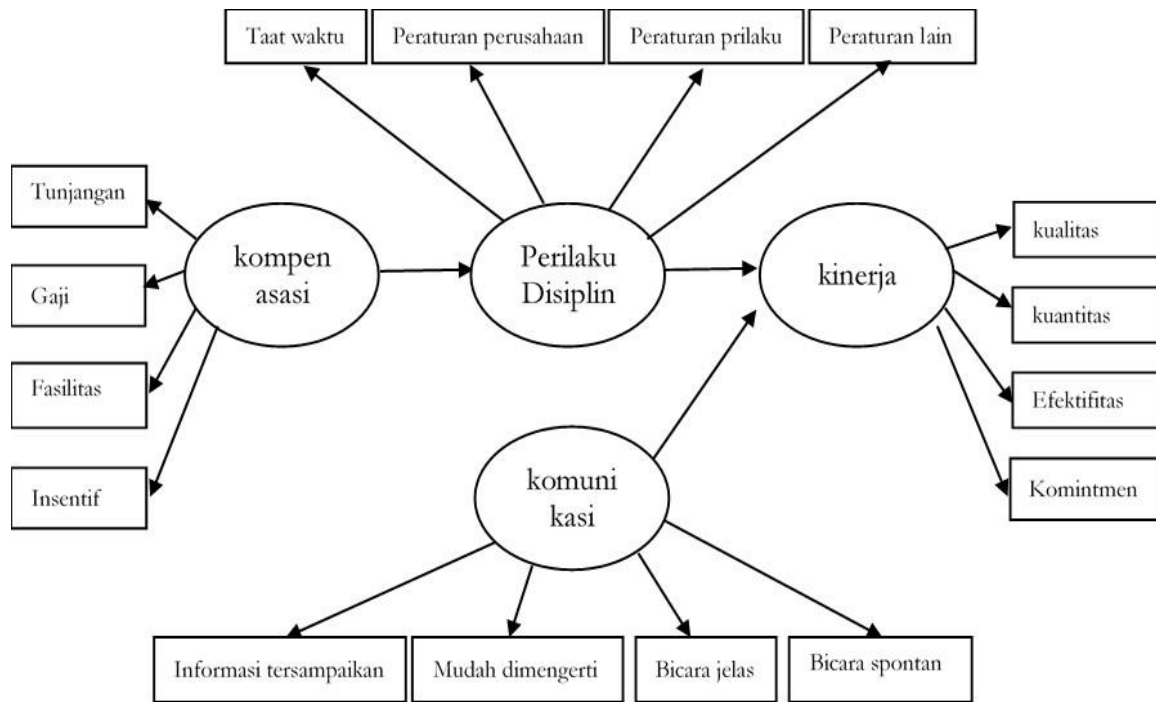
Temuan sebelumnya (Mariani, Sariyathi, 2017; Sukmawati, Ratnasari, & Zulkifli, 2020; Fransiska & Tupti, 2020) dari tahun ke tahun memiliki pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Kelancaran komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar sesama karyawan tentunya akan membuat suatu pekerjaan menjadi satu arah dan tujuan sehingga dengan kelancaran komunikasi dapat meningkatkan kinerja. Selain komunikasi sebagai media kelancaran dalam bekerja komunikasi juga berfungsi untuk mengevaluasi kesalahan dalam pekerjaan.

H4 : komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kinerja (Y) adalah (Sutrisno, 2016) pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi.	Y.1.1 Kualitas pekerjaan	Interval 1-5
	Y.1.2 Kuantitas hasil kerja	
	Y.1.3 Efektifitas pekerjaan	
	Y.1.4 Komitmen dalam Kerja	
Kompensasi (X1) adalah (Hasibuan, 2019) pemberian imbalan perusahaan kepada karyawan berupa uang, barang langsung dan tidak langsung.	X.1.1 Gaji perusahaan	Interval 1-5
	X.1.2 Insentif perusahaan	
	X.1.3 Tunjangan perusahaan	
	X.1.4 Fasilitas perusahaan	
Komunikasi (X2) adalah (Flippo, (2016:136) aktivitas yang diharapkan mampu menggambarkan ide dari pembicara	X.2.1 informasi tersampaikan	Interval 1-5
	X.2.2 bahasa mudah dimengerti	
	X.2.3 bicara dengan jelas	
	X.2.4 bicara spontan	
Disiplin (M) adalah (Hamali, 2018) kemampuan dalam diri karyawan untuk menerima peraturan perusahaan dan norma lainnya dengan secara sadar.	M.1.1 Taat aturan waktu	Interval 1-5
	M.1.2 Taat peraturan perusahaan	
	M.1.3 Taat aturan perilaku pekerjaan.	
	M.1.4 Taat peraturan lainnya	

Sumber: Rangkuman teori, 2022



Hasil Gambar 1. Model Penelitian

Pengumpulan Data

Data penelitian ini diperoleh dari berbagai perusahaan yang ada di kabupaten bekasi dengan jenis perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun jasa. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar dengan menggunakan google from, jumlah responden sebanyak 100 karyawan, pengumpulan data dimulai dari 1 juni sampai 15 juni 2022.

Metode Analisis

Metode analisis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 (*partial least square*). Uji validitas menggunakan loading faktor dengan nilai lebih dari 0,7. Uji realibiliti menggunakan composite reliability (*Cronbach's Alpha dan ρ_c*) nilai lebih dari 0.7. koefisien determinasi dengan nilai minimal 0,2 menggunakan uji model structural. Signifikansi pengaruh jalur dalam model menggunakan standar estimasi dengan standar p-value kurang atau sama dengan 0,05.

Hasil

Responden

Jumlah responde laki-laki sebanyak 46 dan perempuan 54, jenis perusahaan manufaktur sebanyak 47, jasa sebanyak 33 dan lainnya sebanyak 20, usia responden 20-30 tahun sebanyak 82, usia 31-40 tahun sebanyak 7, usia 41-50 tahun sebanyak 9 dan usia 51-60 tahun sebanyak 2, pendidikan responden SMA/SMK sebanyak 17, S1 sebanyak 80 dan lainnya sebanyak 3.

Uji Instrumen

Tabel 2 menunjukkan uji Realibilitas terlihat dari nilai *Crombab Alpha* dan *Composite Reliability* pada variabel kompensasi memiliki nilai lebih dari 0.7, komunikasi memiliki nilai lebih dari lebih dari 0.7 dan disiplin memiliki nilai lebih dari 0.7 serta untuk variabel kinerja untuk nilai *Crombab Alpha* memiliki nilai kurang dari 0.7 yaitu 0.661 sedangkan untuk nilai *Composite Reliability* memiliki nilai 0.794.

Tabel 2. Outer Model

Variabel/Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>Crombab Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi		0.857	0.903
- Gaji sesuai dengan pekerjaan	0.797		
- Insentif sesuai kebijakan perusaha.	0.886		
- Tunjangan sesuai kebutuhan	0.862		
- Fasilitas mendukung pekerjaan	0.799		
Komunikasi		0.735	0.831
- Atasan jelas menyampaikan informasi	0.600		
- Informasi mudah dimengerti	0.929		
- Bahasa mudah dipahami	0.877		
- Percakapan bersifat spontan	0.531		
Disiplin		0.795	0.868
- Datang tepat waktu	0.816		
- Menaati peraturan perusahaan	0.843		
- Berperilaku sewajarnya	0.836		
- Mengikuti peraturan lain	0.652		
Kinerja		0.661	0.794
- Pekerjaan tidak ada kesalahan	0.696		
- Hasil kerja lebih dari yang lain	0.610		
- Pekerjaan selesai tepat waktu	0.673		
- Fokus bekerja saat jam kerja	0.814		

Data : Diolah *SmartPLS 3.0 2022*

Uji Model

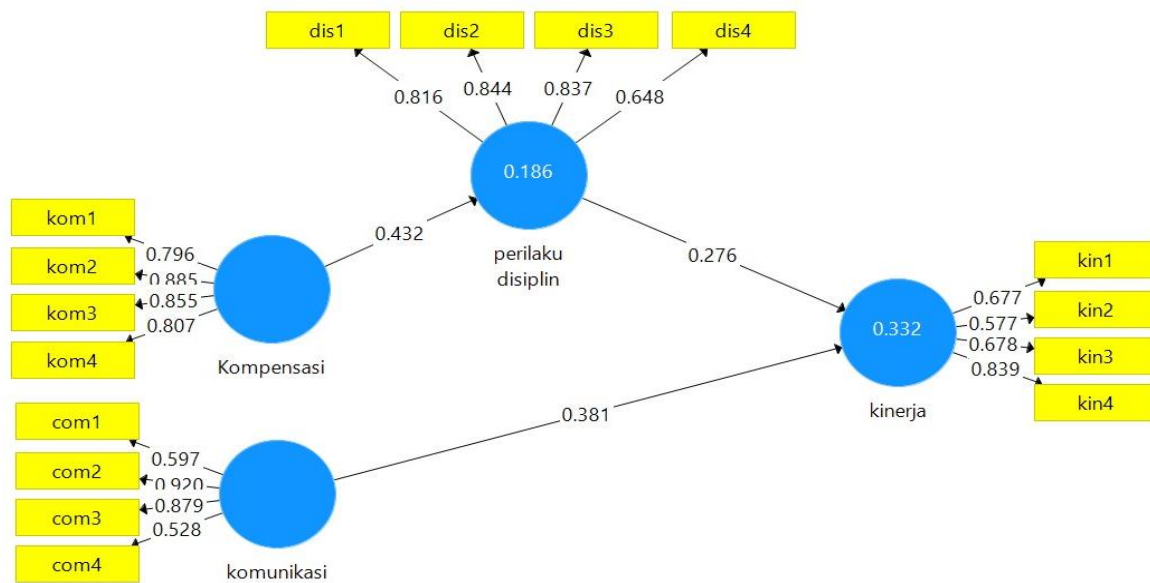
Nilai koefisien determinasi pada kinerja menunjukan nilai lebih dari 0.2 mempunyai kategori baik dengan nilai determinasi sebesar 0.332. nilai koefisien determinasi perilaku disiplin mempunyai nilai 0.186 kurang dari 0,2 kategori kurang baik. Namun demikian, nilai tersebut sudah mendekati minimal sehingga masih bisa diterima dan analisis bisa dilanjutkan.

Tabel 3. R square

Endogenous Variabel	R Square	Kategori
Kinerja	0.332	Baik
Perilaku Disiplin	0.186	Kurang baik

Data : Diolah SmartPLS 3.0 2022

Gambar 2. Hasil Analisis



Data : diolah smartPLS 3.0 2022

Gambar 2 menunjukkan keterkaitan antar variabel dan estimasi dari indikator ke variabel. Dari empat indikator kompensasi yang menjadi indikator utamanya kom2, empat indikator disiplin, dis2 yang menjadi indikator utama, untuk empat indikator komunikasi com2 indikator utamanya, dan indikator kinerja memiliki indikator utaman pada kin4.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Estimasi

Alur	Jenis	Std. Estimates	P - Value	Kesimpulan
Kompensasi → perilaku disiplin	Langsung	0.432	0.000	Signifikan
Perilaku disiplin → kinerja	Langsung	0.276	0.009	Signifikan
Komunikasi → kinerja	Langsung	0.381	0.000	Signifikan
Kompensasi → perilaku disiplin → kinerja	Tidak langsung	0.056	0.035	Signifikan

Data : Di olah SmartPLS 3.0 2022

Tabel 4 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku disiplin dan perilaku disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dimediasi oleh disiplin, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap perilaku disiplin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap perilaku disiplin berpengaruh secara signifikan dengan arah positif. Hal ini bisa terjadi kepada karyawan yang sudah mendapatkan kompensasi dari perusahaan lebih besar dari upah minimum regional. Perilaku disiplin ini biasanya timbul atas kesadaran sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Djubaini, Kawet, & Dotulong, 2017; Puspitasari & Utomo, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi perilaku disiplin karyawan dalam perusahaan. Dengan hasil ini bisa dikatakan bahwa seorang karyawan dalam bekerja yang menjadi motif pertamanya adalah kompensasi.

Perilaku disiplin hendaknya tidak hanya muncul dari kompensasi yang diterima akan tetapi hendaknya perilaku disiplin sudah menjadi budaya yang harus dimiliki karyawan sebagai modal utama sebelum memasuki dunia kerja. Untuk perusahaan harus terus bisa mengembangkan perilaku disiplin tidak hanya dari kompensasi akan tetapi dari faktor lain, sehingga jika karyawan tidak menjadi disiplin dari cara pemberian kompensasi bisa dengan cara lain.

Pengaruh perilaku disiplin terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh perilaku disiplin terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0.276. Secara logika ketika seorang karyawan sudah memiliki perilaku disiplin dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hasibuan & Silvy, 2019 ; Ekhsan, 2019) yang menyatakan bahwa hasilnya memiliki pengaruh yang positif. Perilaku disiplin pada setiap karyawan dalam perusahaan memberikan dampak yang positif baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Perilaku disiplin seorang karyawan berasal dari dalam diri karyawan dan dari luar atau lingkungan. Dalam sebuah perusahaan pemimpin adalah sosok yang menjadi panutan bagi bawahannya, sehingga baik buruknya pemimpin tercermin dalam perilaku disiplin karyawan, sehingga seorang pimpinan harus mampu menjaga perilaku dan lingkungan perusahaan sehingga perilaku disiplin yang terjadi akan terus berjalan dengan baik.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0.381. komunikasi adalah salah

satu kunci dari keberhasilan suatu pekerjaan, dengan komunikasi yang bagus maka akan menghasilkan kinerja yang bagus pula.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lakoy, 2015 ; Fransiska & Tupti, 2020) dari kedua penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini yaitu dimana komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini sangat mungkin terjadi karena dengan komunikasi yang baik dalam perusahaan adalah salah satu hal yang meminimalkan kesalahan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Komunikasi bisa dikatakan dapat berjalan efektif dan efisien adalah ketika terjadi pemahaman yang sama antara pendengar dan pembicara. Dengan terjalinnya kesepahaman bersama juga membutuhkan hubungan yang baik dalam perusahaan, maka dengan itu komunikasi tidak hanya tentang percakapan atau penyampaian informasi akan tetapi tentang hubungan baik. Maka pentingnya hubungan baik demi menjaga komunikasi yang baik untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dimediasi perilaku disiplin

Dalam penelitian ini dapat dilihat pengaruh tidak langsung kompensasi, perilaku disiplin dan kinerja memiliki pangaruh yang signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0.056.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wibawa & Supardi, 2022; Widodo, Retawati & Darung, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin mampu menjadi mediasi untuk kompensasi terhadap kinerja. Sejalan dengan hasil kompensasi terhadap perilaku disiplin dan perilaku disiplin terhadap kinerja, yang memiliki pengaruh yang positif.

Kinerja suatu perusahaan bisa berjalan baik jika antara keinginan perusahaan dan keinginan karyawan dapat terpenuhi secara bersama-sama. Maka untuk menjaga kinerja yang baik perusahaan dan karyawan harus saling memahami satu sama lain.

Kesimpulan

Kompensasi berpengaruh terhadap perilaku disiplin. Perilaku disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Perilaku disiplin secara tidak langsung dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan yang berada di cikarang sudah menunjukkan ke arah yang positif.

Untuk menjaga kinerja perusahaan dalam keadaan baik, maka perlu adanya karyawan yang ahli dalam bidangnya masing-masing, tidak hanya itu perusahaan juga harus memperhatikan apa saja yang menjadi hak dan tanggung jawabnya, jika semua berjalan dengan adil baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan maka semua akan mendapatkan hasil yang baik. Untuk itu baik perusahaan dan karyawan harus memiliki satu pandangan yang sama untuk mencapai tujuan.

Daftar Pustaka

- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Djubaini, F., Kawet, L., & Dotulong, L. (2017). Pengaruh Penggunaan Fingerprint Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2099–2106.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Hamali. (n.d.). *pemahaman sumber daya manusia*. PT. buku seru.
- Hasibuan, M. (2019). *manajemen sumber daya manusia*. remaja rosdakarya.
- Indah Mariani, L. M., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. (2012). *manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Nugraheni, R., & Oktaria, A. R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 6(Nomor 3), 1–10.
- Ramadhani, A. K., & Lestariningsih, M. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Laksmi Muslimah Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(5), 1–19.
- Robbin, S. (2006). *perilaku organisasi*. Pt Gramedia pusaka Jakarta.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Simamora. (1997). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Gramedia Pustaka Utama.

- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614–629. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. prenandamedia grup.
- Widiandaru, N. O. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2014, 2004*, 121–128. <file:///D:/Documents/kumpulan jurnal/sma/2014.pdf>