

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan di dalam Perusahaan pada saat ini semakin bertambah pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam, sehingga dalam mengelola perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Dalam era globalisasi saat ini, suatu perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk tujuan individual maupun tujuan organisasional.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Dari adanya manajemen sumber daya manusia ini dapat menghasilkan karyawan atau pegawai yang lebih baik dan kompeten. Dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, akan menjadi salah satu kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Bahkan daya saing tinggi akan membuat karyawan siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang sebaik baiknya. Hal tersebut menjadi tuntutan agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan selalu berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja setiap karyawannya sehingga tercapai tujuan perusahaan yang telah

ditetapkan. Dengan terus berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan akan mampu bersaing di era globalisasi saat ini.

Perkembangan dunia perbankan di Indonesia sangat pesat setelah terjadi deregulasi di bidang keuangan, moneter dan perbankan pada paket kebijakan Juni 1983 (pakjun 1983) dan paket kebijakan oktober 1988 (pakto 1988). Deregulasi tersebut telah mengakibatkan kebutuhan dana secara langsung maupun tidak langsung melalui perbankan. Kondisi ini mendorong tumbuhnya perbankan di Indonesia yang semakin banyak menjangkau masyarakat yang membutuhkan jasa perbankan. Dengan adanya perbankan tersebut perekonomian semakin berkembang pesat, hal ini karena perkembangan perekonomian tidaklah lepas dari suatu kegiatan perbankan. Bank sendiri adalah suatu badan usaha yang kegiatan usahanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut kepada masyarakat serta memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Dalam penyaluran dananya, tidak semata-mata memperoleh keuntungan sebesar-besarnya bagi pemilik bank tetapi juga kegiatannya itu harus pula diarahkan pada peningkatan taraf hidup masyarakat. Muizu (2014) mengatakan bahwa di perkembangan era globalisasi ini peningkatan taraf hidup masyarakat juga semakin tinggi yang mengakibatkan terjadinya persaingan yang semakin ketat sehingga menyebabkan perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih efisien dan efektif.

Perkembangan globalisasi pada dunia perbankan juga berpengaruh pada jumlah perusahaan perbankan yang ada di Bali. Berdasarkan data yang diperoleh dari website badan pusat statistic provinsi bali terdapat 193 jumlah bank umum pemerintah, 81 bank umum swasta dan juga 522 jumlah BPR pada tahun 2018. Hal

ini tentu menyebabkan terjadinya persaingan yang ketat antar bank demi mendapatkan profit bagi perusahaannya. BPR merupakan salah satu bank yang membutuhkan sumber daya manusia yang lebih tinggi kinerjanya dibandingkan bank umum dikarenakan bank tersebut masih berusaha untuk menarik banyak nasabah demi berkembang dan dipercaya oleh masyarakat. Karena hal itu sumber daya manusia yang dibutuhkan itu sendiri merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu perusahaan, dengan kualitas diri dan hasil kinerja yang baik dari sumber daya manusianya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan dan direncanakan.

BPR Suryajaya Ubud merupakan salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan di bidang Perbankan yang didirikan pada 4 Desember 1991 dan memiliki moto “Jadikan Segalanya Lebih Baik” serta bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat seperti, menabung, kredit, dan deposito. Perusahaan ini beralamatkan di Jalan Raya Kemenuh, Desa Kemenuh, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali. BPR Suryajaya Ubud melayani masyarakat untuk menyimpan dana dan menyalurkan dana dalam bentuk kredit maupun pinjaman kepada masyarakat. BPR Suryajaya Ubud selalu berusaha meningkatkan kinerja kerja karyawannya agar mampu memberikan pelayanan yang memuaskan untuk masyarakat dengan memperhatikan kinerja dari karyawannya.

Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap perusahaan yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Kinerja dari setiap karyawan perusahaan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, apabila karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Peningkatan ataupun penurunan kinerja pada karyawan dapat di

pengaruhi dari disiplin karyawan dan Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2010:172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan di lihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai sebuah tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi. Keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan dapat di lihat dari data kuantitas, tingkat pencapaian rencana kerja perusahaan BPR. Suryajaya Ubud.

Melalui observasi yang dilakukan di BPR. Suryajaya Ubud ditemukan masalah yang menyangkut kinerja perusahaan, yaitu tidak tercapainya target penghimpunan dana, penyaluran dana dan asset perusahaan. Tidak tercapainya target penghimpunan dana, penyaluran dana dan asset perusahaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari karyawannya pun mengalami penurunan. Penurunan kinerja dari karyawan BPR. Suryajaya Ubud disebabkan karena adanya KUR (kredit usaha rakyat) dengan bunga yang relatif rendah dan orang – orang lebih memilih LPD dikarenakan LPD tidak dikenakan pajak serta keuntungan yang didapatkan LPD dapat membantu desa mereka sendiri. Sehingga laba perusahaan menurun. Dari segi pencapaian rencana kerja perusahaan bisa menjadi bukti bagaimana seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika karyawan dapat mencapai rencana kerja perusahaan maka tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan akan lebih cepat terwujud. Begitupula sebaliknya jika karyawan tidak dapat tercapainya rencana kerja perusahaan akan menunda tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu data pencapaian target penghimpunan dana, penyaluran dana dan asset perusahaan dapat menjadi tolak ukur dalam sebuah penilaian kinerja karena pencapaian target penghimpunan dana, penyaluran dana dan asset perusahaan

berhubungan dengan kuantitas kinerja perusahaan. Berikut data pencapaian rencana kerja perusahaan BPR. Suryajaya Ubud seperti pada table berikut :

Tabel 1.1
Target Pencapaian Penghimpunan Dana, Penyaluran Dana Dan Asset PT.
BPR Suryajaya Ubud

Keterangan	Tahun 2019			Tahun 2020		
	Rencana (Rp.1000)	Realisasi (Rp.1000)	%	Rencana (Rp.1000)	Realisasi (Rp.1000)	%
1	2	3	$\frac{4-3}{2} \times 100$	5	6	$\frac{7-6}{5} \times 100$
Penghimpunan Dana	58.958.223	56.236.875	95,4	56.511.023	37.548.185	66,4
Penyaluran Dana	73.839.940	45.967.893	62,2	72.771.651	44.310.998	60,9
Asset	123.547.357	76.248.175	61,7	123.547.357	57.545.731	46,6

Sumber : BPR Suryajaya Ubud

Tabel 1.1 menjelaskan, selama 2 tahun terakhir, memang terjadi penurunan pada realisasi penghimpunan dana pihak ketiga, penyaluran dana, dan aset, penurunan ini sangat jauh dari rencana kerja yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Penghimpunan dana pihak ketiga berupa tabungan dan deposito hanya bisa terealisasi sebesar 95,4 % ditahun 2019 dan mengalami penurunan realisasi ditahun 2020 menjadi 66,4%. Sedangkan penyaluran dana berupa pemberian fasilitas kredit hanya bisa terealisasi sebesar 62,2 % ditahun 2019 dan mengalami penurunan ditahun 2020 menjadi 60,9%. Begitu pula aset yang hanya bisa direalisasi sebesar 61,7% ditahun 2019 dan mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi 46,6%. Tidak tercapainya rencana kerja sebagaimana diuraikan Tabel 1.1 diatas mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun

tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

Peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk dijalankan oleh seluruh karyawan sebagai bentuk kedisiplinan. Kedisiplinan dibutuhkan untuk memastikan kebenaran dan konsistensi dalam perilaku dan proses kerja karyawan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk dapat memiliki sistem pengawasan bagi karyawan agar memiliki kedisiplinan yang baik.

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh BPR Suryajaya Ubud tersebut maka karyawan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh pegawai-pegawai terutama dalam hal kehadiran dikantor. Hal tersebut terjadi karena beberapa factor diantaranya adalah karena karyawan sering sering izin tanpa

keterangan, beralasan bahwa ada urusan keluarga yang harus diselesaikan, alasan sakit tapi tanpa surat keterangan atau karena karyawan tersebut memang kurang disiplin. hal tersebut juga didukung dengan data absensi karyawan yang peneliti dapatkan dari bagian kepegawaian. Pada penelitian ini yang dilakukan di BPR Suryajaya Ubud terindikasi terdapat masalah pada indikator kehadiran tepat waktu karyawan. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu. Dari penjelasan tersebut indikator kehadiran tepat waktu karyawan dapat dilihat dari berapa jumlah absensi karyawan, maka dari itu berikut data Tingkat absensi karyawan BPR Suryajaya Ubud.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan BPR Suryajaya Ubud
Selama Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir	Jumlah Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4 = 2x3	5	6 = 4-5	7=5/4x100%
Januari	32	22	704	26	678	3.69
Februari	32	16	512	32	480	6.25
Maret	32	19	608	36	672	5.92
April	32	21	672	12	660	1.78
Mei	32	18	576	5	571	0.87
Juni	32	22	704	13	691	1.85
Juli	32	22	704	23	681	3.27
Agustus	32	20	640	29	611	4.53
September	32	19	608	23	585	3.78
Oktober	32	22	704	17	687	2.41
November	32	22	704	20	684	2.84
Desember	32	22	704	29	675	4.11
Rata – rata						3.44

Sumber : BPR Suryajaya Ubud

Dari Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pada BPR Suryajaya Ubud tahun 2020 mengalami fluktuasi di mana tingkat absensi karyawan rata – rata 3,44%. Ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut Mudiarta (2011:93) bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3% dan di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, hal ini mengindikasikan masih kurang baiknya disiplin kerja karyawan pada BPR. Suryajaya Ubud yang didukung oleh penelitian dari Husain (2018), Zaini (2020), Ruliana (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Suriati (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerja sebagai manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan dan akan selalu berusaha memenuhi kebutuhannya, untuk itulah manusia bekerja dengan harapan mendapat imbalan/kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Salah satu aspek yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan adalah kompensasi dimana secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Oleh karena itu kompensasi sudah semestinya mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat. Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Prastowo (2018) Kompensasi penting bagi suatu institusi untuk dapat merekrut seta

meningkatkan kinerja karyawannya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang penting pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Apabila perusahaan ingin memikat karyawan yang cakap, dan mempertahankan karyawan yang telah ada, maka pimpinan perusahaan harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, serta mengatur pemberian kompensasi tersebut tepat pada waktunya. Kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di BPR Suryajaya Ubud, pihak BPR selalu memberikan hak-hak karyawan dalam hal ini kompensasi. Kompensasi yang didapatkan karyawan adalah berupa gaji yang diberikan tepat waktu, bonus pencapaian target, dan tunjangan berupa asuransi. Dengan pemberian kompensasi, diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 orang karyawan BPR. Suryajaya Ubud didapatkan 7 (70%) orang karyawan yang masih merasa kurang puas dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan BPR. Suryaja Ubud dikarenakan bonus yang diberikan tidak setimpal dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan dan terkadang perusahaan telat memberikan bonus karyawannya yang menyebabkan karyawan cenderung malas bekerja dan tidak bergairah sehingga pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi yang menyebabkan turunnya kinerja dari karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Wairooy (2017),

Prayitno (2017) dan Isvandiari (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Rahmawati (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pemaparan-pemaparan uraian diatas, terjadi kesenjangan antara teori dengan fakta yang terjadi di BPR. Suryajaya Ubud. Sehingga, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai disiplin kerja dan kompensasi dengan menuangkannya dalam judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Suryajaya Ubud”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Suryajaya Ubud?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Suryajaya Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Suryajaya Ubud.
- 2) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Suryajaya Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

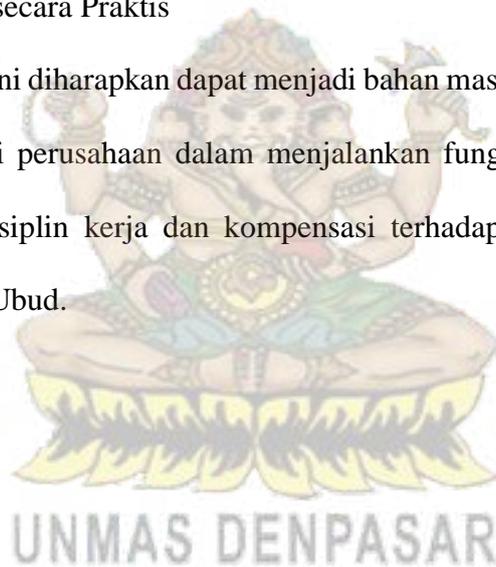
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang terkait :

1) Kegunaan secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan BPR Suryajaya Ubud.

2) Kegunaan secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau informasi yang berarti bagi perusahaan dalam menjalankan fungsi perusahaan mengenai persepsi disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPR Suryajaya Ubud.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah *goal setting theory*. *Goal setting theory* merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide – ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal Setting Theory* menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Teori ini berasumsi bahwa ada hubungan secara langsung antara sasaran yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Sasaran yang ditetapkan secara jelas dapat menimbulkan tingkat kinerja yang lebih baik. dalam penetapan sasaran dibutuhkan seorang pemimpin untuk membantu dan memberikan arahan yang dibutuhkan pegawainya dalam menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai sasaran dan dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Konsep kinerja karyawan

Menurut Polakitang, (2019) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/

program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Menurut Tika (2008:121), kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Nitisemito, (2002:160) Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Hal ini semua berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi biaya yang dikeluarkan juga menjadi sedikit.

2) Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Handayani (2013:11) antara lain :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output

serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Konsep Disiplin Kerja

Rivai (2011: 824). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sondang, (2011:305). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya.

Darsono (2011:129) mengemukakan disiplin adalah suatu upaya manajemen untuk membina karyawan menaati standar dan peraturan dalam organisasi. Karena hakikatnya disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien dan produktif yang bermuara pada pencitraan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi perusahaan.

Dari pendapat di atas, dapat dikatakan disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan dan

norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi sipelanggar, namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut.

2) Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari (2013:746) adalah sebagai berikut :

a) Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan.

b) Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian

pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

c) Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (*disciplinary action*). Singkatnya, tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

d) Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

- e) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

2.1.4 Kompensasi

1) Konsep Kompenasasi

Menurut hasibuan (2013) kompenasasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Andrew mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Menurut Marihot (2005) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, dan lain-lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Jenis - jenis Kompensasi

Menurut Indriyantni (2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- a) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
- b) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c) Ganjaran *non finansial* (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

3) Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- a) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi

- b) Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

c) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya

e) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

g) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrisasi pada pekerjaannya

h) Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

4) Indikato Kompensasi

Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan

karyawan Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator menurut Simamora (2015:445) ada empat indikator kompensasi yaitu:

a) Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan.

b) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

c) Insentif atau bonus

Insentif atau bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasinya.

d) Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materiil. Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan perusahaan, antara lain fasilitas

lingkungan kerja, kesehatan, antarjemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Darsono dan Siswandoko (2011:129) mengemukakan disiplin adalah suatu upaya manajemen untuk membina karyawan mentaati standar dan peraturan dalam organisasi. Karena hakikatnya disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien dan produktif yang bermuara pada pencitraan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi perusahaan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Husain (2018), Zaini (2020), Ruliana (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi bukan hanya berupa uang atau gaji namun juga bisa berupa penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja keras karyawan untuk menunjang dan meningkatkan kepuasan dan kinerja. System kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Sumber utama dari peningkatan kinerja adalah pemberian gaji yang adil. Dan sejalan dengan penelitian yang di lakukan Wairooy (2017), Prayitno (2017) dan Isvandiari (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Publikasi Penelitian Sebelumnya

Adapun uraian singkat penelitian sebelumnya yang dianggap relevan sebagai acuan yaitu :

- 1) Husain (2018) yang berjudul “Pengaruh disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan” lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 133 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan tehnik pengambilan sampel proporsional random sampling. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($12,329 > 1,984$) hal itu konsisten dengan nilai probability signification $<$ $0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.
- 2) Zaini (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di PT. Minisi Internasional Comperi Palembang. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 36 responden. Penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah teknik pengumpulan data secara primer yang diperoleh dengan

penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{sig} < 0,05$ dengan nilai Sig.0,003 $< 0,05$ yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan.

- 3) Ruliana (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 responden. Penentuan sampel menggunakan metode random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,234 dengan nilai t-hitung sebesar 3,823 tingkat signifikansi 0,000 Jadi Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Suriati (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di PT. Ciomas Adisatwa Medan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 85 responden. Penentuan sampel menggunakan metode stratified porposional random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai

probabilitas lebih kecil dari sig ($0,003 < 0,05$). Secara simultan variabel variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Aditawa Medan, dimana nilai probabilitas lebih besar dari sig ($0,514 > 0,05$).

- 5) Wairooy, (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 49 responden. Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu kompensasi berpengaruh positif signifikan hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan juga nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.422 > 1.943$).
- 6) Prayitno, (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 92 responden. Penentuan sampel menggunakan metode total sampling. Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu kompensasi berpengaruh positif signifikan hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05.
- 7) Isvandiari, (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” lokasi yang digunakan dalam

penelitian ini adalah di PG. Meritjan Kediri. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 77 responden. Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu kompensasi adalah $3.419 > 1.992$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 8) Rahmawati (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening” lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di BRI Syariah KC Semarang. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 34 responden. Penentuan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh . Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil uji t hitung sebesar -1,513 dan tingkat signifikansi 0,141 serta koefisien regresi yang bernilai negative sebesar -,191.