

LAPORAN AKHIR PENELITIAN



ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tim Pengusul

Ratna Kusumawati, S.E., M.M

UNIVERSITAS WAHID HASYIM SEMARANG

2016

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Ketua Peneliti

 a. Nama Lengkap : Ratna Kusumawati, S.E., M.M

 b. NPP : 01.00.0.0024

 c. Pangkat dan Jabatan : III B/ Asisten Ahli

 d. Program Studi/Fakultas : Manajemen / Ekonomi

2. Anggota Peneliti :

3. Biaya Penelitian : Rp : 0-,

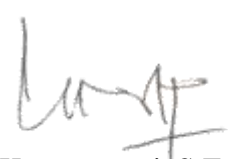
Semarang,

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi Unwahas



Drs. Umar Chadiq, S.E., M.M.
NIDN. 0016045909

Ketua Peneliti



Ratna Kusumawati, S.E., M.M
NPP.01.00.0.0024

Menyetujui,
Ketua LPPM Universitas Wahid Hasyim



Dr. Ifada Retno Ekaningrum, S.Ag, M.Ag
NPP. 03.05.1.0142

SURAT TUGAS

Nomor...../D.08/UWH/VII/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang, memberi tugas kepada:

| NO. | NAMA | NPP/NIM | JABATAN |
|-----|----------------------------|--------------|----------------------|
| 1. | Ratna Kusumawati, S.E, M.M | 01.00.0.0024 | Asisten Ahli / III B |

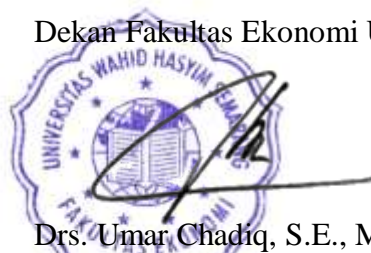
Untuk melakukan penelitian “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” pada:

Hari/Tanggal : Senin-Kamis, 27-30 Juli 2016

Demikian surat tugas ini Kami buat, mohon dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Semarang, 23 Juli 2016

Dekan Fakultas Ekonomi Unwahas



Drs. Umar Chadiq, S.E., M.M.
NIDN. 0016045909

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ratna Kusumawati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Wahid Hasyim Semarang

Ratna.kusumawati@unwahas.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bagi Sebagian besar karyawan tujuan akhir dari bekerja adalah kompensasi. Untuk itu kompensasi menjadi variable yang sangat kuat untuk mempengaruhi kinerjanya. Begitu pula dengan disiplin kerja yang dimana apabila seorang karyawan memiliki kedisiplinan yang baik maka tentunya ia akan mengikuti peraturan dengan baik pula dan berimbas pada kinerja karyawan tersebut. Analisis ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi penelitian lanjutan pada masing-masing objek yang mungkin diteliti.

Kata Kunci - Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora (1997) kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertangguh, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi non finansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).

Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmindari, 2014).

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkuprawira (2007) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti dalam Daly, 2015). Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dan juga di perlukan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja tinggi dan perusahaan dapat mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sebanding akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

II. **Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

III. Tinjauan Pustaka

a. Kompensasi

Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2003). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Saydam (2008), kompensasi balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan. Menurut Mondy dan Noe (2008), indikator kompensasi karyawan yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

b. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012). Rivai (2006) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan terhadap standart kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Kepatuhan terhadap peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

4. Tingkat kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Menurut Mangkunegara (2010), mendefinisikan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009), indikator dari kinerja adalah:

1. Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

V. Pembahasan

- a. Kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2003). Semakin tinggi kompensasi, semakin loyal pula kinerja karyawan. Walaupun tidak selamanya kompensasi menjadi hal utama, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi juga merupakan hal penting.

Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisienkan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal.

Ketika merekrut seorang karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (*job description*). Jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, ia akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi.

- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah salah satu bagian dari faktor kinerja. Dalam penegakkan disiplin kerja harus memperhatikan indikator-indikator pengkajinya adalah yaitu antara lain: (1) Ketepatan waktu hadir dalam bekerja dimana ini yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja, (2) Ketaatan terhadap standart kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. (3) Kepatuhan terhadap peraturan tercermin pada ketaatan peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan. (4) Tingkat kewaspadaan yaitu karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi

akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. (5) Bekerja etis tentunya diukur dengan bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya, seperti melayani atau membantu dengan sepenuh hati, dan banyak lainnya.

Berbagai uraian diatas merupakan berbagai satu cara untuk mengukur tingkat kedisiplinan kerja. Dengan adanya tingkat kedisiplinan yang baik, maka seorang karyawan tentunya akan menjadi seseorang yang dapat diandalkan diperusahaan. Pengukuhan ini akan menjadi sebuah wujud apresiasi atas kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

c. Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Dengan banyak factor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, kompensasi dan disiplin kerja menjadi salah dua variable yang dipercaya memiliki pengaruh yang besar bagi kinerja karyawan. Kompensasi sebagai factor pemicu utama harapan karyawan dalam bekerja akan memberikan pengaruh yang besar pada kinerja. Disokong dengan kepatuhan pada peraturan perusahaan yang ditaati dan pelaksanaan kerja sesuai standar, akan menjadi sebuah kolaborasi yang tepat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah . E-Jurnal Katalogis, Vol. 3, No. 1 :84-94.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi(Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). EKBISI, Vol. 9, No. 1 : 25-34.
- Hasibuan, M. S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Kuncoro, M. (2011). Metode Kuantitatif-Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Mangkunegara, A. P. (2007). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mangkuprawira, S., & Aida, V. H. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Namawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.