

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan global telah bertransformasi menjadi salah satu tantangan dan persoalan yang harus dapat diatasi oleh setiap karyawan di dalam organisasi maupun perusahaan. Salah satu senjata yang dapat menguatkan organisasi dalam menghadapi persaingan global adalah dengan tersedianya sumber daya manusia yang kompetitif. Sehingga, pada saat perusahaan menjalankan aktivitasnya selain untuk mengimbangi kondisi global tetapi juga demi mencapai kemajuan dan tujuan perusahaan, serta menjaga kegiatan operasional perusahaan agar tetap berlangsung (Hendriani, Sari, & Yovita, 2014).

Perusahaan atau organisasi harus memperhatikan pentingnya peranan dan pemanfaatan sumber daya manusia seefektif mungkin dengan kriteria memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi dapat menciptakan karyawan dengan kinerja yang optimal dan kegiatan manajemen berjalan dengan baik. Dengan adanya pengukuran dan penilaian terhadap kinerja, maka akan mempermudah para manajer dalam menentukan bidang yang belum berhasil dijangkau dari program kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan hal tersebut, menurut Fuadati, Rahayu, & Oetomo (2009) kinerja adalah cara kerja dari karyawan baik secara individu maupun kelompok dimana mereka mendapatkan tugasnya sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh para manajer sehingga dapat melahirkan ketersediaan karyawan yang berkualitas dan berjiwa kompetitif. Pernyataan ini juga sejalan dengan Supardi (2012) yang menyebut kinerja sebagai seseorang yang telah memperoleh suatu hasil dari apa yang telah ia kerjakan terhadap beban pekerjaannya melalui usaha.

Persoalannya adalah bagaimana cara untuk menciptakan karyawan yang dapat membuat akhir yang maksimal dari pekerjaan yang ia lakukan yang mempunyai kriteria yang baik guna untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum adanya pemberian bonus untuk karyawan, rendahnya tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan dengan tingginya angka absen karena alfa dan terjadinya penurunan kinerja yang ditunjukkan bersamaan dengan penurunan produksi jumlah berbagai jenis teh yang diolah oleh pihak perkebunan. Berbicara tentang kinerja, ada beberapa faktor yang menjadi pemicu dimana setiap individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat menimbulkan hasil kerja yang lebih tinggi dan tentunya sangat diharapkan oleh organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Diyakini bahwa sebagian besar karyawan yang terampil dan berpendidikan tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka dan ini dapat mengakibatkan pergantian karyawan yang tinggi, itulah sebabnya organisasi sangat ingin menyelesaikan masalah ini dengan merumuskan program kompensasi yang efektif. Itulah alasan mengapa pemberian kompensasi yang efektif memiliki dampak besar terhadap proses pengambilan keputusan karyawan dan juga meningkatkan masa tinggal mereka di organisasi dan akibatnya mereka dapat menerima tanggung jawab mereka dengan senang hati (Alvi, Khan, Ahmed, & Zulfiqar, 2014).

Alasan terbesar seseorang mencari pekerjaan adalah adanya kompensasi, terlepas dari berbagai macam imbalan dalam bentuk apapun yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi dipandang sebagai imbalan dalam pertukaran antara karyawan dengan organisasi sebagai hak untuk menjadi karyawan organisasi, atau sebagai hadiah karena telah melakukan yang terbaik atas pekerjaan. Pembayaran karyawan tidak hanya bergantung pada pekerjaan yang mereka pegang. Tetapi, pihak organisasi memvariasikan jumlah yang dibayarkan sesuai dengan perbedaan kinerja individu, kelompok, atau seluruh organisasi serta perbedaan dalam kualitas karyawan seperti senioritas, tingkat pendidikan dan keterampilan (Ellis, Chinedu, & Evans, 2011).

Kompensasi dapat diklasifikasikan menjadi dua bentuk yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi, gaji, upah, insentif dan bonus. Sedangkan bentuk kesejahteraan yang diberikan kepada

karyawan selain kompensasi langsung dinamakan dengan kompensasi tidak langsung (Marnis, 2008).

Banyaknya jerih payah yang dikerahkan masing-masing karyawan terhadap organisasi akan mempengaruhi seberapa besar pula kompensasi yang akan mereka terima. Maka dari itu, disisi lain pihak perusahaan juga harus menerapkan ketepatan dan keadilan terhadap pemberian kompensasi ini, sehingga akan tercipta kesesuaian antara kedua pihak. Selain itu, biasanya setiap organisasi atau perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda mengenai program kompensasi yang diberikan. Tidak heran apabila karyawan yang memiliki bidang pekerjaan yang sama, namun berada di organisasi yang berbeda, mereka akan memiliki perbedaan dalam hal kompensasi karena itu merupakan urusan masing-masing organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara & Octorend (2015) disiplin dapat didefinisikan sebagai alat yang digunakan untuk melakukan pengawasan terhadap diri sendiri dan berperilaku dengan orang lain yang menandakan bahwa adanya kelompok kerja di suatu organisasi. Dengan adanya proses membagi kerja menjadi bidang-bidang kerja secara menyeluruh kepada setiap karyawan di suatu organisasi dari mulai atasan sampai bawahan berdasarkan bidang kerja sesuai dengan kemampuannya, menekuni tugas pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pribadi, menjelaskan secara teliti mengenai tata cara melakukan suatu pekerjaan dari awal sampai akhir, ini menjadi salah satu bentuk strategi yang dibuat dan dijalankan perusahaan agar disiplin kerja dapat diterapkan.

Terbentuknya kualitas karyawan dan tercapainya impian perusahaan tidak terlepas dari keberadaan disiplin kerja yang diimplementasikan dengan baik. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik untuk seluruh anggota organisasi, karyawan dengan kesadaran sendirinya dapat mematuhi peraturan perusahaan sehingga apabila proses ini terus-menerus dilakukan maka karyawan dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan. Disamping itu, sebagai atasan atau manajer juga wajib melakukan pengawasan terhadap setiap tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan atau perilaku karyawannya, sehingga tindak pendisiplinan pun berjalan dengan baik.

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat yang beralamat di Desa Sukamulya, Kecamatan Cugenang, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat, 43284 dimana ini adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada sektor perkebunan dengan kegiatan usaha berupa pembudidayaan, pengolahan dan penjualan komoditi perkebunan yang menghasilkan teh.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bagian Administrasi dan Pabrik PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat Tahun 2019

No.	Jabatan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-Laki	Perempuan
2.	Karyawan Gol IB-IID Komoditi Teh Adsi	19	16	3
4.	Karyawan Gol IB-IID Komoditi Teh Pabrik	19	14	5
9.	Karyawan Gol IA Komoditi Teh Adsi	7	3	4
	TOTAL	45	33	12
			45	

Sumber : Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan Bagian Administrasi dan Pabrik di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh totalnya sebanyak 45 karyawan dimana karyawan tersebut dikelompokkan berdasarkan mkg (masa kerja golongan). Jumlah bagian terbesar berada pada Karyawan IB-IID Komoditi Teh Adsi dan Karyawan Gol IB-IID Komoditi Teh Pabrik, yaitu masing-masing sebanyak 19 karyawan. Sedangkan, jumlah bagian yang paling sedikit berada pada karyawan Karyawan IA Komoditi Teh Adsi dengan jumlah 7 orang karyawan. Pembagian pekerjaan tersebut telah dilakukan dengan seimbang dan proporsional sesuai dengan beban kerja yang ada di setiap bidangnya

sehingga tidak akan menghambat saat melakukan pekerjaan tersebut dan program kerja dari setiap bidang dapat tercapai.

Tabel 1.2
Output Produksi PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh
Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat Tahun 2016-2019

URAIAN	PRODUKSI			
	2016	2017	2018	2019
Mutu I				
BOP (Broken Orange Peko)	13,000	19,000	29,000	5,000
BOP.F (Broken Orange Peko. Fanning)	27,540	25,460	46,136	29,580
P.FANN (Peko Fanning)	45,360	65,160	274,471	134,960
DUST	38,400	55,800	163,154	105,680
BT (Broken Tea)	-	1,680	4,200	7,480
BP (Broken Peko)	11,340	27,720	30,240	18,900
Jumlah Mutu I	135,640	194,820	547,201	301,600
Mutu II				
PF.II (Peko Fanning.II)	15,150	77,100	41,800	11,100
DUST.II	2,100	51,900	18,569	11,000
BT.II (Broken Tea. II)	-	-	-	-
BP.II (Broken Peko. II)	-	-	4,560	4,560
FANN II (Fanning II)	64,650	126,700	233,200	119,620
DUST. III	9,100	37,700	51,100	23,100
PW DUST (Powdery Dust)	5,200	15,600	25,600	19,400
BT. II AMG	-	-	-	-
Jumlah Mutu II	96,200	309,000	374,829	188,780
Mutu III				
BM (Broken Mixed)	45,000	97,000	166,000	50,000
PLUFF	9,800	16,800	61,600	7,000
OFF GRADE	54,800	113,800	227,600	57,000
Jumlah Diolah	286,640	617,620	1,149,630	547,380

Sumber : Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa adanya pencapaian target produksi berbagai macam jenis teh dalam kurun 4 tahun terakhir. Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa setiap tahun Kebun Gedeh selalu mengalami peningkatan produksi. Tetapi, pada tahun 2019 jumlah berbagai teh yang diolah dan di produksi oleh pihak perkebunan mengalami penurunan yang sangat drastis dari tahun 2018 yang hanya mampu mencapai setengahnya saja. Untuk melihat sejauh mana perusahaan dapat mempertahankan kehidupannya dapat digambarkan dengan seberapa optimal kinerja yang dilakukan karyawannya. Sehingga, penelitian mengenai kualitas, kuantitas, pengawasan dan perbaikan kinerja ini sangat berguna untuk perusahaan. Untuk menghargai segala proses yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi yang tentunya setimpal dengan berbagai macam kontribusi yang telah diberikan karyawan dan tidak dapat dipungkiri bahwa masalah kompensasi memang telah menjadi salah satu alasan atau penyebab seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.



Tabel 1.3
Data Kompensasi/Bulan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII
(Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat Tahun
2019

No.	Ruangan Golongan	Gaji Pokok	Tunjangan Tetap	Jumlah
1.	IA	1.287.000 - 1.316.000	429.000 - 446.000	1.716.000 - 1.716.000
2.	IB	1.373.000 - 1.534.000	458.000 - 511.000	1.831.000 - 2.045.000
3.	IC	1.536.000 - 1.670.000	512.000 - 557.000	2.048.000 - 2.227.000
4.	ID	1.676.000 - 1.814.000	559.000 - 605.000	2.235.000 - 2.419.000
5.	IIA	1.835.000 - 2.013.000	612.000 - 671.000	2.447.000 - 2.684.000
6.	IIB	2.043.000 - 2.250.000	678.000 - 750.000	2.712.000 - 3.000.000
7.	IIC	2.299.000 - 2.547.000	766.000 - 849.000	3.065.000 - 3.396.000
8.	IID	2.597.000 - 3.495.000	866.000 - 1.165.000	3.463.000 - 4.660.000
9.	IIIA	3.631.000 - 4.272.000	1.210.000 - 1.424.000	4.841.000 - 5.696.000
10.	IIIB	4.277.000 - 4.879.000	1.426.000 - 1.626.000	5.703.000 - 6.505.000
11.	IIIC	4.885.000 - 5.489.000	1.628.000 - 1.628.000	6.513.000 - 7.319.000
12.	IIID	5.548.000 - 6.646.000	1.849.000 - 2.215.000	7.397.000 - 8.861.000
13.	IVA	6.763.000 - 7.883.000	2.254.000 - 2.628.000	9.017.000 - 10.511.000
14.	IVB	7.930.000 - 8.605.000	2.643.000 - 2.868.000	10.573.000 - 11.473.000
15.	IVC	8.666.000 - 9.976.000	2.889.000 - 33.25.000	11.555.000 - 13.301.000
16.	IVD	10.018.000 - 11.015.000	3.339.000 - 3.672.000	13.357.000 - 14.687.000

Sumber : Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.3, penentuan pemberian kompensasi di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh didasarkan pada UMP (Upah Minimum Provinsi) yang sudah menjadi keputusan berdasarkan surat keputusan Gubernur Jawa Barat dengan persetujuan direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII dan telah ditetapkan sejak 1 Januari 2019 yang lalu. Skala kompensasi karyawan

dikelompokkan berdasarkan mkg (masa kerja golongan). Golongan IA-ID berada dikisaran Rp. 1.716.000-Rp. 2.419.000. sedangkan, untuk golongan IIA-IID berada pada skala Rp. 2.447.000-Rp. 4.660.000. Untuk golongan IIIA-IIID berada pada kisaran Rp. 4.841.000-Rp. 8.861.000. Dan yang terakhir untuk golongan IVA-IVD berada pada kisaran Rp. 9.017.000-Rp. 14.687.000.

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan Periode Februari-Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen				
		Cuti	Sakit	Izin	Alfa	Dinas Luar
Februari	45	3	2	-	3	-
Maret	45	-	-	-	2	-
April	45	-	5	1	-	-
Mei	45	-	3	-	1	-
Juni	45	5	-	-	3	-
Juli	45	-	3	-	-	-
Agustus	45	6	-	-	1	-
September	45	4	-	7	2	-
Oktober	45	2	3	1	-	-
November	45	6	3	1	-	4
Desember	45	5	2	-	2	-
Total		31	21	10	14	4

Sumber : Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata terjadinya tingkat cuti karyawan Bagian Adminitrasi dan Pabrik PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh sangat tinggi di setiap bulannya, sehingga hampir mencapai 31 kali. Jumlah cuti tertinggi yaitu terjadi pada bulan Agustus dan November hingga mencapai sebanyak 6 kali. Kemudian absen untuk sakit tahun 2019 mencapai 21 kali. Dapat dilihat juga, karyawan yang absen karena izin pada tahun

2019 mencapai 10 kali. Sedangkan, untuk absen karena alfa mencapai 14 kali. Data tersebut dapat memperlihatkan bahwa tidak masuk kerja karena tanpa keterangan cukup banyak setiap bulannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan Bagian Adminitrasi dan Pabrik PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh masih rendah.

Peneliti memiliki asumsi bahwa penurunan kinerja karyawan Bagian Adminitrasi dan Pabrik di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat disebabkan oleh permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan kurangnya disiplin kerja karyawan sehingga kinerja yang dicapai tidak maksimal.

Peneliti berusaha akan melakukan penelitian yang lebih mendalam berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang tersebut dengan judul skripsi sebagai berikut :

**“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINITRASI DAN
PABRIK PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VIII (PERSERO) KEBUN
GEDEH KANTOR CABANG KAB. CIANJUR JAWA BARAT”.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, terdapat beberapa permasalahan yang diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

1. Belum adanya pemberian bonus untuk karyawan yang berprestasi dan kompensasi yang diberikan hanya menyangkut gaji pokok dan tunjangan saja.
2. Masih rendahnya tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan dengan tingginya angka absen karena alfa atau tanpa keterangan yang dilakukan oleh karyawan.
3. Terjadinya penurunan kinerja yang ditunjukkan bersamaan dengan penurunan produksi atau jumlah berbagai jenis teh yang diolah oleh pihak perkebunan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka peneliti berusaha merumuskan bahwa yang akan dianalisis dalam penelitian ini menyangkut masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi dan Pabrik di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi dan Pabrik di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat?
3. Apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi dan Pabrik di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan peneliti ini adalah untuk mencari dan mendapatkan bayangan serta bukti yang lebih jelas mengenai masalah empiris dan metodologis pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi dan Pabrik di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi dan Pabrik di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi dan Pabrik di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi dan Pabrik di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini berguna untuk mencari, mengetahui, dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi dan Pabrik di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memiliki manfaat :

1. Kegunaan Akademis

- 1) Bagi peneliti tujuan dilakukan penelitian ini sebagai media pengembangan dan aplikasi ilmu pengetahuan, menambah wawasan kompensasi finansial dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan disuatu organisasi maupun perusahaan yang didapat di bangku kuliah sekaligus memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman.
- 2) Bagi akademisi perguruan tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik, referensi serta kepustakaan yang berguna untuk dijadikan acuan bagi civitas akademika.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan untuk menjadi bahan koreksi secara khusus bagi karyawannya dan secara umum untuk seluruh anggota organisasi mengenai masalah kompensasi finansial, disiplin kerja, dan kinerja karyawan karyawan

Bagian Adminitrasi dan Pabrik di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

1) Bagi Penulis

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kompensasi finansial, disiplin kerja dan kinerja karyawan Bagian Adminitrasi dan Pabrik PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui dan membandingkan persamaan serta perbedaan antara teori dan kenyataan yang ada di lapangan.
- c. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

2) Bagi Organisasi Terkait

Dapat menjadi bahan masukan atau acuan dan memberikan gambaran yang lebih luas dan jelas bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan mengenai kompensasi finansial, disiplin kerja dan kinerja karyawan dari informasi yang dihasilkan, dan diharapkan dapat digunakan untuk menyusun rencana strategi khususnya dalam bidang kompensasi finansial, disiplin kerja dan kinerja karyawan bagi karyawan di masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Antara Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Pada umumnya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan suatu organisasi atau perusahaan telah sesuai, melebihi atau di atas standar yang berlaku, maka pemberian kompensasi tersebut dianggap sudah baik dan benar. Selain itu, yang kita kenal biasanya apabila menyangkut masalah kompensasi, pemikiran seseorang akan langsung menuju pada seberapa besar nominal yang akan diberikan atau hanya terbatas pada uang saja. Permasalahannya tidak sesederhana itu, karena terdapat perbedaan pandangan antara pihak organisasi atau perusahaan dengan karyawan itu sendiri. Organisasi dan perusahaan memandang bahwa kompensasi yang diberikan telah memenuhi standar, tetapi hal tersebut belum tentu berlaku bagi karyawannya yang memandang sama bahwa kompensasi yang telah diberikan telah memenuhi standar juga.

Menurut Moekijat (1995) kompensasi adalah bentuk balasan atas pertukaran pekerjaan yang dilakukan seseorang dan apa yang seseorang dapat dari pekerjaan tersebut. Berbicara mengenai kompensasi, banyak sekali para ahli yang mendefinisikannya. Namun, secara umum kompensasi yang berbentuk langsung dan kompensasi yang berbentuk tidak langsung merupakan bagian dari jenis kompensasi finansial. Gaji, upah dan bonus merupakan salah satu bentuk nyata dari nominal kompensasi yang berbentuk langsung. Sedangkan, berbagai bentuk asuransi, tunjangan, pemberian fasilitas dan pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja dapat dikategorikan dengan pemberian kompensasi dalam bentuk secara tidak langsung (Simamora, 2006).

2. Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

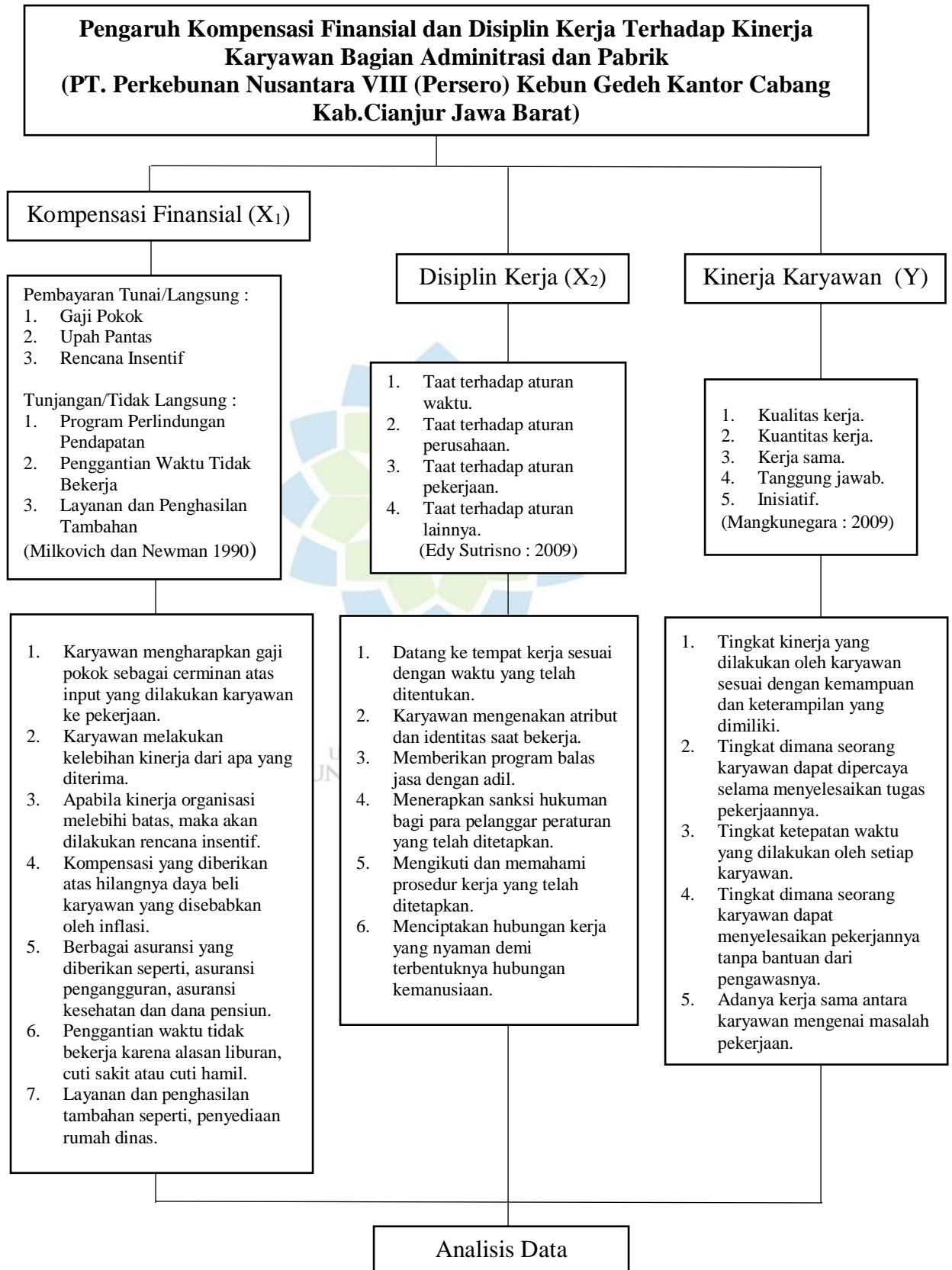
Cara agar disiplin kerja dapat diterapkan dalam perusahaan menurut Rivai V. & Sagala (2009) adalah salah satunya dengan bantuan para manajer untuk bersedia melakukan pembicaraan dengan masing-masing karyawan agar mereka dengan segala kesadarannya dapat menyesuaikan perilakunya, sehingga hatinya tergerak untuk mematuhi secara keseluruhan peraturan perusahaan. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu variabel yang sangat penting untuk menciptakan,

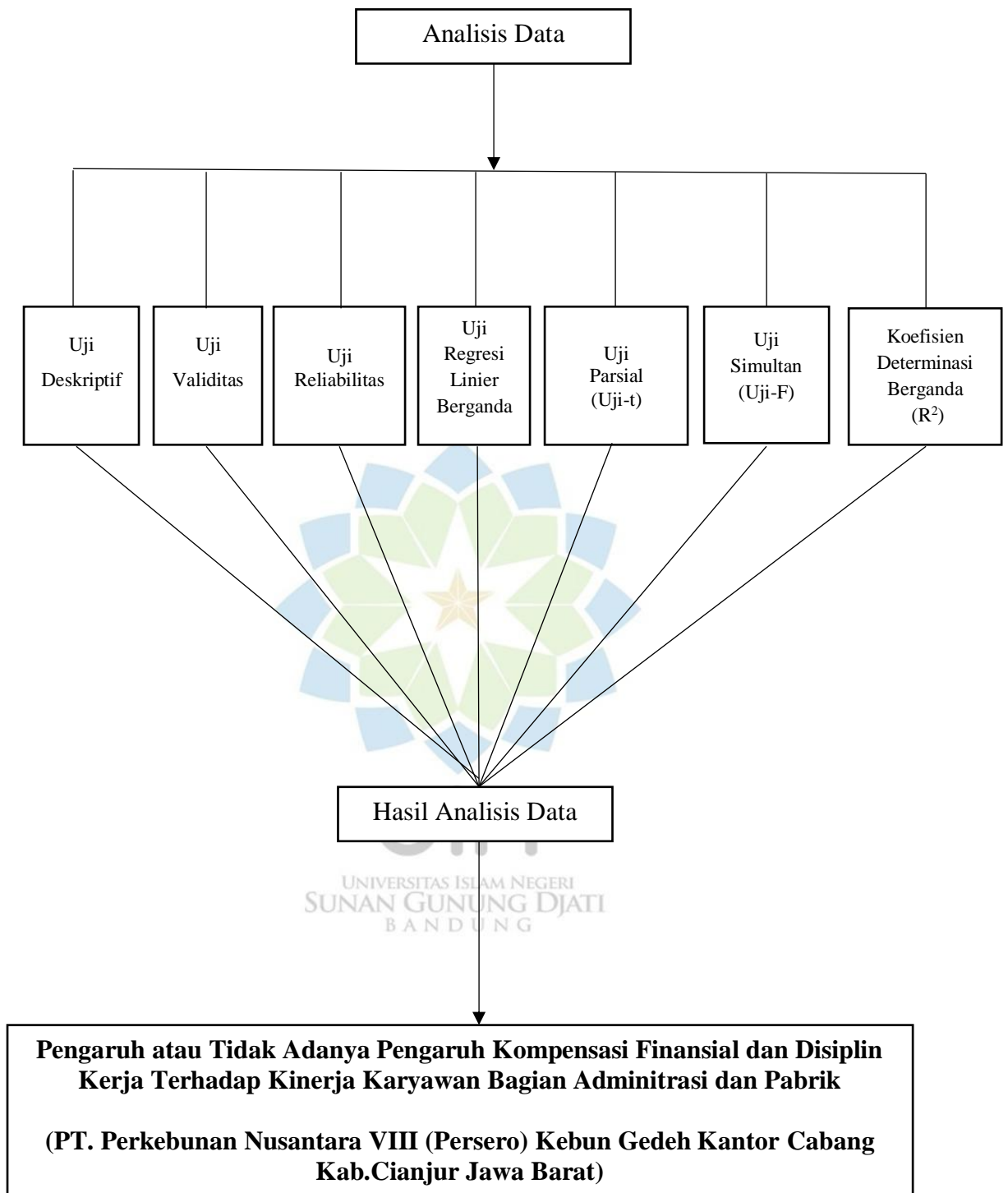
mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan mampu untuk bersaing dengan menerapkan dan mengharuskan setiap karyawan atau karyawannya untuk berperilaku yang sesuai, sepadan dan tidak menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2009).

3. Hubungan Antara Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2007) merupakan pengukuran atau evaluasi dari keseluruhan pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan rangkain tugas yang diberikan kepada karyawan yang nantinya akan diperoleh suatu hasil yang dapat digambarkan atau diukur. Sejalan dengan hal tersebut, Wibowo (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses penyelesaian masalah organisasi atau perusahaan dimana para karyawannya turut ikut serta andil didalamnya, baik keikutsertaannya itu bersifat positif maupun negatif.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran





Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

G. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari peneliatian yang sedang dilakukan mengenai hubungan sebab akibat antar variabel yang akan diteliti (Nazir, 2005). Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah jenis penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan beberapa teori yang telah dipaparkan dan dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat ditarik adalah :

Hipotesis 1

Ho: kompensasi finansial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Adminitrasi dan Pabrik PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

Ha: kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Adminitrasi dan Pabrik PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

Hipotesis 2

Ho: disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Adminitrasi dan Pabrik PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

Ha: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Adminitrasi dan Pabrik PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

Hipotesis 3

Ho: kompensasi finansial dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Adminitrasi dan Pabrik PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

Ha: kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Adminitrasi dan Pabrik PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, berikut adalah beberapa rincian hasil penelitiannya :

Tabel 1.5
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
1.	Pratiwi Yuni Lutanti (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak	Kompensasi Finansial (X_1) Kompensasi Non Finansial (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Meneliti tentang kompensasi finansial dan kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada objek penelitian dan variabel yang diteliti
2.	Firziyannah Mustika Utami (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi	Kompensasi (X_1) Disiplin kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh	Meneliti tentang kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada variabel yang diteliti dan objek penelitian

		Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok)		terhadap kinerja karyawan		
3.	Aristya Ulin Nasichah (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Di Kabupaten Jepara	Kompensasi (X_1) Disiplin kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka (R square) adalah sebesar 0,545	Meneliti tentang kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan ya terletak pada variabel yang diteliti dan objek penelitian
4.	Rosyia Wardani Vol. 13 No.2, April 2016 : 172-181	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Sekolah	Kompensasi Finansial (X_1) Disiplin kerja (X_2) Kinerja Guru (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan dari kompensasi finansial dan disiplin kerja	Meneliti tentang kompensasi finansial, disiplin kerja dan kinerja guru	Perbedaan ya terletak pada objek penelitian yang diteliti

		Menengah Kejuruan Negeri 3 Mataram)		terhadap kinerja guru dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru		
5.	Catherine Purnama dan Sesilya Kempas Vol. 4 No. 2, 2016	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima	Kompensasi (X_1) Disiplin kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji F antara variabel kompensasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan hasil ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%	Meneliti tentang kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan ya terletak pada variabel yang diteliti dan objek penelitian
6.	Ananta Dwikri	Pengaruh Kompensasi	Kompensasi (X_1)	Hasil penelitian menunjukkan	Meneliti tentang	Perbedaan ya terletak

stianto Satedjo dan Sesilya Kempa Vol. 5 No. 3, 2017	dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehcnical Cabang Jayapura	Disiplin kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikasi 0,036	kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan	pada variabel yang diteliti dan objek penelitian
---	---	---	---	---	--

Sumber : Skripsi dan jurnal yang telah dipublikasikan

Berdasarkan tabel 1.5, *pertama* hasil penelitian Pratiwi Yuni Lutanti (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan, kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Yuni Lutanti dan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan dua variabel yang sama yang meliputi kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Selain itu, perbedaannya terletak pada objek penelitian yang digunakan yakni penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Yuni Lutanti mengambil objek di Swalayan Garuda Mitra Pontianak. Sedangkan, peneliti berencana untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

Kedua, hasil penelitian Firziyanah Mustika Utami (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Firziyanah Mustika Utami dan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan dua variabel yang sama yang meliputi disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu,

perbedaannya terletak pada objek penelitian yang digunakan yakni penelitian yang dilakukan oleh Firziyanah Mustika Utami mengambil objek di PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok. Sedangkan, peneliti berencana untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

Ketiga, hasil penelitian Aristya Ulin Nasichah (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka (R square) adalah sebesar 0,545. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Aristya Ulin Nasichah dan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan dua variabel yang sama yang meliputi disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, perbedaannya terletak pada objek penelitian yang digunakan yakni penelitian yang dilakukan oleh Aristya Ulin Nasichah mengambil objek di KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Sedangkan, peneliti berencana untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

Keempat, hasil penelitian Rosyia Wardani (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Mataram)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan dari kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Rosyia Wardani dan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan tiga variabel yang sama yang meliputi kompensasi finansial, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, perbedaannya terletak pada objek penelitian yang digunakan yakni penelitian yang dilakukan oleh Rosyia Wardani mengambil objek di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Mataram. Sedangkan, peneliti

berencana untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

Kelima, hasil penelitian Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji F antara variabel kompensasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan hasil ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Catherine Purnama dan Sesilya Kempa dan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan dua variabel yang sama yang meliputi disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, perbedaannya terletak pada objek penelitian yang digunakan yakni penelitian yang dilakukan oleh Catherine Purnama dan Sesilya Kempa mengambil objek di CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. Sedangkan, peneliti berencana untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

Keenam, hasil penelitian Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,036. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa dan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan dua variabel yang sama yang meliputi disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, perbedaannya terletak pada objek penelitian yang digunakan yakni penelitian yang dilakukan oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa mengambil objek di PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Sedangkan, peneliti berencana untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat.

Dari hasil penelitian terdahulu pada uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hasilnya hampir konsiten. Sebelumnya telah banyak penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja, hubungan kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan atau menggunakan variabel tambahan seperti pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan atau pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Dengan mengambil objek atau melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Kebun Gedeh Kantor Cabang Kab.Cianjur Jawa Barat, ini merupakan salah satu ciri khas yang membedakan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Walaupun, variabel yang digunakan mungkin memiliki kesamaan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, akan tetapi dengan melakukan penelitian di tempat yang berbeda, maka itu akan menjadi keunikan tersendiri.

