

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang sedang berkembang mengakibatkan terjadinya persaingan yang ketat. Persaingan yang ketat menuntut adanya usaha dari perusahaan untuk dapat bertahan. Kemampuan perusahaan untuk bertahan di pasar tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Straub dan Attner (Kusuma, 2016) manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama dan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga membutuhkan manajemen yang baik. Sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peraan tenaga kerja agar efektif dan efisien demi membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2003). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Hasibuan, 2003). Hal inilah yang membuat perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi seperti

berpotensi, mampu memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerjanya. Dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaan, maka tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal dan beban perusahaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien sehingga masalah perusahaan satu persatu dapat teratasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat dilihat dari kondisi sumber daya manusianya, seperti dari tingkat kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standard pekerjaan (job standard). Proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sistem manajemen kinerja yang baik dapat mengukur dan mengevaluasi suatu pekerjaan di perusahaan. Perusahaan juga perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik agar karyawan merasa adil dan nyaman melaksanakan pekerjaannya. Penilaian kinerja dikatakan penting

mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat karyawan telah menjalankan pekerjaannya. Ketepatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya akan saat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan akan memberikan manfaat penting dalam proses perkembangan karyawan”. Kinerja karyawan dengan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan penting sebagai salah satu alat peningkatan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usaha. Semakin meningkat kinerja karyawan, maka semakin cepat perusahaan mencapai keberhasilan dalam menjalankan usaha dan sebaliknya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika didukung oleh pemberian kompensasi finansial yang memadai, disiplin kerja yang baik dan kepuasan kerja yang efektif.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja dari seorang karyawan dalam perusahaan, yang terdiri dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2002). Mangkunegara (2013) juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Kinerja akan berjalan dengan efektif apabila

didukung pemberian kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawannya secara adil dari perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.. Kompensasi adalah suatu balas jasa yang berupa imbalan yang diberikan oleh seorang pekerja atas hasil kerjanya pada sebuah perusahaan balas jasa yang diberikan perusahaan baik langsung maupun tidak langsung, dapat berupa uang ataupun barang. Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan pemberian finansial (financial reward) yang diberikan kepada seorang karyawan dengan dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir (2018:233) “kompensasi adalah imbalan terhadap apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan, imbalan tersebut dapat berupa keuangan maupun non keuangan”. “Kompensasi merupakan bentuk yang diberikan pihak perusahaan untuk para karyawan atas kerja dan pengabdian yang dilakukan” (Notoatmodjo, 2015:142). Dalam suatu perusahaan kompensasi harus diberikan dengan adil dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan, agar karyawan dalam suatu perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang baik.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau perkerjaan yang telah diberikan oleh pekerja kepada perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Ishak Arep dan Hendri

Tanjung, 2002). Pemberian kompensasi dari perusahaan dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting di dalam aspek sumber daya manusia. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan, maka karyawan akan merasa di hargai atas pekerjaan yang dilakukannya. Ketika karyawan merasa di hargai, maka karyawan akan termotivasi untuk lebih giat bekerja guna meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, kompensasi wajib di berikan kepada karyawannya secara berkala sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan akan memberikan kompensasi yang berbeda-beda, sesuai dengan kemampuan perusahaan dan tingkat keberhasilan kerja karyawan. Jadi, dalam suatu perusahaan kompensasi harus diberikan secara layak guna membuat kinerja karyawan dalam perusahaan lebih baik.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2011) yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Disiplin merupakan suatu sikap karyawan yang mentaati peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin sangat penting untuk mendukung pertumbuhan perusahaan dan digunakan untuk

memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok”.

Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Darmawan (2013:41) mengemukakan “Disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Hasibuan (2012 :193) mengemukakan “Kedisiplinan kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”. Disiplin kerja adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Organisasi akan lebih efektif dan efisien jika karyawan memiliki tingkah laku disiplin yang baik, baik dari segi waktu, pekerjaan dan sebagainya.

Disiplin kerja adalah sikap serta perilaku seorang karyawan yang mempunyai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan serta ketertiban pada peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2009:88) “disiplin kerja merupakan situasi dan kondisi kerja yang baik sehingga akan menciptakan semangat kerja untuk mencapai pekerjaan yang baik”. Tanpa disiplin karyawan, perusahaan sulit untuk mencapai hasil yang memuaskan, sebab disiplin kerja penting untuk melancarkan kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar. Selain pendapat ahli diatas dapat dijelaskan juga mengenai disiplin kerja, disiplin kerja merupakan salah satu pendorong karyawan agar setiap

pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal, disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang lebih baik dan terpercaya. Terkadang tingkat disiplin karyawan yang masih sangat rendah membuat pekerjaan berjalan lambat dan membuat penghasilan perusahaan menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan dalam perusahaan sangat diperlukan supaya kondisi perusahaan terus berkembang.

Menurut Hasibuan (2010:202) mengemukakan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi keduanya”. Menurut Robbins (2011:62) “kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompetensi dan hubungan antara teman kerja serta hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya”. Menurut Dadang (2013:15) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Rivai dan Jauvani (2009) menyatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Penilaian

tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang lebih puas akan menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan. Kepuasan kerja dapat diakibatkan dari produktivitas. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Artinya gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 155 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah.

Sebagaimana tercantum pada Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 155 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah, BPKD berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah yang dikoordinasikan dengan oleh Asisten Perekonomian dan Keuangan Sekretaris Daerah. BPKD mempunyai

tugas menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan pada sub bidang pengelolaan keuangan.

Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepetingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ -

Artinya : *“Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mumin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At Taubah:105)*

Dengan pemberian kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya sudah terpenuhi. kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter

saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi.

Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”. (QS, Al-Asr:3)

Sehingga akan tercipta susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai satisfaction tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai maka ada

kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti akan kami tambahkan (nikmat-ku) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-ku), maka sesungguhnya azabku sangat pedih*”. (QS, Ibrahim:7)

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberika akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep dari rasa bersyukur. Begitu juga kita diberi umur, kesehatan digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memeperhatikan potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putus asa yang mengakibatkan stress atau depresi yang akan menimbulkan perilaku negatif, merugikan diri sendiri bahkan orang lain, jadi bukan sabar yang „bodoh“ tetapi penuh dengan kreatifitas, keteguhan, optimis jiwanya, tidak gampang terombang-ambing keadaan, karena itulah kesadaran kita tetap terjaga dan terbaharui yang memungkinkan untuk mengambil keputusan dan tindakan secara bijaksana walaupun dalam situasi yang sulit.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi,

sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan disemosikan. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an surat Al-ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ عَمَلُهَا مِمَّا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أُعْمَلُهُمْ هُمْ وَلَا يُظْلَمُونَ ۙ ١٩

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”. (QS, Al-Ahqaf [46] :19)

Dalam ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta?

2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta?
4. Bagaimana kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta?
5. Bagaimana pandangan islam terhadap kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta
2. Untuk mengetahui dan memahami disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta
3. Untuk mengetahui dan memahami kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta

4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta
5. Untuk mengetahui dan memahami kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta menurut pandangan Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Bagi para akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

Bagi para penulis, penelitian ini sangat berguna untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan bagi perusahaan, dengan penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam penyusunan kebijakan yang berhubungan dengan sumber daya manusia.