

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK ISUZU SALES OPERATION CAB. TANJUNG – TABALONG

ABSTRAK

M. Heru Arya Maulana¹, H.M Harlie², Hairul³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0766

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 0006045401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125096201

Email : heruarya011@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : 1) untuk mengetahui pemberian kompensasi yang selama ini diterapkan pada PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operatin Cab.Tanjung-Tabalong 2) untuk mengetahui pemberian kompensasi yang seharusnya diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab.Tanjung-Tabalong.

Rancangan Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu data dianalisis menggunakan metode deksriptif yakni melakukan penilaian terhadap pemberian kompensasi yang seharusnya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dilakukan pada PT.Astra Internasioanl Tbk Isuzu Sales Operation Cab.Tanjung – Tabalong. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan sebesar 30 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan karyawan sudah cukup menerima dan setuju atas pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan meski ada beberapa karyawan kurang setuju bahkan merasa belum terpenuhi kebutuhannya. Untuk itu sebaiknya perusahaan perlu menerapkan kebijakan-kebijakan pemberian kompensasi yang tepat sesuai dengan prestasi kerja karyawannya agar kedisiplinan kerja karyawan pun meningkat, seperti berupa fasilitas dan kebutuhan pokok karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) to determine the compensation that has been applied to PT. Astra International Tbk Isuzu Sales Operatin Cab.Tanjung-Tabalong (2) to determine the compensation that should be applied to improve employee discipline at PT. Astra International Tbk Isuzu Sales Operation Cab.Tanjung-Tabalong.

This research design is a qualitative research, where the data is analyzed using a descriptive method, namely evaluating the compensation that should be to improve employee work discipline carried out at PT. Astra International Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung – Tabalong. The population and sample of this study were employees of 30 respondents.

The results of this study indicate that employees have enough to accept and agree to the compensation provided by the company even though there are some employees who do not agree and even feel that their needs have not been met. For this reason, the company should implement appropriate compensation policies in accordance with the work performance of its employees so that employee work discipline also increases, such as in the form of facilities and basic needs of employees.

Keywords: Compensation, Work discipline

PENDAHULUAN

Membahas Sumber Daya Manusia cukup menonjol untuk diperhatikan, karena

Sumberdaya manusia adalah penghibur dari semua tingkatan yang ingin dinilai yang dapat memanfaatkan berbagai aset yang diklaim oleh

organisasi atau perusahaan. Saat ini sumber daya sangat berperan penting disebuah organisasi ataupun perusahaan, tenaga kerja mempunyai faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Kemungkinan yang ada pada Sumberdaya Manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi akan menciptakan suatu gerakan yang ideal, sehingga dapat memperluas kecukupan dan kecakapan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan daya saing. Dengan demikian, setiap organisasi membutuhkan Sumberdaya Manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. SDM merupakan daya dorong utama suatu organisasi yang dapat menambah kontribusi terhadap organisasi. Sumberdaya manusia merupakan pendorong utama suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Untuk mencapai suatu tujuan itu perlu dorongan kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan perusahaan dan harapan karyawan. Salah satu harapan karyawan yaitu mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Kompensasi menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung – Tabalong adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan,service, kendaraan roda 4 berjenis Commercial Vehicle (CV): Isuzu Traga (Pick Up Medium – Cab Over), Isuzu Elf (Light Trucks), Isuzu Giga (Medium Trucks), dan sebagainya. Perusahaan ini dihadapkan pada permasalahan terhambatnya

kelancaran oprasi perusahaan yang disebabkan oleh menurunnya disiplin kerja karyawan, hal ini sangat mempengaruhi sistem dan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan di mana para karyawan tidak sepenuhnya melaksanakan pekerjaan sesuai harapan perusahaan.

Masalah yang timbul adalah menurunnya disiplin kerja karyawan pada bagian marketing atau penjualan, yang terlihat dari efektivitas kerja yang dilakukan, yang mengakibatkan suasana kerja menjadi tidak harmonis lagi. Apabila masalah tersebut belum bisa terselesaikan maka akan mengakibatkan dampak yang buruk terhadap perusahaan dan menghambat pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Astra Internasioanl Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung – Tabalong terlihat adanya penurunan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya disebabkan oleh kurang tepatnya penerapan pemberian kompensasi terhadap karyawan terutama dalam pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan prestasi kerja karyawan dalam kontribusi meningkatkan laba perusahaan.

Dampak yang timbul dari masalah tersebut adalah menurunnya disiplin kerja karyawan yang berakibat karyawan sering tidak tepat waktu saat masuk jam kerja sesuai ketetapan perusahaan, sehingga proses kerja menjadi terhambat dan hal ini tidak sesuai dengan harapan perusahaan sehingga mengakibatkan turunnya produktifitas karyawan dalam meningkatkan penjualan yang berakibat pada menurunnya laba perusahaan, hal ini dikarenakan kompensasi yang diterima karyawan masih terbilang kurang.

Langkah yang diambil dari masalah tersebut adalah antara lain dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka, memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan, agar tujuan perusahaan untuk meningkatkan hasil penjualan di waktu yang akan datang dapat tercapai.

Penelitian ini dilakukan agar para karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan tujuan perusahaan untuk meningkatkan hasil Penjualan dan diwaktu yang akan datang dapat tercapai.

Dari permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung Tabalong.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat Disicriptif Analisis (Analisis Diskriptif) yaitu, melakukan penilaian terhadap pemberian kompensasi yang seharusnya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dilakukan pada PT.Astra Internasioanl Tbk Isuzu Sales Operation Cab.Tanjung – Tabalong.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat maka adapun analisis dan pembahasannya mengenai Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation yang tercantum dalam perumusan masalah mengenai bagaimana pemberian kompensasi yang selama ini diterapkan dan bagaimana pemberian kompensasi yang seharusnya diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dalam variabel kompensasi memiliki 3 dimensi yaitu kompensasi/gajih,insentif dan bonus sedangkan variabel disiplin kerja memiliki 1 dimensi dengan 5 aspek indikator pertanyaan. Hal ini dapat disajikan sebagai berikut analisis dan pembahasannya :

1.) Pemberian Kompensasi Yang Selama ini Diterapkan Pada PT. Astra Internasional Tbk. Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung-Tabalong

1. Kompensasi/Gaji

Dalam peneltian ini untuk mengukur varibel kompensasi dari aspek Gaji/Kompensasi yang diberikan sudah sesuai kebutuhan tergolong sudah baik terlihat dari penilaian kuesioner sebanyak (60%) Setuju, meskipun beberapa karyawan merasa kurang setuju di karnakan merasa kebutuhanya belum terpenuhi.

Pada aspek gaji/kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja tergolong baik berdasarkan jawaban responden setuju terlihat dari penilaian kuesioner sebanyak (63%), meski beberapa karyawan ada yang kurang setuju dikarnekan sebagian karyawan merasa pemberian kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan hasil kontribusi mereka ke perusahaan.

Dari hasil analisis tersebut maka dapat diperoleh pembahasaan menyatakan bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk gaji yang selama ini diterapkan PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung-Tabalong sudah baik meski ada sebagian karyawan merasa kurang setuju.

2. Insentif

Dalam penelitian ini untuk mengukur varibel kompensasi dari aspek insentif ,pemberian insentif sesuai dengan waktu yang diberikan sudah tergolong sangat baik terlihat dari penilai kuesioner sebanyak (57%) setuju dan (43%) sangat setuju hal itu menunjukkan bahwa ketepatan dalam pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sangat baik sesuai dengan jatuh tempo yang diberikan perusahaan tanpa adanya keterlambatan dalam pemberian kompensasinya.

Pada aspek perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan insentif secara adil kepada karyawan terlihat dari hasil kuesioner sebanyak

(80%) setuju, (20%) kurang setuju. dari hasil itu menjelaskan bahwa pemberian insentif yang diberikan sudah sangat baik dan adil meski ada beberapa karyawan merasa kurang setuju.

Dari hasil analisis tersebut maka dapat diperoleh pembahasan menyatakan bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk insentif yang selama ini diterapkan PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung-Tabalong sudah sangat baik meski ada sebagian karyawan merasa kurang setuju.

3. Bonus

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kompensasi dari aspek bonus, Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini sudah cukup memuaskan sudah sangat baik terlihat dari hasil kuesioner sebanyak (70%) setuju atas pemberian bonus yang diberikan.

Dari hasil analisis tersebut maka dapat diperoleh pembahasan menyatakan bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk bonus yang selama ini diterapkan PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung-Tabalong sudah sangat baik dan diterima oleh karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas pernyataan yang diajukan, pilihan jawaban pun memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi variabel kompensasi. Dengan demikian karyawan setuju atas sebagian kompensasi yang diberikan perusahaan.

2.) Pemberian Kompensasi Yang Seharusnya Diterapkan Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan permasalahan yang ada di PT. Astra Internasional

Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung-Tabalong, maka ada beberapa kebijakan yang perlu diambil dalam hubungannya dengan pemberian kompensasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan agar dapat ditingkatkan. kebijakan-kebijakan tersebut antara lain :

(1). Penerapan Kebijakan pemberian Kompensasi/Gaji

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian. Kompensasi tersebut dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang. Pada dasarnya, kompensasi tidak sama dengan upah, tetapi upah merupakan bagian dari kompensasi yang paling besar. Kompensasi selain terdiri dari upah, dapat juga berupa tunjangan in natura, fasilitas kebutuhan pokok, fasilitas kendaraan dan masih banyak lagi yang lainnya dan dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima secara tetap.

Berdasarkan uraian diatas, maka PT. Astra Internasional Tbk. Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung – Tabalong perlu memberikan kompensasi (upah atau gaji) berupa tunjangan serta fasilitas yang lainnya serta dapat pula menaikkan gaji mereka yang sesuai dengan prestasi kerjanya. Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka sebaiknya PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung – Tabalong dapat memberikan dan menerapkan kompensasi (upah dan gaji) paling

tepat, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Kompensasi tersebut misalnya dapat berupa fasilitas kebutuhan karyawan, seperti perumahan bagi karyawan, memberikan alat transportasi dan memberikan kebutuhan pokok seperti beras dan gula. Kebutuhan pokok ini akan sangat berguna dan bermanfaat bagi karyawan yang kebanyakan pada pertengahan bulan sudah mulai kehabisan uang, namun karena kebutuhan pokok sudah ada untuk satu bulan maka semangat kerja akan masih tetap tinggi dan kesehatanpun akan tetap terjaga.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut perlu dianalisa lebih lanjut. Metode – metode pemberian upah dan gaji ini seharusnya diimbangi dengan berbagai alternatif – alternatif yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun bagi karyawannya. Beberapa langkah yang perlu diperhatikan oleh PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung – Tabalong dalam memberikan upah dan gaji antara lain sebagai berikut :

1) Kompensasi Harus Dapat Memenuhi Kebutuhan Minimal Karyawan.

Bahwa upah dan gaji yang diberikan oleh perusahaan harus benar-benar dapat memberikan manfaat yang berarti bagi karyawan. Kebutuhan mereka secara layak dapat terpenuhi dalam artian minimal sesuai ketentuan kebutuhan hidup. Pengaruh yang sangat besar dapat terjadi apabila perusahaan menetapkan upah dan gaji dibawah minimal, maka akan menyulitkan perusahaan, yaitu pelanggaran secara yuridis, tidak tahu etika, kurang mempunyai rasa kemanusiaan, dan sebagainya. Hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah

kemungkinan perusahaan tersebut tidak dapat memperoleh karyawan, moral dan disiplin kerja sangat rendah. Hal ini semua justru akan merugikan perusahaan dan dapat menjatuhkan nama perusahaan. Dengan demikian bahwa upah dan gaji yang diberikan harus mempunyai arti bagi karyawan, dimana upah dan gaji dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya.

2) Kompensasi Harus Adil

Setiap perusahaan di dalam memberikan upah dan gaji (kompensasi) kepada setiap karyawannya harus diusahakan seadil mungkin. Dikatakan seadil mungkin karena sulit bagi perusahaan menetapkan perbandingan upah yang diberikan dalam artian adil yang sebenar-benarnya. Masalah yang timbul disini bagaimana menetapkan upah yang seadil-adilnya sehingga dapat memuaskan semua pihak, padahal perusahaan mengetahui betapa besar pengaruh penetapan kompensasi yang kurang adil. Supaya dapat menetapkan upah yang adil, maka perusahaan tersebut harus mengkatagorikan tugas-tugas dalam beberapa bagian yang menurut penilaiannya perlu diberikan upah yang sama. Penggolongan tersebut jangan terlalu banyak sebab akan merepotkan administrasinya, sebaliknya kalau terlalu sedikit maka dapat menyebabkan kemungkinana penggolongan tersebut kurang tepat. Penggolongan pekerjaan tersebut didasarkan pada penilainya bahwa untuk tugas-tugas itu perlu diberikan upah yang sama berdasarkan pertimbangan-pertimbangan antara lain sebagai berikut :

1. Sulit mudahnya pekerjaan
2. Berat ringannya pekerjaan
3. Perlu tidaknya keterampilan dalam pekerjaan

4. Besar kecilnya resiko pekerjaan
- (2). Penerapan Kebijakan pemberian insentif

Pemberian upah insentif untuk karyawan sulit untuk diukur, karena kinerja mereka sering dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang di luar kekuasaan karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah kondisi ekonomi dan keadaan musiman, persaingan dan perubahan di dalam selera konsumen. Volume penjualan yang dicapai oleh perusahaan bukan merupakan suatu petunjuk yang akurat mengenai usaha yang dikeluarkan oleh para penjual dalam merealisasikan penjualannya, maka perlu adanya pengembangan sistem pengupahan insentif untuk karyawan, disamping itu PT. Astra Internasional Tbk. Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung – Tabalong harus dapat menyusun struktur upah yang tepat, yang sedikit banyaknya memberikan stabilitas penghasilan bagi para karyawan. Kebijakan yang perlu dan penting diambil oleh PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung – Tabalong selain memberikan gaji pokok atau gaji tetap pada karyawannya, maka pemberian kompensasi berupa fasilitas kebutuhan karyawan seperti perumahan bagi karyawan (menyewakan suatu tempat bagi tenaga kerjanya) dan memberikan kebutuhan bahan pokok. Jadi yang paling tepat untuk pemberian upah/insentif yang perlu dilakukan oleh PT. Astra Internasional Tbk Isuzu sales Operation Cab. Tanjung – Tabalong adalah memberikan kenaikan gaji atau memberikan fasilitas bagi karyawannya.

Perlu diingat oleh perusahaan, bahwa kompensasi yang diberikan tidak mesti berwujud uang, tetapi dapat juga dalam bentuk innatura serta

fasilitas-fasilitas yang lain. Meskipun demikian, kesemuanya harus dapat dinilai dengan uang dan diterimakan relatif secara tetap. Timbul pertanyaan di sini, mengapa tidak semua kompensasi diwujudkan dalam bentuk uang? Misalnya selain menerima kompensasi dalam bentuk upah yang berwujud uang, seseorang karyawan dapat tambahan kebutuhan pokok dan lainnya.

Perusahaan harus memutuskan, apakah kompensasi yang diberikan seluruhnya diwujudkan dalam bentuk uang atau tidak. Bila tidak, perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi sebaik-baiknya. Selain itu, perusahaan juga perlu berpikir jauh kedepan mengenai penetapan kompensasi yang diberikan. Apalagi untuk karyawan tingkat menengah ke bawah lebih banyak menggunakan tenaga dan rasa tanggung jawab juga. Pengalaman menunjukkan bahwa banyak perusahaan yang memberikan sebagian kompensasi dalam bentuk lain.

- (3). Penerapan Kebijakan Pemberian Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan kepada karyawan yang melampaui tingkat usaha dalam salah satu dari dua bentuk, yaitu :

- 1) Berdasarkan jumlah jasa yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit usaha yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, maka karyawan akan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkan
- 2) Apabila terjadi penghematan waktu
Jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang singkat dari waktu seharusnya,

karyawan yang bersangkutan menerima bonus. dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

(4). Peningkatan Disiplin Kerja

Dalam mengukur variabel disiplin kerja dari aspek selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja perusahaan yang telah ditetapkan sudah sangat baik terlihat dari hasil kuesioner 57% sangat setuju

Pada aspek kehadiran merupakan hal yang selalu di prioritaskan sudah sangat baik terlihat dari hasil kuesioner 100% sangat setuju. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan terhadap absensi sangat diprioritaskan.

Pada aspek setuju bahwa kompensasi yang tidak sesuai mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan 100 % karyawan menjawab setuju bisa dilihat dari hasil kuesionernya, berarti kompensasi sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawannya.

Pada aspek selalu pulang sesuai jam kerja perusahaan yang telah ditetapkan sudah baik bisa dilihat dari hasil kuesioner 37 % setuju dan 33% sangat setuju dan 30% kurang setuju.

Pada aspek Pernah melanggar aturan yang ditetapkan perusahaan terlihat dari hasil kuesioner ada beberapa karyawan pernah melanggar peraturan yang ada di perusahaan dapat dilihat dari hasil kuesioner 27% setuju (Pernah Melanggar) dan 73% tidak setuju (Tidak Melanggar).

Dari hasil itu menunjukkan mayoritas kedisiplinan karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab Tanjung-Tabalong sudah baik dari rata-rata jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja, meski ada beberapa karyawan masih ada yang melanggar.

Dara analisis sebelumnya maka dapat diperoleh pembahasan aspek mana yang perlu penanganan lebih dari PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung – Tabalong demi meningkatkan disiplin kerja karyawannya yaitu sebagai berikut :

1. Absensi

Perusahaan harus mempunyai suatu ta tertib kerja yang disertai dengan tindakan atau sanksi-sanksi bagi mereka yang melanggarnya. Sanksi ini merupakan ancaman bagi karyawan yang dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih disiplin. Misalnya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa absen yang jelas selama empat kali dalam sebulan, akan diberikan sanksi pemotongan gaji. Dengan demikian karyawan akan berpikir dua kali untuk melanggar peraturan yang telah ditetapkan bersama perusahaan.

2. Waktu Kerja

Sebagai akibat dilanggarnya peraturan tentang masalah disiplin kerja perusahaan menetapkan sanksi dan apabila selalu datang terlambat maka akan diberikan surat peringatan (SP) pertama yang berlaku untuk tiga bulan. Jika dalam waktu tiga bulan tersebut yang bersangkutan mengulangi lagi, maka diberikan surat peringatan yang kedua dan seterusnya, Sampai adanya pemberitahuan kerja.

3. Waktu Pulang

Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yaitu pulang belum waktunya, harus disikapi lebih lanjut yaitu dengan memberikan sanksi dan apabila selalu datang terlambat maka akan diberikan surat peringatan (SP) pertama yang berlaku untuk tiga bulan. Jika dalam waktu tiga bulan tersebut yang bersangkutan mengulangi lagi, maka diberikan surat peringatan yang kedua dan seterusnya. Sampai adanya pemberitahuan kerja.

PENUTUP

1. Kompensasi dalam bentuk gaji berdasarkan data jawaban responden karyawan sudah baik dan setuju atas pemberian kompensasi yang diberikan sesuai kebutuhan adalah 18 responden (60%) setuju. Sedangkan dengan kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerjanya 19 responden (63%) setuju. dari hasil itu dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang diterapkan perusahaan sudah baik meski sebagian karyawan masih ada yang tidak setuju atas pemberian kompensasi saat ini.
2. Kompensasi dalam bentuk insentif dalam pemberian sesuai waktu yang diberikan perusahaan sudah sangat baik itu bisa dilihat dari jawaban 17 responden yang kebanyakan menjawab setuju (57%) dan 13 responden (43%) menjawab sangat setuju. Sedangkan perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan insentif secara adil kepada karyawan berdasarkan hasil kuesioner (80%) setuju, (20%) kurang setuju dan (7%) tidak setuju. dari hasil itu membuktikan mengenai penerapan kedilan pemberian kompensasi berdasarkan insentif sudah baik meski ada beberapa karyawan yang kurang setuju.
3. Kompensasi dalam bentuk pemberian bonus sudah sangat baik berdasarkan jawaban responden, 21 responden (70%) menyatakan setuju atas pemberian bonus yang diberikaan saat ini.
4. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai indikator pertanyaan kedisiplinan rata rata jawaban sudah sangat baik dan setuju mengenai varibel disiplin kerja, tetapi ada satu indikator pertanyaan mengenai pertanyaan pernah melanggar peraturan di perusahaan jawaban responden (27%) setuju

(pernah melanggar) dan (73%) tidak setuju (tidak melanggar) berdasarkan jawaban responden itu beberapa karyawan pernah melanggar kedisiplinan perusahaan yang di tetapkan hal itu perlu di perhatikan perusahaan kedepannya.

5. Penerapan kebijakan-kebijakan yang perlu diterapkan di perusahaan mengenai pemberian kompensasi berupa fasilitas dan kebutuhan pokok.

DAFTAR PUSTAKA

- Farid, K. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Sony Mobile Indonesia-Cab Semarang. *Vol. 12 No.1*, 37-54.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heidarachman, & Husnan, S. (2016). *Manajemen Personalia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DeepPublish.
- Mahardika, P. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. *Vol 4*.
- Mangkunegara, P. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, P. A., & Rumbangan, T. O. (2015). Effect of work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employe Organizational Commitment in The Company. *Vol 3 Issue 8*, 218 - 329.
- Manullang, M. (2018). *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Edisi*

Mahasiswa. Yogyakarta: Gadjah
Mada Univeristy Perss.

Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya
Manusia Edisi Kelima*. Yogyakarta:
BPFE.

Melayu, H. S. (2012). *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi
Aksara.

Melayu, H. S. (2017). *Manajemen Sumber
Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta:
PT Bumi Aksara.

Nawawi. (2012). *Manajemen Sumber Daya
Manusia : Untuk Bisnis Yang
Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada
University Perss.

Nitsemito, A. S. (2018). *Manajemen
Personalia Edisi Mahasiswa*. Jakarta:
Ghalia Indonesia.

Nurahmi, H. (2014). *Pengantar Manajemen*.
Pekanbaru: Benteng Media.

Penggabean, M. S. (2016). *Manajemen
Sumber Daya Manusia Edisi 2*.
Tangerang: Universitas Terbuka.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya
Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:
PT Rajagrafindo Persada.

Sari, I. (2020). Analisis Pemberian
Kompensasi Untuk Meningkatkan
Disiplin Kerja Karyawan Pada PT
Upaya Tehnik Banjarmasin. *STIE
Indonesia Banjarmasin*.

Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi
Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia
Indonesia.

Soekidjo, N. (2015). *Pengembangan Sumber
Daya Manusia Edisi Revisi*.
Yogyakarta: Rineka Cipta.