**HUBUNGAN ANTARA PERSESPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN SAGA MALL ABEPURA**

**Dian Tri Prasasti**

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**diantriprasastii@gmail.com**

**Abstrak**

Bisnis ritel adalah keseluruhan aktivitas bisnis yang meyangkut penjualan barang atau jasa yang di lakukan oleh perusahaan institusi bisnis secara langsung kepada konsumen akhir yang digunakan untuk keperluan pribadi, keluarga, atau rumah tangganya dengan volume penjualan terutama atau lebih dari 50% dari konsumen akhir ini dan sebagaian kecil dari pasar bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan Saga Mall Abepura. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Saga Mall Abepura sebanyak 70 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala disiplin kerja dan skala persepsi terhadap kompensasi. Penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* untuk menguji hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh r sebesar 0,561 (p<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,314 artinya variabel persepsi terhadap kompensasi menunjukkan 31,4% dengan disiplin kerja dan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh sejumlah variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : disiplin kerja, persepsi terhadap kompensasi, karyawan**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF COMPENSATION AND EMPLOYEE WORK DISCIPLINE SAGA MALL ABEPURA***

**Dian Tri Prasasti**

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**diantriprasastii@gmail.com**

***Abstract***

*Retail business is the overall business activity that includes the sale of goods or services carried out by the business institution company directly to the end consumer used for personal, family, or household purposes with a sales volume of primarily or more than 50% of the end consumer and a small part of the business market. The study aims to find out the relationship between perceptions of compensation and work discipline in Saga Mall Abepura employees. The subjects in the study were 70 employees of Saga Mall Abepura. Data collection methods use a work discipline scale and a perception scale of compensation.* *The study used product moment correlations to test the relationship between perception of compensation and work discipline. Based on the results of the linearity test obtained r of 0.561 (p<0.05). The results showed that there was a significant positive relationship between the perception of compensation and work discipline. The acceptance of the hypothesis in this study showed the coefficient of determination (R2) of 0.314 means that the perception variable of compensation showed 31.4% with work discipline and the remaining 68.6% was influenced by a number of other variables not involved in the study.*

***Keywords : work discipline, perception of compensation, employees***

**PENDAHULUAN**

Bisnis ritel adalah keseluruhan aktivitas bisnis yang menyangkut penjualan barang atau jasa, yang dilakukan oleh perusahaan atau institusi bisnis secara langsung kepada konsumen akhir yang digunakan untuk keperluan pribadi, keluarga atau rumah tangganya dengan volume penjualan lebih dari 50% dari konsumen dan sebagian kecil dari pasar bisnis. (Utomo, 2009). Dengan adanya beberapa mall dan supermarket yang berada pada lokasi yang sama di dalam suatu kawasan, maka dengan sendirinya akan melahirkan persaingan yang ketat untuk merebut pembeli dan pelanggan. Persaingan juga datang dari beberapa pedagang eceran yang ada di pasar-pasar tradisional yang berada di wilayah yang sama. (Poluan, dkk, 2017). Saga Mall Abepura merupakan salah satu retail yang terkenal diantara beberapa retail yang ada di kota Jayapura. Saga Mall

Abepura terfokuskan pada bidang retail yaitu supermarket, operasionalnya yang bergerak sehari-hari menyediakan berbagai aneka barang dan berbagai jenis juga tingkat harga yang bervariasi.

 Manajemen sumber daya manusia merupakan proses manusia sebagai tenaga kerja, agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi pencapaian organisasi (perusahaan). (Nawawi, 2005).

 Perusahaan membuat kebijakan baru untuk memperkerjakan karyawan kontrak. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasa 59 Ayat 1 menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu. (Sari, 2020).

 Pelanggaran jam kerja masih mendominasi kasus-kasus disiplin kerja melibatkan karyawan. Ketentuan jam kerja ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) nomor 53 Tahun

 Menurut (Prayoga, dkk, 2018) bahwa disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja yang sering menjadi kendala jalannya perusahaan yaitu karyawan yang sering datang melebihi waktu yang ditetapkan perusahaan dan karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan kinerja pada karyawan dalam hal disiplin kerja.

 Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan. Kesadaran itu artinya sikap seseorang yang menaati peraturan dan sadar akan tanggung jawab dan tugasnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap dari seseorang yang sesuai dengan peraturan yang ada.

 Martoyo (2007) berpendapat bahwa disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan tersebut termasuk dengan absensi kerja, lambat masuk kerja serta cepat pulang karyawan. Jadi hal tersebut merupakan suatu sikap indispliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak atasan.

 Menurut Zainal (2009) terdapat aspek-aspek disiplin kerja antara lain: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, (5) bekerja etis.

 Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 30 November 2020 terhadap 10 karyawan di Saga Mall Abepura terkait dengan disiplin kerja. Hasil wawancara tersebut yaitu karyawan memiliki disiplin kerja yang kurang baik. Yang diperkuat dengan penelitian sebelumnya yaitu Patmarina & Erisna (2012) hal ini disebabkan karena disiplin kerja yang belum terlaksana dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan diperlukan suatu peraturan tentang disiplin kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga kinerja perusahaan membaik.

 Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau instansi. Disiplin kerja digunakan untuk memotivasi karyawan agar dirinya dapat disiplin. Sebagaimana kemampuan yang dimiliki manusia atau karyawan. (Shelviana, 2015).

 Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2009), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain: (a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, (b) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (c) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (d) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (e) ada tidaknya pengawasan pimpinan, (f) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, (g) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

 Dengan adanya pemberian kompensasi dalam perusahaan, maka karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan menyelesaikan tanggung jawab di perusahaannya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar fungsinya, baik bagi kepentingan organisasi dan karyawan. (Baharuddin, dkk, 2013).

 Menurut (Satedjo & Kempa, 2017) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan tesebut maka peneliti memilih kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

 Menurut Mondy dan Martocchio (2016) kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah karyawan berikan.

 Hasibuan (2014) kompensasi yaitu semua pendapatan yang berupa uang, barang yang langsung dan tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan jasa diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai bentuk balasan dari pekerjaan yang dilakukan baik upah perjam ataupun gaji yang dikelola bagian personalia. (Wather & David, 1996).

 Menurut Zainal (2009) indikator-indikator kompensasi antara lain: gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung. Berdasarkan beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti tertarik mengambil satu faktor guna diuji secara empiris hubungannya dengan disiplin kerja. Salah satu faktor yang akan diuji dalam penelitian ini adalah faktor balas jasa (kompensasi).

**METODE**

 Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dimana dengan subjek 70 karyawan Saga Mall Abepura. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Menurut Sugiyono (2016) analisis korelasi *product moment* dari Karl Pearson merupakan metode yang tepat untuk menguji hubungan antara dua variabel tersebut.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) hipotesis = 0,561 kategori sedang (Sugiyono, 2014) dengan p = 0,000 (p < 0,05) berarti ada korelasi positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan Saga Mall Abepura. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap kompensasi subjek maka semakin positif disiplin kerja, sebaliknya jika semakin negatif persepsi terhadap kompensasi maka negatif disiplin kerja.

Berdasarkan dari koefisien determinasi (R²) sebesar 0,314 dapat diartikan bahwa sumbangan persepsi terhadap kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 31,4% sisanya 68,6% diasumsikan dipengaruhi oleh sejumlah variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Dari hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan Saga Mall Abepura dengan hasil analisis korelasi variabel persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja diperoleh korelasi sebesar 0,561 dengan taraf signifikansi 0,000 berarti ada korelasi positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap kompensasi subjek maka semakin positif disiplin kerja, sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap kompensasi subjek maka semakin negatif disiplin kerja.

 Disiplin kerja dapat terwujud dengan adanya pemberian kompensasi, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Sedangkan apabila pemberian kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka kedisiplinan kerja karyawan akan menurun. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Masyhura (2013) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

 Bentuk pembayaran yang berupa upah dan gaji dijelaskan bahwa perusahaan cukup baik untuk tetap mampu memberikan pembayaran terhadap upah dan kompensasi kepada karyawan. Upah yang diterima karyawan bersaing dengan perusahaan lainnya. (Handayani, 2016).

 Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian lain yang menyebutkan bahwa salah satu faktor disiplin kerja yaitu persepsi terhadap kompensasi harus di laksanakan tepat waktu agar mendorong setiap karyawannya untuk bekerja lebih baik dari yang sebelumnya dan meningkatkan produktivitas. Dan pemberian kompensasi bukanlah hak tetapi bentuk penghormatan dari perusahaan kepada karyawan yang sudah melaksanakan tugasnya. (Ardiansyah, dkk, 2020).

 Hasil analisis data tersebut menyebutkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja. Yang artinya semakin positif persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja karyawan dalam bekerja. sebaliknya, apabila persepsi karyawan negatif terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah disiplin kerja karyawan.

 Berdasarkan hasil kategorisasi skor disiplin kerja menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 87% (61 karyawan), kategori sedang 13% (9 karyawan), kategori rendah 0% (0 karyawan), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki tingkat disiplin kerja dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini berbeda dengan data awal wawancara yang menunjukkan bahwa subjek memiliki disiplin kerja yang kurang baik.

 Perusahaan akan memberikan kompensasi yang berbeda-beda, sesuai dengan kemampuan dan tingkat keberhasilan kerja pada karyawan. Salah satu pemberian kompensasi bertujuan untuk menciptakan kesadaran setiap individu untuk bersedia bekerja sama dengan perusahaan. (Nawa & Kempa, 2017). Berdasarkan hasil penelitian tersebut kompensasi dengan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

 Sementara itu, Anter dan Lapian (2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu yang berhubungan dengan imbalan finansial yang sudah diterima oleh karyawan melalui suatu organisasi. Biasanya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran yang sudah dilakukan oleh organisasi. Adapun menurut Mondy dan Martocchio (2016) menyatakan bahwa kompensasi terbagi dalam dua komponen yaitu *financial compensation* dan *non financial compensation.* Kompensasi finansial itu sendiri terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung.

 Persepsi terhadap kompensasi memberikan kontribusi yang positif terhadap disiplin kerja, yang berarti semakin positif persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi juga disiplin kerja. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap kompensasi maka semakin rendah juga disiplin kerja. Oleh karena itu, persepsi terhadap kompensasi menjadi salah satu variabel yang berpengaruh untuk memanimalisir disiplin kerja yang rendah atau negatif.

 Hasil penelitian persepsi terhadap kompensasi menunjukkan bahwa termasuk kedalam kategori positif sebesar 33%, kategori missing 67%, dan kategori negatif 0% sehingga yang dapat disimpulkan pada penelitian ini subjek memiliki tingkat persepsi terhadap kompensasi dalam kategori sedang.

 Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kompensasi dapat digunakan sebagai prediktor dalam disiplin kerja pada karyawan. Dalam melakukan penelitian ini tetap adanya dari kesulitan dan juga kendala yang terjadi selama proses penelitian berlangsung, sehingga dalam penelitian ini terdapat hambatan pada penelitian ini adalah adanya pandemi *Covid-19*, yang seharusnya dilakukan secara offline ke perusahaan tersebut saat *try out* akan dilakukan dan juga saat penelitian berlangsung tetapi terkendala, yang mengakibatkan semua aktivitas di lakukan secara online tidak bisa bertatapan secara langsung untuk membagikan kuesioner kepada karyawan di Saga Mall Abepura Jayapura. Penyebaran kuesioner peneliti lakukan menggunakan *google form* agar memudahkan karyawan agar dapat dikerjakan oleh subjek saat berada dirumah dan peneliti mendapatkan hasil data penelitian.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan artinya semakin positif persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap kompensasi maka semakin rendah disiplin kerja. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah keteladanan pimpinan dalam perusahaan, aturan yang dapat dijadikan pegangan karyawan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan, perhatian pimpinan kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

**SARAN**

 Karyawan diharapkan menerima masukan mengenai permasalahan disiplin kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja pada Saga Mall Abepura, agar menguntungkan dirinya sendiri dan juga perusahaan tempat karyawan bekerja. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja dan diusahakan dalam pengambilan data dengan cara kuesioner bukan menggunakan *google form*, agar tidak sama kejadiannya dengan yang sebelumnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mondy, R.W. Martocchio, J. . (2016). *Human Resource Management Fourteenth Edition*. Boston: Pearson.

Nawawi. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Patmarina, E. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung, *3*(1), 112979.

Poluan, Areros, P. (2017). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Golden Supermarket Manado Oleh*.* 1-8

Prayoga, Lesmana, L. S. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi, *6*(2), 665–669.

Sari, A. (2019). *Prosiding Business And Economics Conference.*

Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

Shelviana. (2015). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, *3*(4), 1916.

Utomo, T. J. (2009). Fungsi Dan Peran Bisnis Ritel Dalam Saluran Pemasaran. Fokus Ekonomi, 4(1), 46.

Zainal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.