

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) merupakan sebuah lembaga yang bertujuan menyampaikan berita, hiburan, iklan yang ditujukan kepada masyarakat. Fokus utamanya adalah pelayanan dalam bentuk penyiaran informasi khususnya melalui gelombang radio. RRI adalah satu-satunya radio yang menyanggah nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. Besarnya tugas dan fungsi RRI yang diberikan oleh negara melalui UU no 32 tahun 2002 tentang Penyiaran, PP 11 tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik, serta PP 12 tahun 2005, RRI dikukuhkan sebagai satu-satunya lembaga penyiaran yang dapat berjangkauan secara nasional dan dapat bekerja sama dalam siaran dengan lembaga penyiaran Asing.

RRI sebagai salah satu radio tertua di Indonesia yang berdiri tahun 1945. Dengan berbagai program yang disajikan RRI mencoba untuk tetap eksis di media penyiaran, ditengah-tengah persaingan yang begitu ketat, dengan cara terus memperbaiki mutu program agar tetap diminati oleh masyarakat. Selain itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2000,

tentang pendirian Perusahaan Jawatan (Perjan) menjadikan status RRI sebagai Perjan. Perjan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang berkarakteristik; tidak mencari keuntungan, memberikan pelayanan kepada publik, merupakan bagian dari suatu departemen pemerintah, dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri atau Direktur Jenderal departemen yang bersangkutan dan status karyawannya adalah pegawai negeri.

Adapun visi LPP RRI adalah terwujudnya RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang terpercaya dan mendunia. Sementara itu, misi LPP RRI salah satunya adalah mengembangkan lembaga yang dinamis, efektif, dan efisien dengan sistem manajemen sumber daya (SDM, keuangan, asset, informasi dan operasional) berbasis teknologi informasi dalam rangka mewujudkan tata kelola lembaga yang baik (*good corporate governance*).

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mencapai visi dan misi LPP RRI terletak pada sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karena SDM adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2009). Berdasarkan pendapat tersebut, maka manajemen LPP RRI memberi perhatian pada aspek SDM sebagai salah satu tonggak dalam strategi pertumbuhan perusahaan untuk meningkatkan karyawan yang berkualitas. Peran SDM sangat penting bagi setiap perusahaan tidak terkecuali LPP RRI, karena tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi yang memadai, maka mustahil perusahaan mencapai tujuannya yang maksimal (Gurning, 2010).

Tuntutan pelayanan terbaik dan maksimal membuat tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan semakin berat dan banyak. Salah satunya pada bagian Pro 1 RRI dituntut untuk lebih mampu lagi dalam menyajikan informasi berita terkini dan lebih memunculkan ide acara *talk show* interaktif yang mengangkat isu dan topik yang sedang hangat di masyarakat. Pada Pro 2 RRI harus mampu menyajikan berita-berita tentang *event-event* yang sedang diselenggarakan di Yogyakarta, lebih membahas informasi tentang *lifestyle*, musik anak muda yang diputar harus *new release*, dan lebih sering diselenggarakan diskusi ringan bersama narasumber-narasumber yang dekat dengan kaum muda dan mengangkat topik yang dekat dengan keseharian anak muda. Pada RRI Pro 3 program siaran *relay* dari RRI pusat yang berisikan berita nasional, dan melupakan berita lokal untuk itu perlu mengimbangi pembagian *relay* antara berita nasional dan berita lokal. Pada kanal RRI Pro 4 merupakan kanal yang menyiarkan radio berbahasa jawa selama delapan belas jam penuh, akan tetapi pada pelaksanaannya jam tayangnya kurang dari delapan belas jam. Untuk bisa mengimbangi tuntutan yang semakin banyak tersebut, mengharuskan LPP RRI berupaya semaksimal mungkin untuk menjaga kedisiplinan karyawan dalam bekerja agar perusahaan tetap bisa melaksanakan fungsinya.

Disiplin kerja sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada

umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Pegawai berpakaian serba baik di tempat kerja. Pegawai menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan, 2013).

Schultz (dalam Helmi, 1996) menyatakan bahwa, ada beberapa faktor yang menentukan kualitas perilaku karyawan yaitu salah satunya adalah disiplin kerja. Begitu juga menurut Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa melalui disiplin kerja yang tinggi, karyawan diharapkan akan mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya sehari-hari secara professional, handal, dan terpercaya sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan.

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan. Kesadaran itu artinya sikap seseorang yang dengan sukarela menaati peraturan dan sadar akan tanggung jawab dan tugasnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap dari seseorang yang sesuai dengan peraturan yang ada. Disiplin dalam suatu perusahaan maksudnya jika karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, patuh terhadap peraturan perusahaan. Rivai (2005) menyatakan ada beberapa aspek yang dapat digunakan untuk

melakukan pengukuran terhadap disiplin kerja, yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Seorang karyawan idealnya harus mematuhi segala peraturan yang ada dalam perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Salah satunya adalah mematuhi jam kerja dan peraturan yang lainnya (Fahmi, 2016). Fenomena pelanggaran disiplin kerja sering terjadi di Indonesia. Seperti diberitakan pada tanggal 19 Maret 2018 Sekretaris Daerah (Sekda) Kota Tangerang, Dadi Budaeri menegur para Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkup Pemkot Tangerang terkait rendahnya kedisiplinan pegawai terutama dalam pelaksanaan apel pagi yang memang menjadi kewajiban rutin para pegawai (Palapanews, 2018). Selain di Tangerang, sejumlah pelanggaran juga terjadi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Gresik Provinsi Jawa Timur. Sebanyak 225 Aparatur Sipil Negara (ASN) dari 18 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dihukum 'jemur' di halaman kantor Pemkab Gresik karena mangkir saat apel pagi (Sugiyono dalam Surabaya Tribunnews, 2018). Berdasarkan beberapa fakta yang telah dipaparkan di atas, dapat diketahui bahwa fenomena pelanggaran disiplin kerja di Indonesia masih menjadi masalah.

Sejalan dengan data tersebut, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 20-21 Maret 2018 kepada 8 orang karyawan LPP RRI cabang Yogyakarta, diketahui bahwa para karyawan terindikasi melakukan penyimpangan dari aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan Rivai. Diperoleh 6 dari 8 karyawan mengatakan minimal dalam sebulan harus tidak hadir kerja

dengan alasan sakit atau urusan keluarga, 8 dari 8 karyawan mengatakan bahwa mereka masih terlambat datang ke kantor walaupun sudah ada jadwal masuk yang ditentukan yaitu pukul 07.30 WIB, 5 dari 8 karyawan mengaku saat jam ISHOMA (Istirahat, Sholat, Makan) 12.00-13.00 WIB tidak tepat waktu kembali ke kantor pada jamnya, 7 dari 8 karyawan sering tidak mengikuti apel pagi yang diberlakukan kantor.

Berikut tingkat absensi pegawai dari tahun 2015 sampai 2017 di Lembaga Penyiaran Radio Republik Indonesia Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 1. Yang peneliti dapatkan dari bagian personalia LPP RRI Yogyakarta.

Tabel 1. Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah absensi (hari)			Total Jumlah absensi	Persentase
	Sakit	Izin	Alpa		
2015	30	120	169	319	27,7%
2016	37	146	206	389	33,7%
2017	41	167	237	445	38,6%
	Total			1153	100,0%

Sumber: LP Publik RRI Yogyakarta, 2018

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2015, persentase absen sebesar 27,7%. Pada Tahun 2016 persentase mengalami peningkatan menjadi 33,7% dari tahun sebelumnya. Pada 2017 menjadi 38,6% atau meningkat dari tahun sebelumnya. Jika hal tersebut dibiarkan, maka akan berakibat dengan turunnya produktivitas kerja pegawai yang akan berdampak negatif bagi lembaga. Dari fakta-fakta yang telah dipaparkan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja karyawan LPP RRI Yogyakarta masih tergolong rendah dan menjadi masalah. Hal itu sejalan dengan data yang didapatkan peneliti yang menunjukkan bahwa aspek disiplin kerja masih belum dipenuhi seluruhnya oleh karyawan terutama aspek kehadiran, dan ketaatan pada peraturan kerja.

Tingkat disiplin kerja yang baik diharapkan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan serta dapat meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin juga berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau bermalasan. Oleh sebab itu, para karyawan LPP RRI juga dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi agar visi dan misi LPP RRI tercapai. Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan.

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang positif dalam sebuah organisasi. Alexander (2000) menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi karyawan misalnya kinerjanya meningkat, terdapat kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, serta peningkatan produktivitas perusahaan.

Demikian halnya pendapat yang dikemukakan oleh Arvey, Davis, & Nelson (dalam Siregar 2012) yang menyatakan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan yang diiringi oleh disiplin kerja yang tinggi. Bagi seluruh karyawan, disiplin merupakan hal yang mutlak untuk dipatuhi demi terwujudnya tujuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka para karyawan harus lebih memahami mengenai arti disiplin kerja.

Kedisiplinan merupakan salah satu sasaran dan kunci untuk mencapai sukses atau berhasil, oleh karena itu perlu ditimbulkan kesadaran dari para karyawan tentang perlunya disiplin kerja (Amriany dkk, 2004).

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapaun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, menurut Saydam (dalam Sinambela, 2005) ada enam diantaranya besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Bertitik tolak dari faktor-faktor menurut Saydam tersebut, maka peneliti memutuskan untuk mengambil faktor kompensasi sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Kompensasi merupakan kunci dari keberhasilan penegakan disiplin. Kedisiplinan kerja tidak semestinya hanya dihadapkan pada peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kompensasi yang cukup. Artinya, penghasilan yang diperoleh karyawan mampu meningkatkan taraf hidup karyawan dengan layak. Dengan terciptanya kompensasi, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat lebih berdisiplin sehingga ada timbal balik yang seimbang.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan

karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri Fraser (

dalam Djati, 2003). Bagi suatu organisasi, kompensasi mempunyai arti penting karena pemberian kompensasi merupakan upaya dalam mempertahankan dan mensejahterakan karyawan. Hasibuan (2013) mengatakan bahwa kompensasi akan memberikan perasaan puas dan cinta karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kompensasi yang diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila kompensasi tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kemudian, menurut Satrohadiworyo (dalam Sinambela, 2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Simamora (2004) mengatakan kompensasi dapat diukur dengan empat indikator yaitu: gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Sementara itu, insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

Indikator tunjangan meliputi asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Indikator fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Berkaitan dengan pemberian kompensasi, masing-masing karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 21 Maret 2018 pada 8 karyawan LPP RRI, ditemukan bahwa adanya persepsi yang berbeda antara satu orang dengan yang lain mengenai pandangan terhadap kompensasi yang diterima. Dua dari delapan karyawan memberikan jawaban bahwa kompensasi yang diterima lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan, enam karyawan memberikan jawaban bahwa pemberian kompensasi yang diterima kurang begitu mencukupi kebutuhannya.

Adapun kompensasi yang diberikan oleh LPP RRI Yogyakarta kepada karyawannya yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Menurut Simamora (2004) gaji adalah penerimaan finansial secara langsung yang diberikan lembaga kepada karyawan. Berikut daftar gaji karyawan berdasarkan golongan.

Tabel 2. Data Gaji Karyawan LPP RRI Yogyakarta

Golongan	Jumlah Gaji Per Bulan
Golongan A	Rp1.500.000 – 3.000.000
Golongan B	Rp2.500.000 – 4.000.000
Golongan C	Rp3.000.000 – 5.500.000
Golongan D	Rp4.000.000 – 7.000.000

(Sumber: Bagian SDM LPP RRI Yogyakarta)

Menurut Simamora (2004) kompensasi juga dapat berupa insentif. Insentif adalah tambahan finansial secara langsung yang diterima karyawan diluar gaji pokok. Insentif yang didapat oleh karyawan adalah uang lembur. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan, 5 karyawan merasa minimnya insentif bonus yang diberikan oleh lembaga. Karyawan menginginkan lembaga mampu memberikan bonus, namun bonus itu hanya didapat ketika karyawan mendapatkan tugas dinas ke luar kota.

Simamora (2004) kompensasi dapat dilihat dari tunjangan. Tunjangan adalah bentuk pemberian finansial dari lembaga kepada karyawan berdasarkan syarat tertentu guna meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan. Adapun tunjangan yang diberikan kepada karyawan yaitu, tunjangan keluarga, tunjangan makan, tunjangan jabatan, tunjangan hari raya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, diketahui masih adanya karyawan yang belum merasa puas dengan pemberian tunjangan tersebut. Lima karyawan merasa tunjangan jabatan dan tunjangan makan dirasa kurang dengan kebutuhan mereka. Karyawan mengharapkan lembaga mampu memberikan tunjangan yang lebih baik.

Kompensasi dapat dilihat dari segi fasilitas Simamora (2004). Fasilitas adalah salah satu sarana non tunai yang yang diberikan lembaga kepada karyawan untuk mendukung penyelesaian tugas lebih baik, cepat dan tepat. Penyediaan fasilitas di LPP RRI Yogyakarta dirasakan sudah baik oleh karyawan. LPP RRI Yogyakarta sudah memberikan fasilitas yang memadai untuk membantu para karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Fasilitas yang diberikan

berupa mesin scan, pendingin ruangan, dan komputer, adapun fasilitas yang diberikan lembaga secara langsung kepada karyawan berupa fasilitas mobil dinas dan fasilitas komunikasi tetapi fasilitas tersebut hanya karyawan yang memiliki jabatan sedangkan staf tidak mendapatkannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan LPP RRI Yogyakarta, 7 dari 8 karyawan merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan untuk lembaga serta tanggung jawab yang dipegang. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan merasa masih kurang diperhatikan penghasilannya oleh lembaga.

Menurut Robbins (2006), persepsi adalah kesan yang diperoleh oleh individu melalui panca indera kemudian dianalisa (diorganisir), diinterpretasi dan kemudian dievaluasi, sehingga individu tersebut memperoleh makna. Walgito (2010) mengungkapkan bahwa persepsi merupakan pengorganisasian dan penginterpretasian terhadap stimulus yang ditangkap oleh panca inderanya sehingga menjadi sesuatu yang berarti dan menimbulkan respon yang terintegrasi dalam diri individu. Kemudian definisi lain persepsi yaitu proses yang digunakan untuk mengetahui dan memahami sesuatu (Baron & Byrne, 2004). Dengan demikian persepsi terhadap kompensasi dapat disimpulkan sebagai penilaian individu terhadap imbalan atau balas jasa yang diterima dari tempat dirinya bekerja sebagai wujud sumbangan tenaga dan pikiran karyawan guna membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2013) persepsi karyawan terhadap kompensasi sebagai balas jasa suatu perusahaan ternyata memiliki dampak tersendiri. Lebih jauh lagi,

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan memiliki beberapa pengaruh kelangsungan kehidupan kerja karyawan, diantaranya yaitu memantapkan ikatan kerja sama, memberikan kepuasan, memotivasi karyawan, memberikan kestabilan kerja, dan meningkatkan disiplin kerja. Kompensasi akan memberikan perasaan puas dan cinta karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kompensasi yang diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila kompensasi tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik menurut Hasibuan (2013). Pendapat itu dikuatkan lagi oleh Werther dan Davis dalam Sinambela, (2016) yang mengatakan bahwa salah satu tujuan kompensasi adalah disiplin, pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Pegawai juga akan menyadari, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Perilaku disiplin pegawai ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih pegawai terhadap organisasi atas kompensasi yang telah mereka terima.

Disiplin kerja dapat terwujud dengan adanya pemberian kompensasi. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan meningkatkan kedisiplinan para karyawan. Namun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka bisa menurunkan kedisiplinan para karyawan dalam bekerja. Jika kompensasi yang

diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila kompensasi tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik. Perilaku disiplin pegawai ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih pegawai terhadap organisasi atas kompensasi yang telah mereka terima.

Dengan demikian, upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja adalah dengan memberikan balas jasa yaitu berupa kompensasi. Sementara itu, persepsi karyawan terhadap kompensasi menjadi tolak ukur disiplin kerja karyawan ditinjau dari besarnya kompensasi, masing-masing karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang diterima sehingga hal tersebut dapat menentukan tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah “Apakah terdapat hubungan antara persepsi kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta?”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut

1. Manfaat teoritis

Menumbuhkan sesuatu yang baru bagi pengetahuan terkait Psikologi Industri dan Organisasi khususnya masalah disiplin kerja dan persepsi terhadap kompensasi. Kemudian dapat memberikan sumbangan bagi penelitian selanjutnya sebagai bahan referensi yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Apabila hipotesis diterima, penelitian ini ditujukan kepada manajemen SDM LPP RRI Yogyakarta agar dapat merancang strategi untuk meningkatkan disiplin kerja ditinjau dari sisi kompensasi yang diberikan kepada karyawannya.