**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN**

**DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK**

**RADIO REPUBLIK INDONESIA CABANG YOGYAKARTA**

Rudi Aristiyo

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: rudiaristiyo@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta. Pengambilan subjek dilakukan dengan mengunakan teknik *purposive sampling* berjumlah 60 orang. Data dikumpulkan dengan skala disiplin kerjadan skala persepsi terhadap kompensasi yang telah diuji daya beda dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan Lembaga Penyiaran RRI Yogyakarta” dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan rxy = 0,563 dan p= 0,000 (p<0,05), dengan sumbangan efektif sebesar 31,7%; sedangkan sisanya 67,6% disebabkan oleh faktor lain. Arti positif menunjukkan bahwa semakin positif persepsi kompensasi, maka akan semakin tinggi disiplin kerja, begitu juga sebaliknya semakin negatif persepsi kompensasi, maka akan semakin rendah disiplin kerjakaryawan Lembaga Penyiaran RRI Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,563 menunjukkan bahwa hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan Lembaga Penyiaran RRI Yogyakarta dalam kategori cukup.

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

***RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF COMPENSATION AND***

***WORKING DISCIPLINE ON EMPLOYEE RADIO PUBLIC PUBLIC***

***BROADCASTING IN INDONESIA YOGYAKARTA BRANCH***

Rudi Aristiyo

Faculty Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: rudiaristiyo@gmail.com

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between perceptions of compensation and work discipline on LPP RRI employees in Yogyakarta. Subject collection is done using purposive sampling technique totaling 60 people. Data is collected with work discipline scale and scale of perception of compensation that has been tested for different strengths and reliability. The data analysis technique used is product moment correlation. The results showed that there was a positive relationship between perceptions of compensation and work discipline on employees of the RRI Yogyakarta Broadcasting Institution "acceptable. This is indicated by rxy = 0.563 and p = 0,000 (p <0.05), with an effective contribution of 31.7%; while the remaining 67.6% is caused by other factors. Positive meaning shows that the more positive perceptions of compensation, the higher the discipline of work, and vice versa the more negative perceptions of compensation, the lower the discipline of work of employees of the RRI Broadcasting Institute in Yogyakarta. The correlation coefficient of 0.563 shows that the relationship of perceptions of compensation with work discipline to employees of the RRI Yogyakarta Broadcasting Institution is in a sufficient category.*

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

**PENDAHULUAN**

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesi (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 menyandang nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara.

Tuntutan pelayanan terbaik dan maksimal membuat tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan semakin berat dan banyak. 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.

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.

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 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 tegolong 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.

Hasibuan **(**2013) mengemukan 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.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapaun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, menurut Saydam (dalam Sinambela, 2016) 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.

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 diatas 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 diperolah karyawan.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh LPP RRI Yogyakarta kepada karyawanya yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. 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)

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.

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.

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. 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.

Menurut Robbins (2006), persepsi adalah kesan yang diperoleh oleh individu melalui panca indera kemudian dianalisa (diorganisir), dinterpretasi dan kemudian dievaluasi, sehingga individu tersebut memperoleh makna sedangkan sedangkan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsug atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013) 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 tujuanya.

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 perturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. 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 disilin 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 pekerjaanya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah “Apakah terdapat hubungan antara persepsi kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta?”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Disiplin Kerja**

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan.

Menurut Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki 5 (lima) komponen seperti:

* 1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
  2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
  3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
  4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
  5. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

**Persepsi terhadap Kompensasi**

Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yan diberikan kepada perusahaan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan instansi. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

1. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

1. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

1. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperolah karyawan.

**Hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Disiplin Kerja**

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 pekerjannya dengan baik, patuh terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapaun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, menurut Saydam (dalam Sinambela, 2016) 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.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, maka salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi. 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. 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.

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. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Masyhura (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut Sari (2015) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasibuan (2013) mengatakan bahwa kompensasi akan memberikan perasaan puas dan cinta karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Menurut Simamora (2004), kompensasi memiliki empat indikator yaitu gaji dan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa 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.

**METODE**

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan Lembaga Penyiaran RRI Yogyakarta. Pengambilan subjek dilakukan dengan mengunakan teknik *purposive sampling* berjumlah 60 orang.

Skala disiplin kerjadalam penelitian ini mengacu pada aspek Rivai (2005) meliputi: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Koefisien daya beda aitem untuk skala disiplin kerjabergerak antara -0,040-0,668; koefisien reliabilitas sebesar 0,899. Dari kriteria tersebut diperoleh 25 aitem dalam skala ada yang gugur sebanyak 5 aitem. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala disiplin kerjamemiliki reliabilitas yang tinggi.

Skala persepsi terhadap kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada aspek Simamora (2004) yang meliputi: gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Koefisien daya beda aitem untuk skala persepsi terhadap kompensasi bergerak antara -0,080-0,630 koefisien reliabilitas sebesar 0,899. Dari kriteria tersebut diperoleh 24 aitem dalam skala ada yang gugur sebanyak 4 aitem. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala persepsi terhadap kompensasimemiliki reliabilitas yang tinggi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Deskripsi Data Penelitian**

Pengkategorisasian skor variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3.**

**Kategorisasi Disiplin Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interval** | **F** | **%** | **Kategori** |
| X ≥ 60 | 28 | 46,7 | Tinggi |
| 40 ≤ X < 60 | 26 | 43,3 | Sedang |
| X < 40 | 6 | 10,0 | Rendah |
| Jumlah | 60 | 100,00 |  |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta yang berada pada kategori tinggi sebanyak 28 orang (46,7%), disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta yang berada pada kategori sedang sebanyak 26 orang (43,3%), dan disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta yang berada pada kategori rendah sebanyak 6 orang (10,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta yang berada pada kategori tinggi.

Pengkategorian skor persepsi terhadap kompensasidapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4.**

**Kategorisasi Persepsi terhadap Kompensasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interval** | **F** | **%** | **Kategorisasi** |
| X ≥ 54 | 14 | 31,7 | Positif |
| 46 <X < 54 | 37 | 53,3 | Missing |
| X ≤ 46 | 9 | 15 | Negatif |
| Jumlah | 60 | 100,00 |  |

Tabel tersebut menunjukkan kategorisasi skor Skala Persepsi Terhadap Kompensasi yang menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki persepsi terhadap kompensasi dalam kategori positif sebesar 31,7% (19 subjek), sedangkan kategori negatif sebesar 15 % (9 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki persepsi terhadap kompensasi dalam kategori positif.

**Analisis Data**

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi terhadap data yang telah dikumpulkan.

**Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel disiplin kerja diperoleh K-S Z= 0.102 dan p= 0.187 (p>0.05) berarti sebaran data variabel disiplin kerja mengikuti sebaran data normal. Selanjutnya untuk variabel persepsi kompensasi diperoleh K-S Z= 0.129 dan p= 0.014 (p<0.05) berarti sebaran data variabel persepsi kompensasi tidak mengikuti sebaran data normal. Priyatno (2010) mengatakan bahwa data yang banyaknya lebih dari 30 maka dapat dikatakan terdistribusi normal dan biasa disebut sampel besar. Data dalam penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 60 orang, sehingga data dapat dikatakan terdistribusi normal.

**Uji Linieritas**

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja diperoleh F = 24,501 dan p = 0,000. Dari data tersebut menunjukan bahwa hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja merupakan hubungan yang linier.

**Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*)diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.563 dengan p = 0.000. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap disiplin kerja dengan disiplin kerjapada karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan koefesien determinasi (R²) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0.317 atau 31.7 % dari persepsi terhadap kompensasi untuk disiplin kerja dan sisanya 68.3 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis korelasional terbukti bahwa ada hubungan positif persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan Lembaga Penyiaran RRI Yogyakarta.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang turut mempengaruhi disiplin kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mendukung adanya hubungan positif persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja (Masyhura, 2013; Sari, 2015) di mana kompensasi ditemukan mampu membuat seseorang meningkatkan disiplin kerja. 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.

Secara empiris dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kompensasi memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan disiplin kerja. Hasibuan (dalam Masyhura, 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.

Kompensasi menurut Simamora (2004), kompensasi memiliki empat indikator yaitu gaji dan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila kerja keras yang dilakukannya mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Ada hubungan positif persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan Lembaga Penyiaran RRI Yogyakarta” dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan rxy = 0,563 dan p= 0,000 (p<0,05), dengan sumbangan efektif sebesar 31,7%; sedangkan sisanya 68,3% disebabkan oleh faktor lain. Arti positif menunjukkan bahwa semakin positif persepsi kompensasi, maka akan semakin tinggi disiplin kerja, begitu juga sebaliknya semakin negatif persepsi kompensasi, maka akan semakin rendah disiplin kerjakaryawan Lembaga Penyiaran RRI Yogyakarta.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas karyawan LPP RRI Yogyakarta dengan disiplin kerja dalam kategori tinggi (46,7%), oleh karena itu, karyawan LPP RRI Yogyakarta disarankan untuk mempertahankan dan terus meningkatkan disiplin kerja yang sudah tinggi, dengan cara: datang tepat waktu ke kantor, menaati peraturan kantor yang sudah ditetapkan, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan kantor, dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah dilakukan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan LPP RRI Yogyakarta yang selama ini sudah tinggi.

Bagi manajemen SDM LPP RRI Yogyakarta disarankan dalam pemberian kompensasi sesuai dengan hasil kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang variabel disiplin kerjaagar dapat lebih mengkaji dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, dengan mengaitkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja, seperti motivasi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan, dan kesejahteraan. Selain itu di dalam pelaksanaan penelitian agar dapat memperhatikan waktu pelaksanaan dan situasi lapangan yang tepat dalam menyebarkan skala kepada subjek sehingga subjek dapat mengisi skala dengan tenang dan nyaman. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif, agar dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai kompensasi dengan disiplin kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alexander, R., G. (2008). *The 20 principles of the alexander discipline orthodontics methods, edisi 3.* China: Quintessence co, Inc.

Baron*,* R. A. & Byrne,D. (2004). *Psikologi sosial*. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan*,* M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996, Edisi Khusus ulang tahun XXXII.*

Masyhura, F. 2013. Pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pt. jamsostek (persero) cabang sumatra barat. *Jurnal*. Universitas Negeri Padang.

Priyanto, D. (2010). *Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan spss.* Yogyakarta: Penerbit Gava Media

Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik, edisi 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S.P. (2006). *Perilaku organisasi.* Edisi 10. Jakarta: Erlangga.

Sari, F.M. (2013). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di sd negeri kecamatan gondang mojokerto. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 137-15*.

Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sutrisno*,* E. (2009)*.* *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Walgito, B*.* (2010)*.* Pengantar psikolog umum. Yogyakarta: C.V Andi. Offset.