

**PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN FASILITAS TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PD BPR BANK PASAR
KABUPATEN BOYOLALI
TAHUN 2007/2008**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Mencapai

Gelar Sarjana S-1 Jurusan Pendidikan Akuntansi



Disusun Oleh:

DINDA TRI PENI HANDAYANI
A 210040026

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi atau perusahaan, terdapat sejumlah orang yang memiliki motivasi dan kepentingan yang sama. Didalamnya terdapat karyawan yang memiliki minat, bakat, keterampilan, dan kemampuan kerja yang diwujudkan dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuannya didukung oleh faktor modal, ilmu pengetahuan dan teknologi serta faktor sumber daya manusianya. Menurut Siagian (1997:5) “Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor yang mempunyai peranan sangat dominan dalam menentukan keberhasilan kegiatan operasional untuk mewujudkan tujuannya”. Suatu perusahaan dengan modal, alam, dan teknologi modern sekalipun, tidak akan berhasil memproduksi barang dan jasa tanpa kehadiran manusia sebagai sumber daya yang mengerjakan seluruh operasi kegiatan perusahaan.

Dalam dunia usaha yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan dan peran yang semakin penting. Meskipun kita berada, atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, memandang bekerja adalah sesuatu yang mulia dan merupakan tuntutan hidup, kita tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan atau falsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan hal tersebut dengan semakin kuatnya permintaan kepada dunia usaha untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi dan modal

ekonomi dalam setiap usahanya. Menurut Ranupandjojo dan Husnan (2002:3) “Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human values*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi”.

Manusia dipandang sebagai sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan keahlian mereka kepada perusahaan. Manusia juga seringkali disebut sebagai modal intelektual, karena kemampuan memberikan ide-ide yang kreatif dan solusi yang baik dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan dan proses yang responsive dan cerdas terhadap tuntutan pasar. Menurut Mangkuprawira (2003:14) “Manusia merupakan unsur produksi yang memiliki emosi dan kepribadian aktif yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan perusahaan”. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan yang memadai kepada karyawan dalam bekerja. Suatu bentuk kesejahteraan karyawan disini adalah pemberian kompensasi kepada karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang penting bagi para karyawan karena kompensasi merupakan faktor yang dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi suatu perusahaan. Tanpa adanya kompensasi yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar dan berkembang maju. Kompensasi merupakan strategi perusahaan yang terintegrasi untuk mendukung tujuan perusahaan. Dengan kompensasi yang memadai diharapkan perusahaan dapat menghindari masalah-masalah tentang kebutuhan para karyawan sehingga

kegagalan tujuan perusahaan dapat dicegah pada masa yang akan datang. Pengaruh kompensasi adalah dapat meningkatkan fleksibilitas perusahaan. Dengan metode kompensasi diharapkan kinerja karyawan sebagai salah satu proses manajemen kinerja yang dapat berfungsi sebagai motivator. Kompensasi yang diterapkan pada setiap individu dalam perusahaan bertujuan untuk mengembangkan kerja sama tim yang baik, yang pada akhirnya akan mendorong organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berwujud financial ataupun nonfinansial, pada dasarnya adalah suatu wujud penghargaan atau balas jasa karyawan oleh perusahaan.

Komponen kompensasi yang berwujud financial meliputi upah/gaji dan insentif, sedangkan kompensasi yang berwujud nonfinansial yaitu fasilitas yang bisa dinikmati oleh karyawan. Menurut Martoyo (2000:126) "Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employess* baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)".

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawannya agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan tetap tinggi. Salah satu bentuk perhatian perusahaan yang diberikan kepada karyawan yaitu gaji. Menurut Rivai (2005:379-380) "Pemberian gaji memiliki tujuan yaitu meliputi ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha atau kadin dan pengaruh pemerintah.". Penentuan tingkat gaji merupakan salah satu fungsi manajemen personalia yang relatif sulit. Hal ini

tidak hanya merupakan salah satu tugas yang relatif rumit tetapi juga yang relatif penting, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Penentuan tingkat gaji penting bagi perusahaan karena gaji merupakan komponen biaya perusahaan yang terbesar. Sedangkan bagi karyawan, gaji merupakan salah satu alat bagi kelangsungan hidup secara ekonomis. Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh dan menentukan status karyawan dalam masyarakat.

Didalam pemberian gaji, manajer perlu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan disini berarti bahwa pemberian gaji harus dihubungkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan., sehingga ada keseimbangan antara pengorbanan dan penghasilan.

Para karyawan biasanya menilai keadilan pembayaran gaji mereka melalui perbandingan besarnya gaji antara karyawan satu dengan karyawan-karyawan lain. Mereka merasa pendapatan yang mereka terima adalah adil atau tidak tergantung pada bagaimana mereka melihat nilai relatifnya dibanding dengan yang lain. Sebagian besar ketidakpuasan karyawan diakibatkan adanya perbedaan dalam pembayaran diantara jabatan dan individu. Pada umumnya para karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan penggajian berdasarkan pada perbedaan tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas atau kegiatan-kegiatan manajerial.

Selain prinsip keadilan, faktor lain yang perlu diperhatikan mengenai masalah gaji adalah kelayakan. Besarnya gaji yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Kelayakan

ini bisa dibandingkan dengan penggajian pada perusahaan-perusahaan lain yang sejenis, atau didasarkan pada peraturan pemerintah tentang batas upah minimal regional dan eksternal konsisten yang berlaku.

Sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen sumber daya manusia dapat menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2005:384) “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing* sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

Tujuan utama dari insentif bagi karyawan adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Selain memberikan gaji dan insentif, perusahaan perlu menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Menurut Radiq (1998:147) “Penyediaan fasilitas bagi karyawan merupakan salah satu bentuk program pelayanan sosial”. Bentuk-bentuk fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu berupa penyediaan kafetaria, perumahan, fasilitas pembelian, fasilitas kesehatan, penasehat keuangan, dan fasilitas pendidikan. Dengan adanya penyediaan fasilitas di dalam perusahaan, diharapkan kebutuhan

karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi dan disiplin kerja karyawan diharapkan akan semakin baik.

Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawannya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan perusahaan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Handoko (2001:208) “Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri bagi karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah perusahaan”. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi aturan perusahaan yang telah ditentukan.

Aspek hubungan internal yang diperlukan adalah penerapan tindakan disipliner. Tindakan disipliner tidak selalu menjadi jawaban awal manajemen terhadap suatu masalah. Menurut Simamora (1997:746) “Normalnya terdapat beberapa cara positif untuk memastikan para karyawan mematuhi kebijakan-kebijakan perusahaan yang perlu untuk mencapai tujuan perusahaan”. Bagaimanapun para manajer hendaknya melaksanakan tindakan disiplin pada saat kebijakan-kebijakan dan aturan-aturan perusahaan dilanggar oleh karyawan. Kebijakan-kebijakan dan aturan-aturan disiplin dapat memberikan ruang kepada perusahaan sehingga perusahaan memiliki kesempatan yang

baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan dengan demikian dapat menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan.

Dalam kebijakan-kebijakan disiplin diperlukan suatu proses yang dapat membantu para karyawan dalam mempertimbangkan tindakan-tindakan disiplin. Karena tindakan disiplin merupakan interaksi antara manusia yang prosesnya terkadang emosional dan oleh karena itu tindakan-tindakan disiplin seperti itu tidak dibenarkan.

Tindakan-tindakan disiplin yang tidak dapat dibenarkan adalah tindakan yang tidak adil dalam memberikan hukuman pada karyawan yang terlibat dalam pelanggaran disiplin, sehingga dapat menyebabkan kehilangan kesempatan untuk membentuk serikat pekerja pada perusahaan. Hal ini juga akan memicu terjadinya pemogokan oleh karyawan sehingga akan menyebabkan perlambatan pekerjaan pada perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja. Bahkan seandainya para karyawan tidak mengadakan reaksi secara terang-terangan terhadap tindakan-tindakan disiplin yang tidak dapat dibenarkan, moral kerja para karyawan akan ada kemungkinan untuk cenderung merosot, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Menurut Simamora (1997:747-748), ada tiga tindakan-tindakan disiplin yang keliru sehingga berpengaruh negatif bagi perusahaan, yaitu:

1. Terdapat disiplin manajerial, dimana segala sesuatunya sangat tergantung pada pemimpin, dari sejak permulaan hingga akhir.
2. Terdapat disiplin tim, dimana keberhasilan dan kesempurnaan kinerja bermuara dari rasa saling ketergantungan, ini berasal dari suatu komitmen bersama oleh setiap karyawan terhadap keseluruhan organisasi perusahaan. Kegagalan dari satu orang

karyawan akan menyebabkan kejatuhan seluruh karyawan. Hal demikian biasanya dapat dijumpai dalam kelompok-kelompok kerja karyawan yang jumlahnya relatif kecil.

3. Terdapat disiplin diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya sangat tergantung pada pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan pengendalian diri dari setiap karyawan.

Dalam hal ini tindakan disiplin kerja karyawan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Rivai (2005:443) “Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karya dan studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi”. Guna mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan karyawannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji, Insentif, dan Fasilitas Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PD BPR Bank Pasar Kabupaten Boyolali Tahun 2007/2008”**.

B. Pembatasan Masalah

Dalam hal ini pembatasan masalah sangatlah penting agar masalah utama dan obyek yang diteliti bisa tercapai dan agar permasalahan tidak meluas. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dibatasi pada gaji, insentif, fasilitas, dan disiplin kerja karyawan.
2. Penelitian terbatas pada karyawan PD BPR Bank Pasar Kabupaten Boyolali tahun 2007/2008.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara gaji terhadap disiplin kerja karyawan PD BPR Bank Pasar Kabupaten Boyolali?
2. Apakah ada pengaruh antara insentif terhadap disiplin kerja karyawan PD BPR Bank Pasar Kabupaten Boyolali?
3. Apakah ada pengaruh antara fasilitas terhadap disiplin kerja karyawan PD BPR Bank Pasar Kabupaten Boyolali?
4. Apakah ada pengaruh antara gaji, insentif dan fasilitas terhadap disiplin kerja karyawan PD BPR Bank Pasar Kabupaten Boyolali?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap disiplin kerja karyawan PD BPR Bank Pasar Kabupaten Boyolali.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan PD BPR Bank Pasar Kabupaten Boyolali.

3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap disiplin kerja karyawan PD BPR Bank Pasar Kabupaten Boyolali.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji, insentif, dan fasilitas terhadap disiplin kerja karyawan PD BPR Bank Pasar Kabupaten Boyolali.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai salah satu masukan dalam membuat perencanaan pengolahan Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Dapat menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman dalam bidang administrasi pada umumnya dan bidang administrasi kepegawaian pada khususnya.
3. Dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu sebagai upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk kegiatan penelitian berikut yang sejenis.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini akan disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perbatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan tentang penjelasan teori mengenai gaji, insentif, fasilitas, disiplin kerja karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel, sampling, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengujian kuesioner, teknik uji persyaratan analisis, teknik penyajian data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat gambaran umum perusahaan, penyajian data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini disajikan kesimpulan dan saran.