

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Masing-masing perusahaan pasti senantiasa berupaya mewujudkan tujuannya yang sudah dirancang. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut maka entitas usaha perlu memiliki kemampuan dalam melaksanakan pemberdayaan berbagai faktornya yang bisa mendorong teroptimalkannya tujuan tersebut. Adapun suatu faktornya yang dapat mendorong dalam mewujudkan hal itu yakni perlunya peran dari pegawainya dengan bekerja secara baik serta berprestasi dalam kerjanya, maka peranan dari pemimpin nya menjadi penentu dalam terwujudkan tujuan. Pegawai menjadi aset dengan tergolong sangat dinamis serta senantiasa berkembang, dengan demikian dibutuhkan kemampuan maupun keterampilan dalam memberi motivasi pada pegawainya supaya bisa melaksanakan kerjanya secara baik. Aset yang paling penting dalam mewujudkan tujuan serta memiliki peranan secara strategis yakni menjadi perencana, pemikir, maupun pengendali kegiatan termasuk pada sumber daya manusianya. Dapat dikatakan entitas usaha memerlukan sumber daya manusia yang bisa melaksanakan semua aktivitasnya. Berbagai aktivitas ini baik mengelola, menjalankan, mengevaluasi, dan mengembangkan sumber daya ada agar dapat dipergunakan sebaik mungkin sehingga bisa perusahaan bisa berjalan tanpa adanya hambatan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan dari target-target perusahaan tersebut (Azhari, 2018).

Dalam prosesnya pengelolaan secara baik yang dilakukan perusahaannya atau organisasi ditinjau melalui hasil kinerja dari pegawai perusahaan atau anggota organisasi tersebut. Adapun suatu penentunya bagi kemajuannya dari kinerja bisnis maupun organisasi yaitu cakap dalam pengelolaan kinerja pegawai maupun karyawannya. Berbagai upaya yang dilaksanakan dengan baik dapat mengarah pada tercapainya tujuan dari bisnis.

Kinerja karyawannya yang dijalan dengan cemerlang maka mampu menuntut perusahaannya pada suatu kejayaan. Namun jika kinerja karyawannya dilaksanakan melalui spirit yang abal-abal maka bisa menjerumuskan perusahaannya pada suatu kemalangan yang didapat (Nimran dan Amirullah, 2012). Maka dalam hal ini kinerja menjadi pertimbangan dalam berhasilnya tercapai tujuan SDM di perusahaan atau di organisasi.

Pada era globalisasi dengan adanya kemajuan terutama pada teknologi dimana begitu pesat dalam pertumbuhannya di negara Indonesia menjadi tuntutan untuk mengoptimalkan kualitasnya dari sumber daya manusia. Jika pengetahuan mengalami perkembangan dengan begitu pesat, bisa menjadikan keinginannya semakin banyak yang perlu dipenuhi. Banyaknya kebutuhan tersebut menjadi individu semakin giat dalam bekerja guna memperoleh pendapatan melalui hasil kerjanya itu. Dalam mewujudkan perihal tersebut maka individu perlu mempunyai keinginan dalam bekerja dengan tinggi. Naiknya persaingan kegiatan organisasi terutama pada lingkungan global, menjadikan bangsa kita perlu melakukan pengembangan serta peningkatan pada mutu sumber daya manusia dengan terarah, terprogram, serta ada kesinambungannya. Maka, tiap organisasinya mampu melaksanakan pemenuhan aktivitas dalam mewujudkan tujuan organisasinya mengacu pada visi maupun misi serta strategi yang ada. Hal itu menjadi faktor yang paling penting pada organisasi, sebab keberadaan Sumber daya manusia termasuk kumpulan dari beberapa individu dengan melakukan kerja sama supaya dapat mewujudkan tujuannya. Peranan dari sumber daya manusianya mampu mengarahkan pada keberhasilan organisasi. Dengan demikian jika sumber daya manusia yang memiliki kualitas diperlukan oleh setiap organisasi. (Sudaryo, 2018).

Dalam organisasi terdapat berbagai tujuan yang dicanangkan. Biasanya tujuan tersebut meliputi tujuan pokoknya sebagai tujuan yang hendak diwujudkan organisasinya tersebut, berwujud maupun tidak tujuan organisasinya bergantung dengan sejauh manakah pemahamannya maupun penerimaan pegawainya terkait dengan tujuan organisasinya.

Maka hal tersebut menjadi targetnya yang hendak diwujudkan dari organisasi dalam suatu kurung waktu yang ditentukannya (Rosalina, 2020).

Saat ini dalam dunia kerja diharuskan mampu menghasilkan kinerja pegawainya dengan mutu yang tinggi dalam rangka mengembangkan pelayanannya serta wajib memunculkan maupun mengoptimalkan kinerja pada lingkungan kerjanya. Keberhasilan pelayanannya bergantung dengan berbagai faktor, termasuk faktor pentingnya yaitu sumber daya manusia, sebab hal itu termasuk tingkah laku dari semua tingkat perencanaannya hingga evaluasinya yang bisa digunakan bagi sumber dayanya yang lain dari entitasnya (Fajar, dkk., 2019). Menjalankan aktivitas operasional dari perusahaan misalnya industri, perdagangan maupun yang bergerak pada bidang jasa dapat berjalan secara efektif dalam mewujudkan tujuan perusahaannya dengan efisien. Adapun keberhasilan utamanya pada perusahaan untuk mewujudkan tujuan bukan sekadar bergantung dengan kelebihannya dari teknologi, sarana maupun prasarana, dana operasional, namun juga dipengaruhi dengan beberapa aspek dari sumber daya manusianya (Pratama, 2020). Suatu kinerja yang tergolong tinggi dapat dicapai melalui kesadaran dari masing-masing pimpinan perusahaannya guna memberi dukungan pada karyawannya misalnya suasana tempat kerjanya disusun dengan nyaman, adanya motivasi, memunculkan disiplin kerja secara baik serta adanya kompensasi dengan disesuaikan masing-masing karyawannya bisa mengoptimalkan semangat kerjanya dari karyawan. Akan tetapi dalam realitanya, suatu organisasi tidak memberi banyak perhatian sata mengelola sumber daya manusianya. Semestinya sumber daya manusia begitu memberi pengaruh secara besar pada tiap perubahan untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan. Hal itu menjadi faktor penting untuk perusahaannya serta kinerja yang memberi pengaruh pada efektivitasnya dari suatu entitas usaha tersebut (Aromega dkk,2019).

Adapun manajemen sumber daya manusia begitu penting serta dijadikan fokus oleh kebanyakan organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Keberhasilannya dari organisasi saat mewujudkan tujuan dipengaruhi dengan keberhasilan karyawannya ketika

melaksanakan tugas beserta tanggung jawabnya. Pada organisasi masing-masing orang senantiasa berupaya mencapai tujuan melalui pemanfaatan semua sumber dayanya (Pratama, 2020). Demikian yang paling mutakhir dari sumber daya manusia menjadi “Human capital”, dengan menempatkannya selaku modal “Human Investment” artinya dijadikan suatu investasi. Maka seperti halnya investasi perlu dilaksanakan pengelolaan secara baik agar memberi manfaat bagi organisasinya.

Peranannya dari Sumber Daya Manusia mempunyai kedudukan dengan begitu penting serta strategis pada organisasinya dalam mewujudkan tujuannya. Hal itu penting untuk perusahaannya dalam pengelolaan, pengaturan serta pemanfaatan dari apa yang diupayakan karyawannya dengan demikian bisa menjalankan fungsi produktifnya dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Sumber Daya Manusia menjadi penggerak perusahaan dalam ketercapaian tujuan, dengan demikian berbagai upaya organisasinya akan mendukung karyawannya supaya bekerja dengan lebih baik melalui karyawannya yang menjalankan kerja dengan baik sehingga harapannya kinerja karyawannya juga menjadi baik saat menjalankan tugas berseduaian pada tanggung jawab yang diembannya (Yulandri & Onsardi, 2020).

Manajemen kinerja diartikan dengan manajemen dengan memunculkan hubungannya maupun komunikasinya secara efektif. Hal itu difokuskan dengan keperluan organisasinya, pekerja maupun manajernya supaya mencapai keberhasilan. Selain itu juga menjelaskan bagaimana kinerjanya dilaksanakan dalam mencapai kesuksesan (Tamba & Husain, 2021).

Penilaian terhadap kinerja begitu penting dilaksanakan supaya melihat bagaimana kemampuan karyawannya saat melakukan pekerjaan kesehariannya, apakah pekerjaannya telah dilaksanakan sesuai targetnya maupun tujuan dari perusahaannya atau justru tidak mampu mengalami peningkatan, di samping hal tersebut kinerja karyawannya memberi pengaruhnya langsung pada citra perusahaannya pada khalayak dengan lebih luas. Alasan demikian yang menjadikan perusahaannya perlu selalu mempertimbangkan berbagai faktor

yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan, misalnya dengan adanya kompensasi dari perusahaannya. Kompensasi begitu penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya. Dengan adanya kompensasi secara adil maupun tepat dibutuhkan perusahaannya dalam mewujudkan kegairahan kerjanya pada karyawan sehingga memberi semangat dalam bekerja serta meningkatnya kinerja karyawannya (Astuti & Suhendri, 2019).

Pada perusahaan pemerintah maupun swasta begitu dibutuhkan kualitas sumber daya manusia dengan baik yang menjadikan kerja karyawannya mengalami peningkatan. Keberadaan tenaga kerja secara handal diperlukan perusahaannya dalam mewujudkan tujuannya. Sumber Daya Manusia sebagai sumber daya dengan mempunyai perasaan maupun akal, keinginan, dorongan, pengetahuan, keterampilan, pekerjaan dari perusahaannya. Guna mewujudkan tujuannya walaupun berkembangnya informasi, teknologi, material maupun modal yang termasuk tujuannya maka bisa melaksanakan upaya peningkatan kinerja karyawannya. Kinerja menjadi suatu faktor pentingnya untuk perusahaan. Adapun performa yang dijadikan perwujudan pegawainya menjadi prestasi selaras terhadap peran pada perusahaannya dalam suatu periode. Kinerja tergolong efektifitasnya maupun ukuran pencapaiannya dari tujuan organisasinya. Saat melaksanakan pengukuran kinerja dari karyawan maupun manajernya maka dibutuhkan standar pengukurannya dalam implementasi standarnya yang disesuaikan dengan tujuan dan juga mempertimbangkan adanya penyimpangan kerjanya melalui cara melaksanakan perbandingan hasil kerjanya yang menjadi harapan. Dalam mewujudkan kinerja secara tinggi suatu perusahaan harus memberi kompensasi pada karyawan.

Kata “kinerja” asalnya dari kata “*performance*” yang memiliki arti yaitu hasil maupun prestasi dari kinerja seseorang. Akan tetapi sebetulnya kinerja memiliki makna secara luas, tidak sekadar pada hasil kerjanya saja namun juga bagaimana prosesnya dari pekerjaan itu berlangsung. Berbagai faktornya dari penurunan dari kinerja karyawannya disebabkan kurang disiplinnya karyawan, dengan demikian menyebabkan proses penjualannya bahkan target perusahaannya mengalami penurunan. Adanya kompensasi

menjadi penghargaan yang dijadikan imbalan terhadap perhatian, jasa, kerja keras maupun keterampilan sumber daya manusianya untuk perusahaan mencakup finansialnya bahkan non-finansial. Jika hal itu semakin baik menjadikan karyawannya dalam melaksanakan kerja akan semakin baik serta selaras dengan aturan dari perusahaannya (Arif dkk., 2019).

Saat peningkatan kinerja pegawainya menjadikan badan usaha perlu memberikan adanya semangat misalnya dengan kompensasi, peningkatan terhadap disiplin kerjanya maupun komitmennya dari pegawai. Adapun keberhasilan organisasinya dalam mewujudkan tingkat kinerja terbaik mendapat pengaruh dari kompensasi maupun kedisiplinannya beserta komitmen dari masing-masing pegawainya pada perusahaan. Maka demikian menjadi penting akan perlunya perhatian perusahaannya pada regulasi kompensasi yang dilaksanakan adil serta benar (Rosalina, 2020).

Kompensasi termasuk hal yang menjadi pertimbangan yang bernilai sebanding. Karyawannya menerima kompensasi sebagai suatu balas jasa dari kerja yang dilakukan. Melalui kompensasi organisasinya maka mampu mengoptimalkan motivasi, kinerja serta kepuasan kerjanya dari karyawan. Adapun kesalahan dari implementasi sistem penghargaannya bisa menyebabkan demotivasi maupun tidak didapatkan kepuasan kerjanya dari karyawan. Jika demikian terjadi, bisa mengakibatkan kinerja karyawannya mengalami penurunan (Tamba & Husain, 2021).

Organisasi menjalankan perannya dalam pengelolaan pegawai supaya patuh pada semua aturan, norma sebagaimana telah ditentukan organisasinya yang membuat pegawainya bekerja dengan efektif serta disiplin. Beberapa aturan dari perusahaan mempunyai peran penting guna memunculkan kedisiplinan pegawainya supaya patuh serta taat dalam menjalankan aturan itu. Aturan seringkali disertai adanya sanksi apabila ada pelanggaran misalnya dengan memberi teguran tertulis maupun lisan, skorsing, penurunan pangkatnya hingga terjadi pemecatan kerjanya yang ditentukan melalui besar pelanggaran pegawainya. Demikian ditujukan supaya pegawainya menjalankan kerjanya dengan tanggung jawab serta disiplin pada pekerjaan yang dilakukan. Jika pegawainya disiplin

dalam bekerja dengan tergolong tinggi, harapannya dapat melaksanakan penyelesaian tugas secara tepat serta cepat dengan demikian kinerjanya menjadi baik. Perusahaan menaruh harapan besar untuk karyawannya dalam mendidik disiplin kerja bagi kemajuan maupun ketercapaian tujuan dengan efisien serta efektif (Fajar et al., 2019).

Peningkatan kinerjanya dari karyawan bisa dilaksanakan melalui cara memunculkan disiplin kerja, sebab jika hal itu dilakukan pengelolaan secara maka bisa memunculkan sikap kepatuhan karyawannya pada aturan yang diberlakukan guna mengoptimalkan kinerjanya. Maka sosok pemimpin perusahaan harus melaksanakan pengawasan pada setiap orang dalam bekerja. Kesadaran maupun kesediaan individunya untuk taat dalam aturan yang dibuat perusahaan maupun berbagai normal sosial disebut dengan kedisiplinan. Tingkat disiplin dari kinerja secara baik menggambarkan kredibilitasnya dari karyawan mewujudkan hasil kerjanya secara optimal bagi kesuksesan perusahaannya (Jufrizen, 2018).

Dengan demikian kedisiplinan menjadi kunci kesuksesannya dari perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Di samping kedisiplinan serta kompensasi kerja, maka perlu diperhatikan terkait bagaimana mempertahankan serta melaksanakan pengelolaan motivasi pegawainya saat bekerja supaya terus fokus dalam merealisasikan tujuan perusahaannya. Upaya mempertahankan motivasi karyawan nya begitu penting sebab adanya motivasi sebagai motor penggeraknya untuk tiap orang yang menjadi dasar dalam melaksanakan tindakan. Individu tidak mampu melaksanakan sesuatu secara optimal jika tidak adanya motivasi secara tinggi pada dirinya guna melaksanakan hal itu (Barima dkk., 2021).

Kompensasi dengan tidak bersesuaian antar karyawannya bisa memunculkan perselisihan maupun semangat kerjanya menjadi rendah serta kurangnya motivasi karyawannya. Jika perusahaannya seringkali melakukannya dengan tidak tepat waktu, justru menyebabkan munculkan komplain dari karyawan, mogok kerja, maupun berkurangnya kedisiplinan. Adapun indikator yang menyebabkan menurunnya semangat kerja yaitu disiplin karyawannya yang menurun menyebabkan menurunnya efektivitas

perusahaannya. Level kedisiplinan dengan tergolong rendah dalam tahap berikutnya bisa menyebabkan biaya perekonomian menjadi tinggi yakni munculnya berbagai praktek kerja dengan tidak efektif. Adapun disiplin kerja diartikan dengan sejumlah aturannya yang mana wajib ditaati pekerja dalam mewujudkan tujuannya (Tamba & Husain, 2021). Mengacu pada penjelasan tersebut, peneliti mengacu pada objek yang diselidiki yakni PT Multi Terminal Indonesia.

Adapun PT Multi Terminal Indonesia (MTI) menjadi anak perusahaannya dari PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) dengan pendiriannya dilakukan sejak 15 Februari 2002 melalui komposisi kepemilikan sahamnya mencapai 99% oleh PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). Perusahaannya mempunyai tiga unit bisnis antara lain Terminal Petikemas, Terminal Multipurpose, serta Logistik. Di tahun 2015, adapun PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) merestrukturisasi bisnisnya pada lingkungan anak perusahaannya maupun PT MTI fokus bergerak pada bidang bisnis logistik.

Kini PT MTI melaksanakan operasi pada berbagai kantor cabangnya maupun operasional dengan terdistribusi pada pulau Jawa, Bali, Sumatera serta Kalimantan mencakup Jakarta, Surabaya, Semarang, Palembang, Jambi, Pontianak, serta Bali. Layanan tersebut diantaranya jasa Lapangan Penumpukan, Bongkar Muat Via Kereta Api pada Stasiun Pasoso, Freight Forwarding (Domestic & International), serta Tempat Pemeriksaan Fisik Terpadu (TPFT) CDC Banda *Customs Clearance*, Pergudangan & Distribusi, *Cargo Transportation*, dan Halal *Logistic & Cold Storage*.

Sektor logistik bisa dibilang salah satu sektor yang penting dalam mobilitas penunjang ekonomi nasional bahkan global, akan tetapi pada PT MTI terjadi penurunan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan Jika dilihat dari rekapitulasi *Key Performance Indicator* dalam *Annual Report* tahun 2018-2020, berikut tabel rekapitulasi yang ditampilkan

**Tabel 1.1 Rekapitulasi *Key Performance Indicator* per tahun 2018-2020**

Tahun	Target	Realisasi	Gap
-------	--------	-----------	-----



2018	100	80,43	19,57
2019	100	84,61	15,39
2020	100	89,74	10,26

Sumber: data diolah dari *Annual Report 2018-2020*

Pada *key performance indicator* dinilai melalui faktor keuangan maupun pasar, tata kelola, efektifitas produk serta proses, fokus pelanggan, kepemimpinan, fokus tenaga kerja, maupun tanggung jawab. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa selama tahun 2018-2020 tidak tercapainya skor kpi walaupun sejak 2020 mengalami peningkatan signifikan dibanding tahun yang sudah lalu tetapi masih belum mencapai targetnya. Dalam kpi ini, peneliti meninjau khusus dari fokus tenaga kerja, berikut tabelnya .

**Tabel 1.2 Rekapitulasi fokus tenaga kerja pada *key performance indicator* per tahun 2018-2020**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2018	20,00	15,97	79,8 %
2019	15,00	8,21	54,7 %
2020	15,00	9,68	64,5 %

Sumber: data diolah pada *key performance indicator* tahun 20182020

Dari skor fokus tenaga kerja dinilai melalui tingkat kepuasan kerja dan produktivitas pekerja yang bisa dilihat bahwa selama 2018-2020 tidak tercapainya skor dari fokus tenaga kerja yang disebabkan dari kurang produktivitas kinerja dan juga kepuasan pegawai. Hal ini dikuatkan dari hasil wawancara saya dengan kepala bagian sdm dimana beliau menjelaskan terjadi penurunan kinerja yang disebabkan beberapa faktor. Yang pertama adalah terjadinya pemberian gaji yang belum sesuai antar pegawai serta tunjangan dan insentif yang belum merata dikarenakan banyak pegawai dari berbagai macam sumber dan status kerja pegawai seperti pegawai dari perusahaan induk yaitu PT. Pelindo, pegawai kontrak, dan pegawai *outsourcing*. Yang kedua, adalah masih banyak terjadi pelanggaran

peraturan perusahaan oleh pegawai dan kurangnya disiplin waktu yang dilakukan oleh pegawai sehingga oleh masih banyak pegawai tidak hadir dan sulit untuk menjalankan pekerjaan secara daring sehingga adanya penurunan kinerja. Yang ketiga, terjadinya demotivasi pegawai dikarenakan seperti lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal, gaji yang diberikan tidak sesuai, dan minimnya penghargaan pada pegawai ketika tercapainya prestasi baik individu atau kelompok. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja nya sebab diberikan kompensasinya dengan tidak sesuai, disiplin kerja yang kurang, dan demotivasi dari pegawai.

Temuan dari (V. Tamba & Husain, 2021) mengindikasikan hasil yakni kompensasi memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawannya. Demikian selaras terhadap temuan dari (Rosalina, 2020) yang menjelaskan kompensasi memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawannya. Tetapi menurut (Fajar et al., 2019). menjelaskan kompensasi tidak terdapat pengaruhnya secara signifikan pada kinerja karyawannya. Arif et al., (2019) menjelaskan temuannya yaitu disiplin kerja terdapat pengaruhnya secara signifikan pada kinerja pegawainya. Demikian selaras terhadap temuan (Yulandri & Onsardi, 2020) dimana disiplin kerjanya memberi pengaruh pada kinerja karyawannya dengan signifikan. (Nelizulfa, 2018) menjelaskan disiplin kerja tidak ada pengaruhnya pada kinerja karyawannya dengan signifikan. Temuan dari (Marjaya & Pasaribu, 2019) membuktikan yakni motivasi memberi pengaruhnya secara positif pada kinerja pegawainya. Akan tetapi, temuan dari (Abdullah, 2018) menjelaskan motivasi kerjanya justru tidak ada pengaruhnya pada kinerjanya dari pegawai.

Mengacu pada latar belakang permasalahan dan *Research gap* yang sudah dijelaskan diatas, dimana terjadi fenomena terkait kompensasi maupun disiplin kinerja memberi pengaruh pada kinerja pegawainya pada PT Multi Terminal Indonesia, saya selaku peneliti ingin mengangkat dan mengobservasi penelitian yang dilaksanakan berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT MULTI TERMINAL INDONESIA”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang di atas, adapun rumusan masalahnya yang dijabarkan yakni:

- a. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Multi Terminal Indonesia?
- b. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Multi Terminal Indonesia?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT Multi Terminal Indonesia?
- d. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT Multi Terminal Indonesia?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk perumusan masalahnya tersebut, penelitian yang dilaksanakan memiliki tujuan antara lain untuk:

- a. mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Multi Terminal Indonesia
- b. mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Multi Terminal Indonesia.
- c. mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT Multi Terminal Indonesia.
- d. mengetahui dan membuktikan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di PT Multi Terminal Indonesia.

## **I.4 Manfaat Hasil Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, manfaat dilaksanakannya penelitian yakni:

### **I.4.1 Aspek Teoritis**

Hasilnya dapat dijadikan referensi dan pengembangannya dari ilmu pengetahuan dalam hal ini Manajemen terkhusus untuk mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia

### **I.4.2 Aspek Praktis**

- Bagi perusahaan atau organisasi

Secara praktis, penelitian ini bisa dijadikan kritik dan saran untuk perusahaan atau organisasi dalam memperhatikan pentingnya disiplin kerja serta pemberian kompensasi kepada karyawan. Sehingga, dapat membantu perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan serta mengembangkan kepuasan kerja para karyawan.

- Bagi Akademisi

Sebagai media untuk menambah pengetahuan serta pengaplikasiannya dalam praktik dan turut menjadi suatu pengembangan ilmu pada bidang sumber daya manusia.