

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL
INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH : INKA BETHA MALINDA

NPM : 19.1.02.02.0088

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL
INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH : INKA BETHA MALINDA

NPM : 19.1.02.02.0088

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh :

INKA BETHA MALINDA

NPM: 19.1.02.02.0088

Judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL
INDONESIA**

Telah Diseminarkan dan Disetujui untuk Dilanjutkan


Guna Penulisan Skripsi

Prodi Manajemen

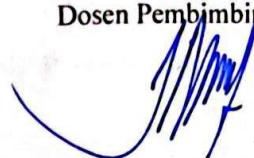
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: Juli 2023

Dosen Pembimbing I


Zulistiani, M.M
NIDN. 0711118603

Dosen Pembimbing II


Sigit Wisnu S. B., M.M
NIDN. 0720108202

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh :
INKA BETHA MALINDA
19.1.02.02.0088

Judul :
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANS RETAIL
INDONESIA**

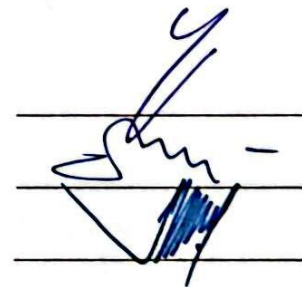
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada Tanggal : 18 Juli 2023

Dan dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan


Panitian Penguji :

1. Ketua : Zulistiani, S. Pd., M.M.
2. Penguji I : Edy Djoko, S.E., M.Pd., M.M.
3. Penguji II : Sigit Wisnu S. B., S.E., M.M



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Subgyo, M.M.

NIDN. 0717066601

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya,

Nama : INKA BETHA MALINDA
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl. Lahir : Kediri, 26 Maret 2000
NPM : 19.1.02.02.0088
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 18 Juli 2023

Yang Menyatakan,



INKA BETHA MALINDA

NPM. 19.1.02.02.0088

ABSTRAK

INKA BETHA MALINDA : Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komitmen, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apdakah ada pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan Kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif dengan mengambil 34 sampel penelitian yaitu karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Kesimpulan hasil pannelitan ini adalah (1) Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Komitmen secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan (4) Disiplin Kerja, Komitmen dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan proposal ini dapat diselesaikan. Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulustulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Nusantar PGRI Kediri
4. Bapak Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M selaku dosen pembimbing yang sudah meluangkan waktunya untuk membimbing proposal ini.
5. Kedua Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang telah memberikan dukungan serta doa.
6. Teman - teman seangkatan yang telah memberikan dukungan moral serta semangat terus menerus kepada saya.
7. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak - pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan proposal seminar manajemen ini.

Disadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 18 Juli 2023



INKA BETHA MALINDA
NPM: 19.1.02.02.0088

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| Lembar Judul | i |
| Lembar Persetujuan | ii |
| Lembar Pengesahan | iii |
| Halaman Pernyataan | iv |
| Abstrak | v |
| Kata Pengantar..... | vi |
| Daftar Isi..... | viii |
| Daftar Tabel..... | x |
| Daftar Gambar | xi |
| Daftar Lampiran..... | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Pembatasan Masalah | 8 |
| D. Rumusan Masalah | 8 |
| E. Tujuan Masalah..... | 8 |
| F. Manfaat Kerja | 9 |
| | |
| BAB II KAJIAN TEORI | |
| A. Kinerja Karyawan | 10 |
| B. Disiplin Kerja..... | 17 |
| C. Kompensasi..... | 21 |
| D. Komitmen | 23 |
| E. Penelitian Terdahulu..... | 28 |
| F. Kerangka Berpikir | 32 |
| G. Hipotesa Penelitian..... | 33 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Variabel Penelitian | 35 |
| B. Pendekatan dan Teknik Penelitian | 37 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 38 |
| D. Populasi dan Sampel | 38 |
| E. Instrumen Penelitian..... | 40 |
| F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 43 |
| G. Teknik Analisis Data | 45 |
| | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Deskripsi Objek Penelitian | 53 |
| B. Deskripsi Data Variabel Penelitian | 54 |
| 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1) | 54 |
| 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen (X_2)..... | 55 |
| 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi (X_3) | 56 |
| 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja (Y)..... | 56 |

| | |
|--|----|
| C. Analisis Data..... | 57 |
| 1. Uji Asumsi Klasik..... | 57 |
| 2. Uji Resgresi Linier Berganda | 61 |
| 3. Uji Hipotesis..... | 63 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | 65 |
| 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia | 65 |
| 2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia | 67 |
| 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia | 68 |
| 4. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia | 69 |
| | |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Simpulan | 71 |
| B. Saran..... | 71 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 73 |
| LAMPIRAN | 75 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|---------|
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 29 |
| 3.1 Kisi – Kisi Kuesioner Penelitian..... | 41 |
| 3.2 Hasil Uji Validitas..... | 47 |
| 3.3 Hasil Uji Reliabilitas | 48 |
| 4.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja | 55 |
| 4.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen..... | 55 |
| 4.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi | 56 |
| 4.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja | 57 |
| 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas | 60 |
| 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda | 62 |
| 4.7 Hasil Uji t (Uji Parsial)..... | 63 |
| 4.8 Hasil Uji F (Uji Simultan) | 64 |
| 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 65 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---|---------|
| 2.1 Kerangka Konseptual | 32 |
| 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik <i>Histogram</i> | 58 |
| 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot..... | 59 |
| 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik <i>ScatterPlot</i> | 61 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | | Halaman |
|----------|--------------------------------------|---------|
| 1 | Kisi-kisi Instrumen Penelitian | 76 |
| 2 | Kuesioner Penelitian | 79 |
| 3 | Tabulasi Data Hasil Penelitian | 85 |
| 4 | Surat Ijin Penelitian | 89 |
| 5 | Lembar Bimbingan Skripsi..... | 90 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, itu diketahui bahwa semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja tercapai. Tanpa ini disiplin, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Pekerjaan haruslah disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja tidak mempengaruhi kinerja, melainkan memberi efek positif pada kinerja dalam hubungan bersama dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Anis Eliyana, 2021).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kondisi perusahaan secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2019 : 75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi menurut Sinaga dalam Destranata dan Kusuma (2019 : 4) Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti dalam kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa financial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik karyawan maupun perusahaan. Menurut Destranata dan Kusuma (2019 : 4) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas.

Menurut Ningsih (2019 : 6) Komitmen pada organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen menunjukkan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Loyalitas tersebut dapat berupa kemauan untuk bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta

berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan berkerja keras untuk kemajuan perusahaan. Karyawan akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen ini merupakan hasil timbal balik atas apa yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan. Karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka apabila perusahaan mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dan kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif untuk perusahaan.

Menurut Ningsih (2019 : 6) berpendapat bahwa komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan hal tersebut, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat, ia tidak berminat untuk keluar dari perusahaan dan akan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Nababan dan Siagian (2020 : 158) Disiplin kerja merupakan suatu keadaan ataupun sikap hormat yang terdapat pada diri setiap karyawan dalam mematuhi setiap peraturan dan ketentuan perusahaan dalam hal mengkoreksi perilaku dan sikap dalam hal pengetahuan, keterampilan dan dalam menyelesaikan suatu tugas. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa

dengan dimilikinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperiukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Destranata dan Kusuma (2019 : 4) yaitu Disiplin waktu, Disiplin Peraturan dan Berpakaian serta Disiplin Tanggung Jawab Kerja.

PT. Trans Retail Transmart Carrefour Kediri merupakan salah satu perusahaan milik swasta yang beralamat di Jalan Joyoboyo No.10 Dandangan Kecamatan Kota, Kota Kediri, Jawa Timur Kode pos 64129. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang hipermarket dan pusat perbelanjaan (Mall) di Kediri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Trans Retail Indonesia Kediri menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan masih kurang baik, hal ini terlihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan masih kurang baik dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga pekerjaan tersebut harus diperbaiki kembali dan bahkan ada yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan sehingga kualitas kerja yang diharapkan tidak sesuai dengan rencana kerja perusahaan. Karyawan bagian kantor juga sering melakukan kelalaian dengan tidak memasukkan nota atas pembelian barang sehingga terjadi selisih antara laporan pembelian barang dengan total biaya yang telah dikeluarkan. Masalah lain yang sering terjadi yaitu

banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal sehingga pekerjaan yang dilakukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Beberapa karyawan di PT. Trans Retail Indonesia menerima gaji yang belum sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Nganjuk yaitu Rp 2.167.000. Karyawan tersebut hanya menerima gaji sebesar Rp 1.800.000 padahal karyawan yang gajinya kurang dari UMR itu memiliki masa kerja kepada perusahaan tergolong lebih lama daripada karyawan baru yang diberikan gaji lebih besar dan sesuai dengan UMR. Pemberian insentif di perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan seperti karyawan bagian lapangan mendapatkan insentif berupa yang lebih kecil daripada karyawan kantor, seharusnya karyawan bagian lapangan mendapatkan insentif yang lebih besar daripada karyawan kantor mengingat beban kerja yang diterima oleh karyawan lapangan tadi lebih berat dari karyawan bagian kantor. Pemberian tunjangan berupa uang makan yang diberikan perusahaan masih dirasakan kurang adil oleh karyawan bagian lapangan. Uang makan yang diterima karyawan bagian kantor sebesar Rp 50.000 sedangkan untuk bagian lapangan hanya diberikan sebesar Rp 35.000.

Selain kompensasi hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Masih banyak karyawan yang datang terlambat atau tidak sesuai dengan jam kedatangan dan pulang lebih awal yang banyak ditemukan pada PT. Trans Retail Indonesia terutama pada divisi supporting. Hal ini mengakibatkan karyawan yang lain atau dari divisi lain seringkali ikut mencontoh yang masih datang terlambat dan tidak sesuai dengan jam masuk kerja. Pada perusahaan masih

terdapat karyawan yang masih tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang tepat sehingga pekerjaan di perusahaan menjadi tertunda untuk diselesaikan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen. Dalam hal komitmen karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia sangatlah rendah yang dapat terlihat dari terjadinya tingkat *Turnover* karyawan yang tinggi, akibatnya pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu tertunda dan menumpuk hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya *Turnover* karyawan menunjukkan bahwa kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut belum dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dyah Tri Ningsih (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kabupaten Boyolali Jawa Tengah) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi, komitmen organisasional dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dede Arianda Destranata dan Dadang Heri Kusuma (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Alfamart Sekecamatan Sukatani yang mendapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dari Tahun Penelitian dan Lokasi Penelitian yang dimana peneliti akan mengambil Lokasi Penelitian pada PT Trans Retail Indonesia yang terletak di Kota Kediri. Serta pada penelitian yang dilakukan oleh Dyah Tri Ningsih (2019) memiliki Variabel yang berbeda dengan penelitian saat ini yaitu Variabel *Self Efficacy*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dede Arianda Destranata dan Dadang Heri Kusuma (2019) yang menggunakan Variabel Budaya Organisasi di penelitian yang saat ini sedang berlangsung peneliti tidak menggunakannya. Sehingga perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang sudah amat berbeda dari segi Tahun, Lokasi serta Variabel yang diteliti.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas serta referensi dari penelitian sebelumnya maka perlu dilakukan penelitian tentang **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL INDONESIA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah, bahwa :

1. Banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal di PT. Trans Retail Indonesia sehingga menyebabkan hasil kinerja menjadi tidak maksimal.
2. Rendahnya komitmen karyawan terhadap PT. Trans Retail Indonesia.
3. Beberapa karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia menerima gaji yang belum sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR).

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan perlu dilakukan batasan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini yang dilakukan hanyalah untuk meneliti Variabel Disiplin Kerja, Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Retail Indonesia yang berlokasi di Transmart Kediri Mall.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia secara Parsial ?
2. Apakah Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia secara Parsial ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia secara Parsial?
4. Apakah Disiplin Kerja, Komitmen dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia secara Simultan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia secara Parsial.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia secara Parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia secara Parsial.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia secara Simultan.

F. Manfaat Kerja

Adapun manfaat pada penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis Penelitian ini dijadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis sendiri tentang pengaruh insentif, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan Kiranya dapat memberikan masukan bagi perusahaan terkhusus dalam bidang Sumber Daya Manusia.
3. Bagi Akademik Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik - topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis Eliyana. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan dalam Bekerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pemerintah*. Newsunair. <https://news.unair.ac.id/2021/04/28/pengaruh-kedisiplinan-dalam-bekerja-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-di-kantor-pemerintah/?lang=id>
- Arianda Destranata, D., & Heri Kusuma, D. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Alfamart Sekecamatan Sukatani*.
- Firdiani, S., Yusuf, F. A., & Basrowi, B. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bakrie Construction Bojonegara. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 1(1), 442–450. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.37>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program (IBM SPSS 2)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hursepuny, J., Dewi, S., Rizki, T., & Listyowati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(4), 858. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i4.516>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Nababan, E., & Siagian, M. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam. *Jurnal Ilmiah Core It*, 8(1), 157–166.
- Ningsih, D. T. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/78795>
- Prasetyo, H., & Vidiawati, L. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Retail Indonesia. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 152. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17637>
- Prof. H. M. Sukardi, M.Ed., M.Sc., P. . (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya* (Restu Damayanti (ed.); Edisi Revi). Bumi Aksara. https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Pendidikan/

gJo_EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Kedua). Alfabeta.

Trisna, T., Pamela, P., & Saripudin, S. (2023). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Diamond Cold Storage. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.6510>

