

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
PADA KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN XL AXIATA Tbk.**

**KOTA MADIUN**

**SKRIPSI**



Disusun oleh:

Maharani Putri Pertiwi

11170231

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2021**

**HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Maharani Putri Pertiwi

11170231

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maharani Putri Pertiwi  
NIM : 11170231  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI PADA KINERJA  
KARYAWAN PERUSAHAAN XL AXIATA Tbk. KOTA MADIUN”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 26 Agustus 2021

Yang menyatakan



(Maharani Putri Pertiwi)  
NIM. 11170231

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
PADA PERUSAHAAN XL AXIATA Tbk. KOTA MADIUN”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**MAHARANI PUTRI PERTIWI**

11170231

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

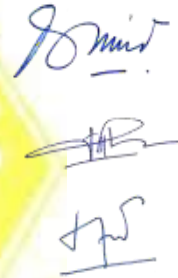
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 12 Agustus 2021

Nama Dosen

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Pembimbing)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, MT  
(Dosen Penguji)

Tanda Tangan



Yogyakarta, 26 Agustus 2021

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph. D

## **HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI**

**PADA KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN XL AXIATA Tbk.**

**KOTA MADIUN**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun, kecuali bagian sumber informasi yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan

Yogyakarta, 9 Juli 2021



Maharani Putri Pertiwi

## KATA PENGANTAR

Segala puji serta syukur hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, sebab Anugerah-Nya yang melimpah serta kasih setia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi yang Memengaruhi Kinerja Karyawan PT. XL Axiata Tbk. di Kota Madiun”

Selama penulisan skripsi, penulis mendapat banyak bimbingan, saran, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan kemudahan, kesahatan, dan perlindungan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA selaku Dosen Pembimbing yang telah berhasil membimbing serta memberikan masukan, arahan, dan pemikirannya bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Jonathan Herdioko, SE., MM selaku Dosen Wali dari awal hingga akhir semester. Terima kasih banyak atas bimbingan yang telah diberikan selama ini.

6. Ibu Dwi Gusmiyati, S.E selaku HRD (*Human Resource Development*) PT. XL Axiata Tbk. serta seluruh karyawan divisi FOP (*Field of Operation*) PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun yang bersedia menjadi responden untuk penelitian skripsi ini.
7. Papa Eko Setiawan dan Mama Ririt Indarwati atas dukungan, kasih sayang, serta doa dan nasihatnya yang telah diberikan selama ini.
8. Ibu Nanik Margaretha atas dukungannya secara penuh dan doa-doanya.
9. Bapak Alm. Edy Suparlan atas kasih sayangnya dan dukungannya.
10. Niluh Ayu Yandari, atas ketersediaannya menjadi teman dekat saya yang selalu ada di segala keadaan.
11. Tri Roestandi Rumapu atas dukungan dan penghiburan yang senantiasa diberikan kepada penulis.
12. Gabriella Br Sinuraya, Yusup Theodoran Pattikawa, Modesta Triyanti Sulasti, dan Hilaria Eny Lostthree sebagai teman baik yang telah memberikan dukungan moral dan selalu mengingatkan untuk jangan pernah menyerah.
13. Teman-teman dari Universitas Kristen Duta Wacana yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
14. Semua pihak yang namanya tidak bisa saya sebut satu persatu yang bersedia untuk membantu dan mendukung saya dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat berguna untuk semua pihak dalam perkembangan serta kemajuan akademika

Yogyakarta, 2021

Penulis



Maharani Putri Pertiwi

©UKDW



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	9

BAB II .....	10
TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Disiplin Kerja.....	15
2.1.3 Kompensasi.....	22
2.1.4 Kinerja.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu .....	32
2.3 Kerangka Pikir .....	41
2.4 Hipotesis Penelitian .....	42
BAB III.....	44
METODE PENELITIAN .....	44
3.1 Data Penelitian.....	44
3.2 Populasi dan Sampel.....	45
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	46
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	47
3.5 Uji Instrumen.....	50
3.5.1 Uji Validitas .....	50
3.6.1 Uji Reliabilitas .....	51
3.6 Analisis Statistik Deskriptif.....	52
3.7 Alat Analisis Data.....	53
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	53

3.7.2 Uji Statistik F .....	54
3.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55
BAB IV .....	56
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	56
4.1 Gambaran Umum PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun .....	56
4.2 Identitas PT. XL Axiata Tbk. ....	58
4.2.1 Visi dan Misi PT. XL Axiata Tbk.....	61
4.2.2 Budaya Korporat .....	62
4.2.3 Bidang Usaha PT. XL Axiata Tbk.....	63
4.2.4 Saham PT. XL Axiata Tbk.....	65
4.2.5 Pengambilan PT. AXIS Telekom Indonesia.....	66
4.2.6 Tujuan Transaksi.....	67
4.2.7 Nilai Transaksi.....	67
4.2.8 Sumber Pembiayaan Transaksi .....	68
4.2.9 Penggabungan Usaha dengan PT. AXIS Telekom Indonesia.....	68
4.2.10 Perjanjian Pinjaman Antara XL dengan Axiata Group Berhad .....	69
4.2.11 Tujuan Transaksi.....	70
4.3 Profil Responden .....	70
4.4 Uji Instrumen.....	73
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	73
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	78

4.5 Analisis Statistik Deskriptif.....	77
4.6 Uji Hipotesis.....	81
4.6.1 Hasil Uji Linier Regresi Berganda.....	81
4.6.2 Hasil Uji Koefisien secara Simultan (Uji F).....	83
4.7 Hasil Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	85
4.8 Pembahasan.....	86
BAB V.....	92
KESIMPULAN.....	92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran Penelitian.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	94

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Skala Likert .....	47
Tabel 4.1 Profil Responden .....	71
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas .....	74
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	79
Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	80
Tabel 4.5 Hasil Uji Linier Regresi Berganda .....	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Secara Simultan (Uji F).....	84
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Divisi FOP ( <i>Field Of Operation</i> ) PT. XL Axiata Tbk kota Madiun.....	60
Gambar 4.2 Logo Perusahaan XL .....	61
Gambar 4.3 Struktur Group XL.....	66

©UKDWN

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I.....	99
KUESIONER .....	99
LAMPIRAN II.....	106
PROFIL RESPONDEN.....	106
LAMPIRAN III .....	108
DATA TABULASI .....	108
LAMPIRAN IV .....	110
HASIL UJI VALIDITAS .....	110
LAMPIRAN V .....	115
HASIL UJI RELIABILITAS .....	115
LAMPIRAN VI.....	116
HASIL UJI ANALISIS DESKRIPTIF.....	116
LAMPIRAN VII.....	117
UJI REGRESI LINIER BERGANDA .....	117
LAMPIRAN VIII .....	118
HASIL UJI F .....	118

LAMPIRAN IX .....	119
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI.....	119
LAMPIRAN X .....	120
SURAT KETERANGAN PENELITIAN .....	120
LAMPIRAN XI.....	121
KARTU KONSULTASI .....	121
LAMPIRAN XII.....	123
HALAMAN PERSETUJUAN .....	123
LAMPIRAN XIII .....	121
LEMBAR REVISI UJIAN PENDADARAN .....	121
LAMPIRAN XIV .....	124
FORMULIR REVISI JUDUL SKRIPSI .....	124
LAMPIRAN XV .....	128
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	128



**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
PADA KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN XL AXIATA Tbk.**

**KOTA MADIUN**

**ABSTRAK**

**Maharani Putri Pertiwi**

**11170231**

PT. XL Axiata, Tbk. merupakan salah satu provider yang digunakan oleh sebagian masyarakat Indonesia. XL Axiata berhasil mempertahankan pertumbuhan di tengah meningkatnya persaingan antar operator di masa pandemi Covid-19 yang masih merebak. Dalam mempertahankan bisnisnya, XL Axiata tentu tak lepas dari team *Field of Operation* (FOP) yang senantiasa melakukan layanan pengecekan jaringan, serta penambahan BTS (*Base Transceiver Station*).

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja dan kompensasi yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. XL Axiata Tbk di Kota Madiun. Sampel pada penelitian ini berjumlah 38 karyawan dengan pengambilan Sampling Jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian, pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan.

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

**THE INFLUENCE ANALYSIS OF WORK DICIPLINE AND COMPENSATION  
EMPLOYEE PERFORMANCE OF XL AXIATA Tbk. MADIUN**

**Abstract**

**Maharani Putri Pertiwi**

**11170231**

PT. XL Axiata, Tbk. is one of the providers used by some Indonesian people. XL Axiata managed to maintain growth amidst increasing competition between operators during the Covid- 19 pandemic that is still spreading. In maintaining its business, XL Axiata certainly cannot be separated from the *Field of Operation* (FOP) team who always performs network checking services, as well as the addition of BTS (Base Transceiver Station).

This study was conducted to analyze the effect of work discipline and compensation that affect the performance of employees at PT. XL Axiata Tbk in Madiun City. The sample in this study amounted to 38 employees with saturated sampling. The data collection method used is a questionnaire. The data testing technique used in this research is multiple linear regression analysis.

Testing the hypothesis of this study shows that work discipline has a significant effect on employee performance, while compensation has no effect on employee performance. Then, the coefficient of determination test shows that work discipline and compensation simultaneously affect employee performance.

**Keywords:** *Work Discipline, Compensation and Employee Performance*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor pendorong dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki peran yang penting. Peran karyawan antara lain, mematuhi peraturan dan norma perusahaan, melaksanakan program perusahaan, serta menyelesaikan tugas dengan baik. Peran yang telah disebutkan sepenuhnya berlaku ketika bekerja di kantor. Namun, saat ini, Indonesia telah dilanda pandemi virus Corona semenjak bulan Maret 2019. Pandemi ini menyebabkan Pemerintah menerapkan WFH (*Work From Home*).

Meskipun dengan keadaan WFH, karyawan tetap dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan tetap harus disiplin agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Ketika karyawan disiplin, maka karyawan memiliki kinerja yang baik. Ada dampak yang timbul akibat aturan Work From Home (WFH) yang berlaku di Indonesia.

Aturan Work From Home (WFH) menyebabkan sistem komunikasi dan Internet di Indonesia naik. Penelitian yang dilakukan oleh Alvara Research Center menunjukkan paling banyak adalah heavy user, yaitu mereka yang menggunakan Internet sehari 4-6 jam yang mencapai angka 29,0 persen. Disusul oleh masyarakat yang kecanduan Internet (addicted user) antara 7-10 jam per hari sebanyak 20,8 persen, 11-13 jam per hari sebanyak 12,1 persen, dan diatas 13 jam

mencapai 15,8 persen (I-news – 2020). Hal ini menyebabkan situasi yang menyibukkan para team *Field of Operation* (FOP) semua provider di Indonesia mengatur strategi, agar masyarakat Indonesia dapat merasakan jaringan provider yang lancar.

PT. XL Axiata, Tbk. merupakan salah satu provider yang digunakan oleh sebagian masyarakat Indonesia. XL Axiata berhasil mempertahankan pertumbuhan di tengah meningkatnya persaingan antar operator di masa pandemi Covid-19 yang masih merebak. Pendapatan layanan perusahaan di sepanjang semester 1 2020 sebesar 12,13 triliun, meningkat 10% dibandingkan periode sama tahun sebelumnya. Demikian pula, pendapatan dari layanan data juga terus tumbuh 15% dari periode yang sama tahun sebelumnya, dan sekaligus meningkatkan kontribusi terhadap total pendapatan layanan (*service revenue*) perusahaan menjadi sebesar 91% (Padek Jawa Pos – 2020).

PT. XL Axiata Tbk., dalam mempertahankan bisnisnya, tentu tak lepas dari team *Field of Operation* (FOP) yang senantiasa melakukan layanan pengecekan jaringan, serta penambahan BTS (*Base Transceiver Station*). BTS XL pun meningkat hingga 10% dari jumlah BTS periode tahun 2019 (Arena LTE – 2020). Team *Field of Operation* (FOP) yang dimiliki oleh XL tak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang handal dan ahli dalam bidangnya. Team *Field of Operation* (FOP) memiliki peran penting untuk senantiasa memastikan jaringan XL selalu dapat dinikmati oleh penggunanya dimanapun dan kapanpun. PT. XL Axiata Tbk. tentunya terus melatih sumber daya manusia yang dimiliki terus dapat

memberikan yang terbaik untuk perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Ketika perusahaan ingin memiliki kualitas sumber daya manusia yang tergolong baik, maka peningkatkan sumber daya manusia (SDM) dapat dilatih melalui disiplin. Ketika karyawan telah melakukan disiplin dengan baik, perusahaan mempertimbangkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi yang diperoleh karyawan dihasilkan dari kinerjanya yang telah dinilai baik oleh perusahaan.

Disiplin dapat berupa datang ke perusahaan tepat waktu, pulang tepat waktu, ataupun menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Karyawan yang memiliki kesadaran untuk mematuhi aturan dan norma perusahaan tentunya makin melatih dirinya menjadi lebih baik, yang dilihat dan dinilai baik oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki disiplin yang dinilai baik, maka karyawan menerima imbalan dari perusahaan, salah satunya adalah kompensasi.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bukan berarti tanpa tujuan, tujuannya agar karyawan memiliki semangat kerja yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja. Semangat dan prestasi kerja inilah yang meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi memiliki dua aspek, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Perusahaan akan memperhatikan porsi kompensasi untuk para karyawannya. Porsi kompensasi inilah yang menimbulkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik membantu perusahaan mencapai tujuan

perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik senantiasa dipandang oleh perusahaan, sehingga hal ini terus memotivasi karyawan tersebut untuk memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, sehingga karyawan harus selalu melatih dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan kreatif dan dengan pengetahuan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, peneliti tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian disiplin dan kompensasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Alasan pertama, disiplin kerja merupakan salah satu syarat keharusan yang dimiliki oleh setiap individu yang bekerja untuk suatu perusahaan. Disiplin kerja ini beralasan untuk mencapai tujuan perusahaan dari kinerja yang baik dari karyawan. Disiplin kerja sangat memengaruhi perusahaan itu sendiri untuk mencapai tujuannya. Tetapi, terkadang team *Field of Operation* (FOP) PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun masih ada yang belum disiplin, karena mereka merupakan pekerja yang harus turun langsung ke lapangan pada waktu tertentu, tetapi ada beberapa karyawan yang masih datang terlambat ke lapangan. Selain itu, mereka juga harus turun langsung ke lapangan pada waktu diluar pekerjaan, sehingga menyebabkan pekerjaan mereka harus bisa diawasi dalam kurun waktu 24 jam dengan sistem shift.

Alasan kedua, disiplin kerja tentunya harus diimbangi dengan beberapa hal untuk mendorong semangat kinerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi. Porsi kompensasi yang proposional membuat semangat kerja karyawan naik. Hal

ini disebabkan porsi kompensasi yang diterima seimbang dengan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Kasus kompensasi yang biasanya terjadi, karena atasan yang pernah korupsi terhadap uang gaji dan insentif karyawan. Hal ini menyebabkan gaji dan insentif karyawan tidak bisa langsung diberikan, karena PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun mengalami kerugian.

Alasan ketiga, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, tetapi peneliti berfokus pada disiplin kerja dan kompensasi. Apabila karyawan yang disiplin baik, maka menghasilkan kinerja yang baik pula. Selain itu, agar karyawan menghasilkan disiplin yang baik, perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Perpaduan antara disiplin yang baik dan kompensasi yang seimbang dengan tanggung jawab karyawan akan menghasilkan kinerja yang cemerlang. Hal ini membantu perusahaan mencapai tujuannya. Beberapa karyawan PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun memang memiliki tingkat disiplin tinggi, tetapi ada juga beberapa karyawan yang kurang disiplin. Atas hal tersebut, HRD PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun mengatakan, beliau mendapatkan banyak laporan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang disiplin dan tidak disiplin seharusnya tidak sama. Hal ini menyebabkan HRD mem-*follow up* laporan tersebut untuk dipertimbangkan agar ada jalan keluar yang baik. Seharusnya karyawan perlu menyadari bahwa ia harus memiliki disiplin yang baik, agar kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, selain itu, karyawan yang disiplin dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini berfokus pada satu divisi dalam perusahaan PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun,, yaitu *Field of Operation* (FOP). Alasan peneliti untuk berfokus pada bidang *Field of Operation* (FOP), karena peneliti telah melakukan survey dengan mengumpulkan informasi dari HRD PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun, beliau mengatakan bahwa permasalahan banyak terjadi pada individu atau karyawan yang berada pada divisi *Field of Operation* (FOP). Laporan banyak diterima dari *Field of Operation* (FOP), seperti kurangnya disiplin waktu datang ke lapangan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan jam pulang dari lapangan yang tidak sesuai. Memang banyak karyawan yang disiplin karena kesadaran karyawan itu sendiri, namun ada juga yang kurang disiplin karena ketidaksengajaan atau disengaja. Kemudian, karyawan satu dengan karyawan lainnya merasa tidak adil, ketika karyawan yang tidak disiplin menerima kompensasi yang sepadan dengan karyawan yang disiplin. Selain itu, kinerja karyawan divisi *Field of Operation* (FOP) terkadang dinilai belum maksimal, karena pada saat karyawan tidak disiplin, maka pekerjaan terkadang tidak tuntas, sehingga menyebabkan pekerjaan dilakukan pada saat waktu diluar jam kantor. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mencoba melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Perusahaan. XL Axiata Tbk. Kota Madiun”



## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan divisi FOP (*Field of Operation*) di PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun?
2. Apakah kompensasi memengaruhi kinerja karyawan divisi FOP (*Field of Operation*) di PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun?

## 1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu dilakukan pembatasan masalah untuk menfokuskan penelitian mengenai disiplin kerja dan kompensasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Batasan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Disiplin kerja merupakan perilaku yang mengacu pada karyawan yang melakukan perbuatan sesuai dengan aturan dan tata kerja perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2017 : 89).
2. Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan oleh perusahaan, karena pegawai telah memberikan kontribusinya kepada perusahaan (Panggabean, 2017 : 181).
3. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhasil dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu (Sutrisno 2017 : 150).

4. Penelitian dilakukan di PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun, yang beralamat di Ruko Sun City Blok A1 – A3, Jl. S. Parman No. 8 Kota Madiun.
5. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan divisi FOP (*Field of Operation*) PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ialah menjabarkan variabel ataupun kondisi obyek yang diteliti secara apa adanya dan tanpa memanipulasi apapun. Peneliti juga memiliki tujuan dalam penelitian yang telah dilakukan, hal ini berupa menambah pengetahuan serta wawasan perihal disiplin kerja dan kompensasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Tujuan lain yang ingin dicapai oleh peneliti berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun.
2. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

- a. Pihak Instansi: sebagai masukan dan informasi untuk pimpinan PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun saat menentukan penilaian kedisiplin kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini juga diharapkan, agar pimpinan PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, terutama team *Field of Operation* (FOP) pada PT. XL Axiata Tbk. Kota Madiun.
- b. Pihak Peneliti: bagi peneliti, ini merupakan tambahan pengetahuan dan pengalaman tentang pentingnya disiplin kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal lainnya adalah untuk pengetahuan dalam mempertimbangkan kompensasi bagi karyawan agar bekerja secara maksimal. Selain itu, sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, mereka berharap dapat mempelajari masalah-masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kompensasi dalam menghasilkan kinerja yang baik.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang dilakukan di PT. XL Axiata Tbk. kota Madiun, maka disimpulkan bahwa:

1. Usia responden yang paling banyak adalah usia lebih dari 32 hingga 37 tahun. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 10 orang. Tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah tingkat pendidikan akhir S1 sejumlah 20 orang. Masa kerja responden rata-rata mempunyai jangka waktu 1 hingga 5 tahun sejumlah 17 orang. Status responden lebih banyak yang sudah berkeluarga sejumlah 22 orang, sedangkan yang belum berkeluarga sejumlah 16 orang
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan FOP (*Field of Operation*) PT. XL Axiata Tbk. kota Madiun.
3. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan FOP (*Field of Operation*) PT. XL Axiata Tbk. kota Madiun.

## 5.2 Saran Penelitian

Variabel disiplin kerja terbukti memengaruhi kinerja karyawan divisi FOP (*Field of Operation*) PT.XL Axiata Tbk. kota Madiun. Diharapkan untuk kedepannya, disiplin kerja tersebut dapat terus dipertahankan. Sedangkan, variabel kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan divisi FOP (*Field of Operation*) PT.XL Axiata Tbk. kota Madiun, diharapkan PT.XL Axiata Tbk. kota Madiun dapat mempertimbangkan kembali atas kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, terutama karyawan divisi FOP (*Field of Operation*).

Saran untuk peneliti selanjutnya, agar meneliti variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Muhammad, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, and Jufrizen. 2019. "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance." *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* 1(1):263–76.
- Batjo, Nurdin, and Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. edited by Humaidi. and Mirnawati. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Branata, Prima Wilcox, and Ngaliman. 2014. "Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk. Sekupang Batam." 11(1):427923.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, . pertama*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dewi, Desilia Purnama, and Harjojo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. edited by E. Junaedi. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. edited by Muslichah Erma. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hanifah, Nurul. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 4(1):630–40.
- Ikhsan, Anwar. 2016. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta."

- Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 2(1):17–34. doi: 10.22441/jimb.v2i1.3688.
- Ikhsan, Muhammad. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh.”
- Julliasari, Dita Fitriana, Bonifasius Nainggolan, and Verry Cyasmoro. 2018. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pointer By Telkom Indonesia.” 5(3):64–80.
- Liando, Lucky, Bernhard Tewal, and Mac Donald Walangitan. 2016. “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Tbk Manado.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4(3):433–46.
- Mustikaningsih, Yunita Sari, and Rini Handayani. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *MEDIA EKONOMI DAN MANAJEMEN* 29(1):44–55.
- NEL ARIANTY. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS* 14(02):144–50.
- Nurlaila, Nurlaila, and Risdam Buamona. 2020. “Work Discipline and Financial Compensation Effect on Employees’ Performance in Library and Regional Archives of Ternate City.” *Journal of International Conference Proceedings* 3(3):79–90. doi: 10.32535/jicp.v2i5.931.
- Padek. 2020. “Di Masa Pandemi, Pendapatan Layanan Data XL Axiata Tumbuh 15%.” *Jawa Pos Padek*. Retrieved (<https://padek.jawapos.com/bisnis/27/08/2020/di->

masa-pandemi-pendapatan-layanan-data-xl-axiata-tumbuh-15/).

Purnama, Catherine, and Sesilya Kempa. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas* 22(2):290–301. doi: 10.47233/jebd.v22i2.133.

Putra, Ariesta Anindra, Ari Pradhanawati, and Widiartanto. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Corporate University PT Telkom Indonesia." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip*.

Robertus Gita S.P., and Ahyar Yuniawan. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)." *Diponegoro Journal Of Management* 5(3):1–12.

Rochim, Abdul. 2020. "Penggunaan Internet Melonjak Di Masa Pandemi Covid-19, Paling Banyak Digunakan Untuk Kirim Pesan." *INews.Id Techno*. Retrieved (<https://www.inews.id/techno/internet/penggunaan-internet-melonjak-di-masa-pandemi-covid-19-paling-banyak-digunakan-untuk-kirim-pesan>).

Rompas, Goverd Adler Clinton, Bernhard Tewal, and Lucky Dotulong. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(4). doi: 10.35794/emba.v6i4.20919.

Septyan, Faris Bayu, Mochammad Al Musadieq, and Mochammad Djudi Mukzam.



2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 53(1):81–88.
- Sugiyono. 2015a. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 22nd ed. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2015b. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: KENCANA.
- Syukur, Abdul, Edy Supriyono, and Yohana Kus Suparwati. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.” *Jurnal Masigma* VII(2):90–99.
- Tintami, Lila, M. .. Dr. Ari Pradhanawati, and M. S. Dr. Hari Susanto N. 2012. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon II PT. Djarum Kudus.” *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC* 1–8.
- Trang, Dewi Sandy. 2013. “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal EMBA* 1(30):208–2016.
- Wahyuni, Evi. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya).” *JURNAL NOMINAL* IV:96–110.
- Wales, Gabriela V, Silvya L. Mandey, and Rudy S. Wenas. 2017. “Pengaruh Budaya

Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(3):4435–44. doi: 10.35794/emba.v5i3.18645.

Wibowo, Mas Wahyu, and Intan Adilla. 2019. “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pos Kota Jakarta.” *5(3):215–25.*

©UKDW