

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya. Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi, kegiatan, program, atau misi) dari suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak ada tekanan atau ketegangan dalam pelaksanaannya.<sup>1</sup> Berbeda dengan pengertian efektivitas menurut Hadayaningrat adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>2</sup>

Kompensasi adalah faktor penting yang menjadi alasan kenapa orang mau bekerja dan mencari pekerjaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan suatu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.<sup>3</sup>

Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan motivasi kerja yang kuat dalam diri karyawan. Di samping itu kompensasi yang layak juga mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan itu sendiri.

---

<sup>1</sup>Agung Kurniawan, *Transformasi Pelayanan Publik* (Yogyakarta: Pembaruan, 2005), 109.

<sup>2</sup>Soewarno Hadayaningrat, *Azaz-azas Organisasi Manajemen* (Jakarta: Haji Masagung, 1996), 16.

<sup>3</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), 781.

Lebih dari itu kompensasi yang layak akan memberi keuntungan pada karyawan, manajemen, pemilik, dan pemerintah.<sup>4</sup> Pemberian fasilitas berupa kompensasi sangat berperan dalam memotivasi perilaku yang tepat dari karyawan.<sup>5</sup>

Salah satu tujuan dari pemberian kompensasi adalah terciptanya disiplin dalam bekerja. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menciptakan ketaatan pada standar-standar organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan salah satunya adalah kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil karyawan akan mengakkan disiplin dalam bekerja.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu para manajer selalu berusaha mendorong agar karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.<sup>6</sup>

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah

---

<sup>4</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 232.

<sup>5</sup>Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen, Edisi Kesepuluh*, Terj. Bob Sabran dan Devri Bernadi Putera (Jakarta: Erlangga, 2010), 132.

<sup>6</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 193.

suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis ataupun tidak. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun terpaksa.<sup>7</sup>

Rumah Makan Ayam Penyet Suroboyo atau yang selanjutnya disingkat menjadi RM APS adalah perusahaan *franchise* yang bergerak di bidang kuliner dibawah *brand* Wong Solo Group (WS Group) yang dimiliki oleh Puspo Wardoyo.  *Holding* pusat dari *brand* ini berada di Medan dan terdapat *holding* wilayah antara lain *holding* Jakarta, Jogjakarta, dan Surabaya. Cabang RM APS sudah tersebar di seluruh Indonesia bahkan hingga mancanegara. Salah satu cabang berada di Kabupaten Kediri yang berdiri pada tahun 2012 dibawah *holding* Jogjakarta. Cabang ini dimiliki oleh Anwar Iskandar sebagai *franchisee*.

Dikutip dari dakwatuna.com dan majalahfranchise.com RM APS adalah pelopor restoran ayam penyet di Indonesia. Merek ini pula yang melambungkan ayam penyet hingga ke Malaysia dan manca negara. Namun walaupun sudah mengglobal RM APS tetap mematok harga dan penyajian dengan cara kaki lima.<sup>8</sup>

Di RM APS menjual berbagai macam makanan juga minuman. Menu utama di rumah makan ini adalah Ayam Penyet dengan sambal khasnya yaitu Sambal Ijo yang berbeda dengan penyetan lainnya. Selain itu

---

<sup>7</sup>Ibid.

<sup>8</sup>Darso Arief Bakuama, "Ayam Penyet Suroboyo: Melambungkan Ayam Penyet Hingga Mendunia", *dakwatuna.com*, <https://www.dakwatuna.com/2015/07/06/71313/ayam-penyet-Suroboyo-melambungkan-ayam-penyet-hingga-mendunia/amp/>, diakses tanggal 03 September 2018.

semua menu di RM Ayam Penyet Suroboyo dijamin kehalalannya sesuai dengan slogan yang terdapat pada *brand* yaitu Halalan Toyyiban. Rasa dari menu yang disajikan di semua cabang RM APS dijamin sama, karena bumbu yang digunakan adalah bumbu kering (biang) yang memang sudah disediakan dari *central kitchen* yang berada di Surabaya. Dalam penggunaannya harus sesuai dengan takaran yang telah ditentukan untuk masing-masing menu. Sehingga citarasa sambal khususnya Sambal Ijo tetap serta semua menu terjaga dan sama di manapun cabangnya.

Jam buka di rumah makan ini adalah mulai jam 09.00 hingga 21.30 kecuali saat bulan Ramadhan buka pukul 15.00 – 21.30. Pelayanan yang diberikan di RM APS antara lain melayani makan di tempat, *delivery order*, pemesanan nasi kotak, juga *reservasi* tempat. Sistem pemesanan di rumah makan ini adalah setelah pembeli pesan, pesanan ditulis di bagan produksi yaitu tongseng (bagian makanan) dan bagian minuman jika pesan minuman. Selanjutnya pembeli tinggal menunggu pesanan selesai dan siap. Untuk membuat para pembeli tidak bosan menunggu disediakan fasilitas *free wifi*. Selain itu untuk kenyamanan juga disediakan fasilitas parkir yang luas, toilet, dan mushola.

Dalam menjalankan kegiatan, RM APS memiliki 4 staff dan 17 karyawan. Staff adalah sejumlah orang yang bertanggung jawab mengelola perusahaan cabang yang terdiri dari manajer cabang, bendahara, kepala produksi, dan tukang belanja. Sementara karyawan adalah sejumlah orang yang melaksanakan langsung proses produksi yang terbagi menjadi karyawan

produksi dan *customer service*(CS). Karyawan produksi terdiri dari bagian tongsgeng, minuman dan blong bakar goreng (BBG) sementara bagian *customer service* terbagi menjadi dua bagian yaitu kasir dan *waiter/waitres*.

Jam kerja terbagi menjadi tiga shift dengan waktu kerja selama 7 jam. Shift pagi dimulai pada pukul 07.00-15.00 dengan satu jam istirahat. Shift siang pada pukul 12.00-20.00 dengan satu jam istirahat. Dan shift malam dimulai pada pukul 15.00-22.00 tanpa jam istirahat. Sementara pada bulan Ramadhan hanya terbagi menjadi dua shift yaitu shift siang dan shift malam.

Kompensasi merupakan salah satu cara dari perusahaan untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal, disiplin, dan untuk membuat karyawan betah bekerja di Ayam Penyet Suroboyo. Kompensasi yang diberikan antara lain gaji dan tunjangan yang diberikan setiap awal bulan, lemburan diberikan saat harus lembur dan memperoleh bonus ketika tercapai omset yang ditargetkan. Selain kompensasi tersebut terdapat kompensasi lain non uang yaitu jenjang karir untuk karyawan yang berprestasi, hari libur mingguan, serta cuti bagi karyawan yang sudah memperolehnya.

Namun terdapat beberapa orang karyawan yang mengeluh merasa tidak pernah mendapatkan bonus. Selain itu juga tidak puas karena karyawan yang bekerja biasa saja mendapat perhitungan gaji yang sama dengan karyawan yang bekerja lebih giat. Keluhan dan ketidakpuasan karyawan tersebut jika dibiarkan dapat mempengaruhi aktivitas dan disiplin karyawan.

Disiplin merupakan sikap patuh terhadap semua peraturan perusahaan baik peraturan tertulis maupun lisan. Setiap staff dan karyawan yang bekerja di RM Ayam Penyet Suroboyo juga harus disiplin dengan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Meskipun terdapat peraturan yang wajib dipatuhi, masih sering terjadi pelanggaran oleh karyawan.

Berdasarkan pengamatan sementara pelanggaran yang sering terjadi di RM Ayam Penyet Suroboyo adalah datang terlambat dan melebihi waktu istirahat. Selain itu karyawan sering tidak memakai atribut lengkap saat bekerja dan tidak mengikuti kegiatan sebelum bekerja. Ada pula karyawan yang sering melanggar larangan perusahaan seperti merokok saat jam kerja atau makan minum menggunakan bahan baku perusahaan yang seharusnya dijual.

Untuk mengatasi pelanggaran kerja di RM Ayam Penyet Suroboyo memberlakukan sanksi. Sanksi yang diberikan tergantung dari pelanggaran yang dilakukan. Sanksi yang sering diberikan adalah potong gaji. Sanksi berat yang pernah diberikan adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) karena adanya perilaku dan perkataan dari karyawan yang tidak sopan. Dengan sanksi tersebut diharapkan karyawan dapat lebih belajar dalam berperilaku untuk memenuhi peraturan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang disiplin dalam bekerja supaya dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Upaya-upaya menciptakan disiplin kerja selalu dilakukan oleh manajemen

mulai dari tindakan pencegahan hingga pemberian sanksi terhadap pelanggaran. Salah satu tindakan pencegahan yaitu dengan pemberian kompensasi. Namun di sisi lain karyawan yang karena ketidaktahuan atau ada hal lain sehingga membuat mereka tetap melanggar aturan perusahaan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil judul **Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Di Rumah Makan Ayam Penyet Suroboyo Cabang Kediri.**

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik suatu permasalahan yang akan dikaji lebih mendalam pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pemberian kompensasi yang berlaku di Rumah Makan Ayam Penyet Suroboyo Cabang Kediri ?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Penyet Suroboyo Cabang Kediri ?
3. Bagaimana efektivitas pemberian kompensasi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Penyet Suroboyo Cabang Kediri?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi yang berlaku di Rumah Makan Ayam Penyet Suroboyo Cabang Kediri.

2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Suroboyo Cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui efektivitas kompensasi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Suroboyo Cabang Kediri

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Peneliti
  - a. Sebagai sarana memperluas wawasan dan pengalaman mengenai kompensasi dan disiplin kerja.
  - b. Dapat menerapkan dan membandingkan antara ilmu yang didapat dalam perkuliahan yang berkaitan dengan penelitian dan keadaan sebenarnya secara langsung pada obyek penelitian.
2. Bagi Akademisi
  - a. Sebagai penambah wawasan dalam dunia pendidikan tentang efektivitas kompensasi dalam meningkatkan disiplin kerja.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya mengembangkan ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja.
3. Bagi Perusahaan
  - a. Sebagai alat evaluasi terhadap hak dan kewajiban perusahaan terhadap karyawan.
  - b. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan terkait kompensasi dan upaya peningkatan disiplin kerja.



## **E. Telaah Pustaka**

1. Penelitian sebelumnya mengenai kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja oleh Yusuf Tamami yaitu dengan judul “Analisis Sistem Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Di Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri Studi Analisis Ditinjau Dari Perspektif Manajemen Syariah”, skripsi STAIN Kediri 2014.

Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa sistem pemberian kompensasi yang diterapkan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri beragam dan sesuai prinsip kelayakan dan keadilan dalam Islam. Motivasi kerja karyawan di Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri didorong beberapa faktor yaitu adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, memperoleh jabatan, dan kondisi lingkungan yang kondusif. Selain itu pemberian insentif dan promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi kerja secara efektif. Begitu juga dengan pemberian fasilitas dan tunjangan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan motivasi kerja.

Letak perbedaan penelitian penulis dengan penulis sebelumnya adalah variabel Y , obyek, dan tinjauan. Penelitian sebelumnya menggunakan motivasi sebagai variabel Y sedangkan penelitian ini menggunakan disiplin kerja sebagai variabel Y. Obyek pada penelitian sebelumnya adalah karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri sedangkan obyek penelitian ini adalah karyawan Rumah Makan Ayam

Penyet Suroboyo Cabang Kediri. Selain itu pada penelitian ini tidak ada tinjauan perspektif manajemen syariah.

2. Penelitian sebelumnya tentang efektivitas kompensasi oleh Vina Meliana yaitu jurnal dengan judul “Efektivitas Pemberian Kompensasi Finansial Perusahaan”, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.2, No.3, Oktober 2017, P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian kompensasi pada Divisi JTS PT INTI yang terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kesimpulan akhir dari penelitian ini adalah tidak ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada Divisi JTS PT INTI Bandung.

Letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada obyek, variabel X dan Y, serta metode penelitian. Obyek pada penelitian sebelumnya adalah karyawan pada Divisi JTS PT INTI Bandung sedangkan pada penelitian ini adalah karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Suroboyo Cabang Kediri. Selanjutnya variabel yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah kompensasi finansial sebagai variabel X dan kinerja sebagai variabel Y, sementara variabel X pada penelitian ini adalah kompensasi secara keseluruhan dan sebagai variabel Y disiplin kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif.