



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN HUKUMAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIVISI MSDM PADA PT. BRI LIFE
JAKARTA**

SKRIPSI

Roi Andy Purnomo

1602025217

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN HUKUMAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIVISI MSDM PADA PT. BRI LIFE
JAKARTA**

SKRIPSI

Roi Andy Purnomo

1602025217

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI MSDM PADA PT. BRI LIFE JAKARTA.** Merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Jakarta, 24 Februari 2021
Yang Menyatakan



(Roi Andy Purnomo)

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KOMPENSASI DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI MSDM PADA PT. BRI LIFE JAKARTA**


NAMA : **ROI ANDY PURNOMO**

NIM : **1602025217**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	
Pembimbing II	Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIVISI MSDM PADA PT. BRI LIFE JAKARTA**

Yang disusun oleh:
Roi Andy Purnomo
1602025217

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. Dr. HAMKA

Pada tanggal:

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:

(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota:

(Eti Rochaeti, S.E., M.M.)

Anggota:

(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. Dr. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. Dr. HAMKA

Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Roi Andy Purnomo
NIM : 1602025217
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

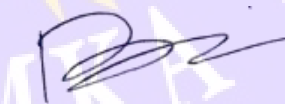
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“pengaruh kompensasi dan hukuman terhadap kinerja karyawan divisi msdm pada pt.bri life jakarta”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal : Februari 2021

Yang menyatakan



(Roi Andy Purnomo)

ABSTRAK

Roi Andy Purnomo (1602025217)

PENGARUH KOMPENSASI DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI MSDM PT. BRI LIFE JAKARTA

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta

Kata Kunci: Kompensasi, Hukuman, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Kompensasi dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di salah satu Divisi PT BRI Life. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan diantaranya, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial Hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kedua variabel bebas, yaitu Kompensasi dan Hukuman secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

ABSTRACT

Roi Andy Purnomo (1602025217)

THE EFFECT OF COMPENSATION AND PUNISHMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN HR DIVISION PT. BRI LIFE JAKARTA

Thesis. Strata One Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Keywords: Compensation, Punishment, and Employee Performance

This study aims to determine how the influence between compensation and punishment on employee performance.

This study used a survey method. This research was conducted on employees in a division of PT BRI Life. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. Data processing and analysis techniques used include descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classical assumption test, correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, and hypothesis testing.

The results showed that partially compensation has a positive and significant effect on employee performance and partially punishment has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously the two independent variables, namely compensation and punishment together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayahnya sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi sesuai dengan yang diharapkan yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Divisi MSDM pada PT. BRI Life Jakarta”**.

Pada kesempatan ini tidak lupa saya mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan bimbingan, motivasi, dan dorongan dari berbagai pihak yang turut berperan dalam partisipasi terselesaikannya pembuatan skripsi ini. Dengan terselesaikannya skripsi ini saya mengucapkan banyak terima kasih kepada:


1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, kesehatan, dan kemudahan dalam hal apapun kepada penulis.
2. Kedua orang tua yang selalu mendukung penulis yaitu M. Arifin dan Niktiniah yang selalu memberi semangat dalam ucapan ataupun do'a yang selalu mereka panjatkan untuk kemudahan penulis dalam menyelesaikan laporan proposal skripsi.
3. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Zulpahmi, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
5. Bapak Adityo Ari Wibowo, Dr, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan juga selaku

dosen pembimbing 1 yang telah membimbing penulis dengan baik dalam menyusun laporan akhir atau skripsi ini.

6. Bapak Bapak Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si selaku dosen pembimbing 2 yang telah membimbing penulis dengan baik dalam menyusun laporan akhir atau skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA atas ilmu bantuan yang telah di berikan.
8. Semua teman-teman ku yang telah memberikan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan laporan proposal skripsi ini.
9. Semua teman-teman seangkatan terutama Manajemen B lima yang telah memberikan semangat dan menemani selama \pm 4 tahun dalam perjalanan perkuliahan di S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
10. Serta seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan laporan magang ini. Maka dari itu penulis mohon menerima segala nasehat, kritik, dan saran yang bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membaca laporan ini. Semoga bermanfaat.

Jakarta, 18 Februari 2021



Roi Andy Purnomo

(1602025217)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	9
2.2 Telaah Pustaka	28
2.2.1 <i>Kompensasi</i>	28
2.2.1.1 <i>Pengertian Kompensasi</i>	28
2.2.1.2 <i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi</i>	29
2.2.1.3 <i>Klasifikasi Kompensasi</i>	31
2.2.1.4 <i>Dimensi dan Indikator Kompensasi</i>	31

2.2.2	<i>Hukuman</i>	33
2.2.2.1	<i>Pengertian Hukuman</i>	33
2.2.2.2	<i>Bentuk-Bentuk Hukuman</i>	35
2.2.2.3	<i>Jenis-Jenis Hukuman</i>	36
2.2.2.4	<i>Indikator Hukuman</i>	36
2.2.3	<i>Kinerja Karyawan</i>	37
2.2.3.1	<i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	37
2.2.3.2	<i>Faktor-Faktor Kinerja Karyawan</i>	38
2.2.3.3	<i>Kriteria Kinerja Karyawan</i>	39
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja</i>	40
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	41
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metodologi Penelitian</i>	43
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	43
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	45
3.3.1	<i>Populasi</i>	45
3.3.2	<i>Sampel</i>	45
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	46
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	46
3.4.2	<i>Tenknik Pengumpulan Data</i>	46
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisi Data</i>	47
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	47
3.5.1.1	<i>Uji Reliabilitas</i>	47
3.5.1.2	<i>Uji Validitas</i>	48
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	49
3.5.3	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i>	50
3.5.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	50
3.5.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	51
3.5.4	<i>Uji Hipotesis</i>	54
3.5.5	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	56

3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi dan Adjusted R^2	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	60
4.1.1 Sejarah PT. BRI Life.....	60
4.1.2 Visi, Misi, dan Nilai-Nilai Inti Perusahaan.....	64
4.1.3 Struktur Organisasi PT. BRI Life	66
4.1.4 Bidang Usaha	66
4.1.5 Karakteristik Responden PT. BRI Life Divisi MSDM.....	67
4.2 Hasil Pengolahan Data	69
4.2.1 Uji Kualitas Data	69
4.2.1.1 Uji Validitas	69
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	72
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	72
4.2.2.1 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Kompensasi(X_1).....	72
4.2.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Hukuman (X_2).....	84
4.2.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (y).....	95
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	106
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	106
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	108
4.2.3.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	112
4.2.3.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	114
4.2.4 Analisis Uji Hipotesis	114
4.3 Pembahasan Umum	116
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	123
5.2 Saran	124
DAFTAR PUSTAKA.....	126

DAFTAR TABEL

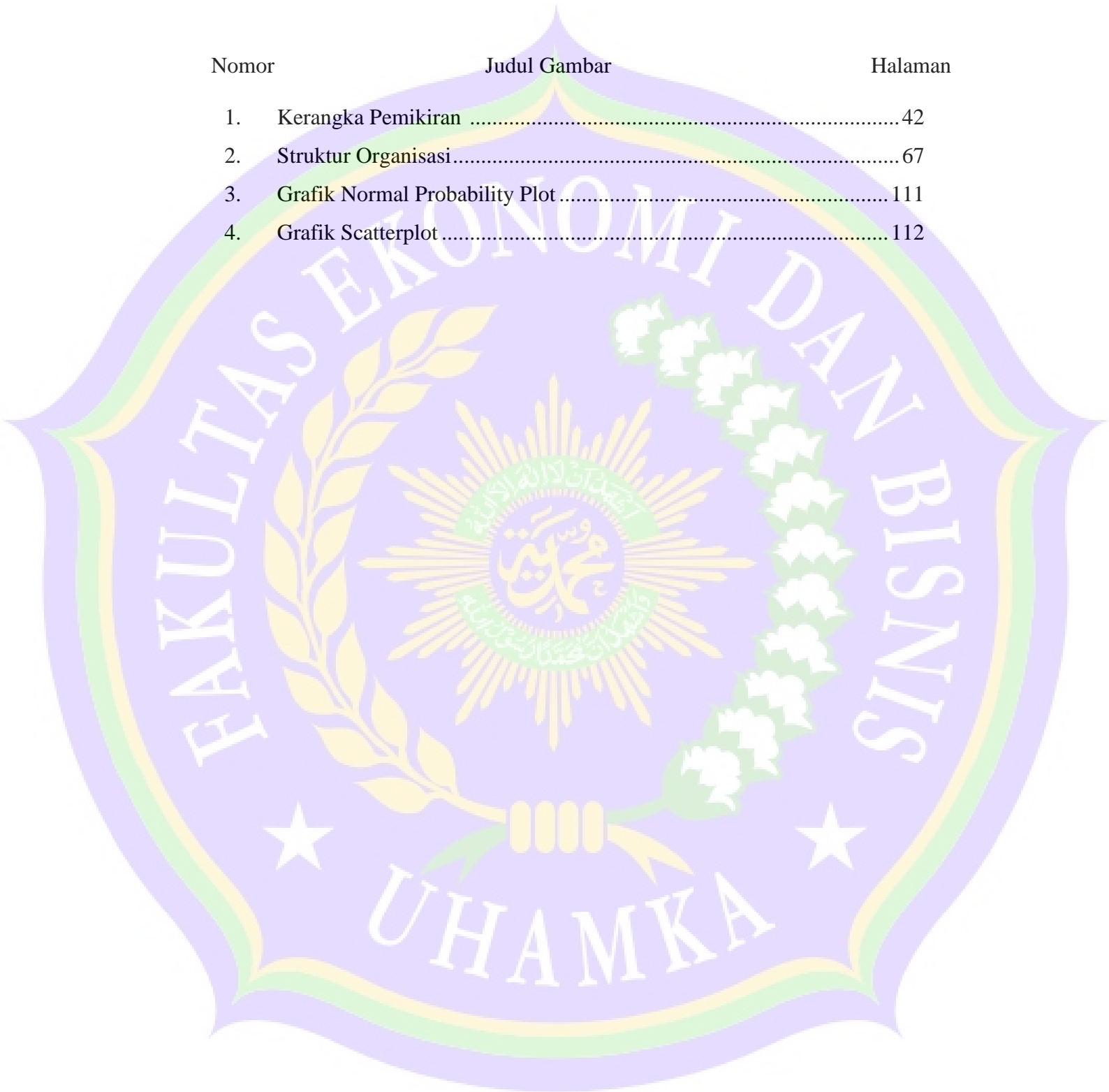
Nomor	Judul	Halaman
1.	Penilaian Karyawan PT.Asuransi BRI Life Divisi MSDM Thn 16-19 ...	4
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	16
3.	Operasional Variabel.....	44
4.	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert	47
5.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	49
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	54
7.	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	57
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
11.	Uji Validitas Kompensasi.....	70
12.	Uji Validitas Hukuman.....	70
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	71
14.	Hasil Uji Reliabilitas	72
15.	Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan	73
16.	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.....	74
17.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	75
18.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.....	76
19.	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan.....	77
20.	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun.....	78
21.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan	79

22. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya	80
23. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.....	81
24. Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya	82
25. Skor dan rata-rata indikator kompensasi	83
26. Saya tahu mengerti tentang peraturan dan tata tertib di perusahaan.....	85
27. Saya lebih berhati-hati dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan	86
28. Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya semakin taat aturan.....	87
29. Hukuman yang diberikan berlandaskan pada aturan perusahaan.....	88
30. Atasan memberikan teguran dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman	89
31. Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya dapat meningkatkan disiplin kerja saya di kemudian hari	90
32. Hukuman yang diberikan mempengaruhi kinerja saya	91
33. Saya bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila saya melakukan kesalahan.....	92
34. Hukuman yang diberikan mampu memotivasi agar menjadi lebih baik	93
35. Hukuman yang diberikan mampu memotivasi saya agar menjadi lebih baik lagi	94
36. Skor dan rata-rata indikator hukuman	95
37. Saya selalu mengevaluasi kinerja saya untuk terus menghasilkan kinerja yang baik	96
38. Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur	97

39.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	98
40.	Saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan	99
41.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.....	100
42.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	101
43.	Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya dapat meningkatkan disiplin kerja saya di kemudian hari	102
44.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	103
45.	Saya bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila saya melakukan kesalahan.....	104
46.	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.....	105
47.	Skor dan rata-rata indikator kinerja karyawan	106
48.	Hasil regresi linier berganda.....	108
49.	Hasil uji normalitas	110
50.	Juji durbin-watson	112
51.	Analisis koefisien korelasi parsial antara kompensasi dan kinerja karyawan	113
52.	Analisis koefisien korelasi parsial antara hukuman dan kinerja karyawan	114
53.	Hasil uji statistik F.....	117

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	42
2.	Struktur Organisasi.....	67
3.	Grafik Normal Probability Plot.....	111
4.	Grafik Scatterplot.....	112



DAFTAR LAMPIRAN

1.	Kuisisioner Penelitian.....	1/28
2.	Data Kuesioner	6/28
3.	Output SPSS	12/28
4.	Tabel r	20/28
5.	Tabel t	21/28
6.	Tabel F	22/28
7.	Pengajuan judul.....	23/28
8.	Pengajuan persetujuan judul.....	24/28
9.	Surat tugas	25/28
10.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	26/28
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	27/28
12.	Daftar Riwayat Hidup.....	28/28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi kemajuan teknologi dan berubahnya sifat pekerja saat ini, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu bersaing secara kooperatif agar mampu bertahan dan terus berkembang. Hal ini membuat persaingan usaha semakin ketat dimana pelaku usaha dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerjanya guna dapat bersaing dan menjadi yang paling unggul diantara yang lain. Agar dapat terus bersaing dan menjadi yang paling unggul, pelaku usaha harus melakukan langkah yang tepat dalam menghadapi perubahan bisnis salah satunya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kemajuan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memadai dan mampu bersaing. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi harus dibina dan dikelola dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individunya. Sumber daya manusia dalam organisasi yaitu merupakan karyawan, yang mana memiliki potensi atau kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi. Pengelolaan dan pembinaan yang baik yang dilakukan suatu organisasi dalam hal ini manajemen sumber daya manusia terhadap karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di organisasi tersebut.

Salah Satu Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai oleh perorangan. Perusahaan memberikan kompensasi yaitu sebagai Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati (Hasibuan, 2008). Kompensasi itu berupa materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Dari berbagai literatur tersebut, kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial) (Samsudin, 2006:187) . Wujud dari kompensasi dapat berupa gaji pokok/upah dasar, insentif. Apabila kompensasi tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyaan kedepannya.

Selain faktor kompensasi, faktor *Hukuman* juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. *Hukuman* adalah hukuman yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan saat menegerjakan tugasnya yang tidak sesuai prosedur yang ada di sebuah perusahaan. *Hukuman* yang berguna untuk sebagai alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal Rivai, 2016:444). Setiap pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan adalah pekerjaan yang memang sama dengan ketentuan yang ada diperusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah apa yang ada di dalam surat perjanjiannya.

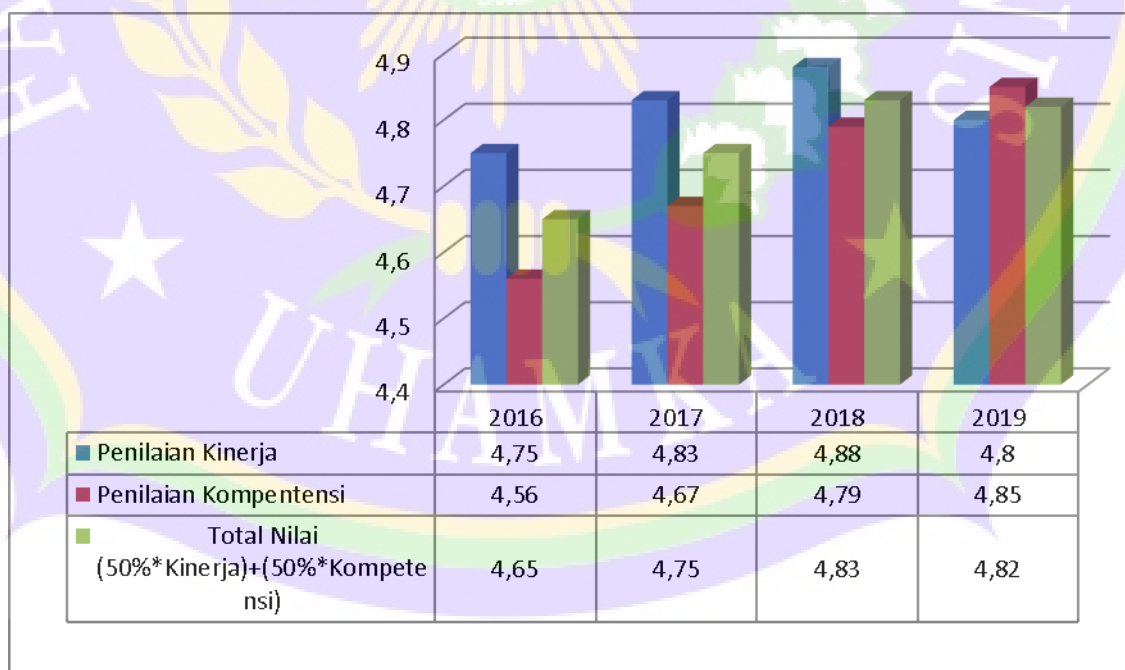
Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *Hukuman* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *Hukuman* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *Hukuman* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat *Hukuman* seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan. Hukuman (*Hukuman*) diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak berbuat kesalahan itu lagi (M. Ngalim Purwanto, 2013:238).

Setelah peneliti melakukan survey pada PT. Asuransi BRI Life, terlihat fenomena masalah yang mengakibatkan kinerja menurun disebabkan oleh faktor kompensasi dan *Hukuman* yang tidak berjalan baik seperti masalah kompensasi masih terlihat ada karyawan yang tidak diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, masih adanya juga ketidakadilan kepada karyawan lama yang sudah berpuluh tahun bekerja tetapi masih diberikan kompensasi yang

sama seperti karyawan baru, seharusnya apabila karyawan loyal terhadap perusahaan perusahaan akan memberikan kompensasi yang lebih kepada mereka.

PT. Asuransi BRI Life terletak di. Jalan H. Rasuna Said Blok X-1 Kav 1&2 Jakarta 12950. Berdiri dan beroperasi sejak tahun 1988. PT. Asuransi BRI Life bergerak dalam bidang asuransi jiwa yang merupakan anak perusahaan dari Bank BRI. Berdasarkan dari penulis yang telah melakukan survei di PT Asuransi BRI Life tanggal 27 Desember 2019, dapat disimpulkan bahwa PT Asuransi BRI Life mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya dan terdapat beberapa kekurangan yang menghambat kinerja karyawannya, seperti pencapaian target tugas tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena mengalami penurunan kinerja karyawan di tahun 2018. Hal ini tertera dalam grafik kinerja karyawan dalam rating 4 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1
Penilaian Karyawan PT Asuransi BRI Life Divisi MSDM Tahun 2016-2019



Sumber : PT. Asuransi BRI Life, diolah penulis dalam bentuk persentase (%).

Berdasarkan data pada grafik, kinerja karyawan pada divisi MSDM mengalami penurunan pada tahun 2019, sementara kinerja karyawan pada tahun 2018 sangat bagus dan di grafik juga menunjukkan kenaikan dari tahun 2016 sampai 2018. Sedangkan pada grafik kompetensi karyawan mengalami kenaikan dalam 3 tahun terakhir, sama halnya dengan kinerja karyawan, grafik kompetensi karyawan juga sangat bagus pada tahun 2019 dan mengalami kenaikan dari 4 tahun sebelumnya, yaitu dari tahun 2016 sampai tahun 2019. Dapat disimpulkan bahwa grafik total dari kedua penilaian tersebut mengalami penurunan dari 4.83% menjadi 4.82% pada tahun 2019. Maka hal ini mengindikasikan bahwa adanya tingkat kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan oleh PT. Asuransi BRI Life, apabila tidak ditangani secara serius akan berdampak negatif ke depannya baik itu untuk karyawan maupun perusahaan.

Sebelum saya membuat penelitian ini, sudah ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang apakah kompensasi dan *Hukuman* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun terdapat adanya perbedaan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Raymond Suak, Adolfina, Yantje Uhing (2017) bahwa *Hukuman* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Regitha M. Panekenan Willem J.F Alfa Tumbuan Farlane S. Rumokoy (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan dan hukuman secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan dan parsial.. Hal ini juga sama dengan penelitian

yang di lakukan oleh Natasya Michelle Putri Kentjana & Piter Nainggolan (2018) bahwa *Hukuman* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat pentingnya kompensasi dan *Hukuman* sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. BRI Life Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Divisi MSDM pada PT. BRI Life Jakarta”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, dapat diidentifikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapai target penjualan pada tahun 2019.
2. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.
3. Hukuman/sanksi juga menjadi salah satu faktor yang berakibat terjadi penurunan kinerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian tidak meluas sampai ke masalah lain maka penulis memberikan batasan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu hanya membahas variabel bebas (*Independent*) yaitu Kompensasi (X_1) dan *Hukuman* (X_2) terhadap variabel terikat (*Dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Selain itu objek dari penelitian ini adalah Di Divisi MSDM pada PT. Asuransi BRI Life.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian, yaitu “Bagaimanakah pengaruh Kompensasi dan *Hukuman* terhadap Kinerja Karyawan Divisi MSDM pada PT. Asuransi BRI Life”.

1.2 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas diatas maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi MSDM pada PT. Asuransi BRI Life.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Hukuman* terhadap Kinerja Karyawan Divisi MSDM pada PT. Asuransi BRI Life.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan *Hukuman* terhadap Kinerja Karyawan Divisi MSDM pada PT. Asuransi BRI Life

1.3 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan perusahaan terutama oleh pihak manajemen sebagai dasar pertimbangan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, R. S., & Uhing, Y. (2017). the Effect of *Reward* and *Hukuman* on Employees Performance of Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Ali, Raja dkk. *Analisis Reward dan Hukuman pada Kantor Perum Damri Makasar*. Makasar :UNHAS, 2011
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Barat, P. J., Bidang, J., Telematika, B., Pengolahan, B., & Elektronik, D. (2013). *Sumber: Data diolah untuk penelitian*. 68–81.
- Cruz, A. P. S. (2013). Teori Motivasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Dwi Galih, Koencoro. *Pengaruh Reward dan Hukuman terhadap kinerja*. Universitas Brawijaya. Skripsi, 2013
- Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22531>
- Faldian, Rahmanda Putra, dkk. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang*, Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2013
- Hutahaen, 2015. (2015). Universitas Kristen Maranatha 1. *Sistem Informasi, Cdc*, 1–4.
- Ibrar, M and Khan. 2015. The Impact of *Reward* on Employee Performance (A Case Study of Malakand Private School). *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. ISSN: 2300-2697, Vol. 52, pp 95-103. Retrieved from <https://www.scipress.com/ILSHS.52.95.pdf>. Accessed on August 3rd 2018 .
- Index, C., Adil, H., Rao, C. V. K., Ayaz, M. Q., Shinwari, A., Lecturer, S., Studies, M., & Manager, S. A. (2020). *Effect of Compensation Packages on Job Satisfaction and Employees " Retention : A Case of Jalalabad-based Private Universities of Afghanistan*. 8(2), 26–35.
- Kadir, A., Humaid AlHosani, A., Ismail, F., & Sehan, N. (2019). *The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance*. <https://doi.org/10.4108/eai.30-7-2019.2287551>
- Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai

- Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 40–56.
- Lestari, Firdausi. 2016. *Pelaksanaan system Reward dan Hukuman di lingkungan kementerian keuangan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai. Reformasi Vol 6. No. 1.*
- Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pangesti, R. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi ...*, Risdha Pangesti, *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP*, 2017. 9–39.
- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh *Reward Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)*. *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Rufaidah, R., Hutami, H., & Mayowan, Y. (2017). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(1), 181–188.
- Rumokoy, F. S. (2019). the Influence of *Reward and Hukuman Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 471–480. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22436>
- Setiawan, A. P. (2015). PENGARUH PENERAPAN PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI STAF AKUNTANSI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN (Studi kasus pada PT PINDAD (Persero) Bandung). *E-Jurnal: Unpas*, 77–109.
- Singhvi, P. A. S., Dhage, N. N., & Sharma, P. P. (2018). Compensation and Its Impact on Motivation Employee's Satisfaction and Employee's Performance. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, 05(02), 1–43. <https://doi.org/10.9756/iajobhrm/v5i2/1810012>
- Sugiyono. (2016). Definisi dan Operasional Variabel Penelitian. *Definisi Dan Operasional Variabel Penelitian*, 41–70.
- Sugiyono. (2013). Ninoy Yudhistya Sulistiyono, repository.upi.edu 19. *Repository.Upi.Edu* 19, 19–29.
- Surya Dharma Purba. (2014). *Tingkat Kejenuhan Belajar Mahasiswa Kerjasama Kabupaten Landak Dan Penyelesaian Tugas Akhir Universitas Pendidikan Indonesia* / repository.upi.edu / perpustakaan.upi.edu.