

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dibandingkan dengan faktor lainnya juga merupakan aset yang paling berharga. Untuk mencapai sasaran dan juga tujuan strategis organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia atau individu yang memiliki kualitas handal, kompeten, dan visioner. Visi dan misi organisasi atau perusahaan harus sejalan dengan kompetensi sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, dan pengelolaan individu anggota suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menyangkut perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam perusahaan tentunya membutuhkan perhatian khusus dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar menciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kegiatan SDM dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerja dan dari sisi pekerjaan. Dari sisi pekerjaan terdiri dari evaluasi pekerjaan. Sedangkan dilihat-

dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja karyawan, pelatihan kerja, dan pengembangan kerja karyawan.

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif dan berhasil harus dibekali dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh dengan tujuan organisasi, dikarenakan manusialah sebagai pengolah, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Ini diperlukan pola, instrumen, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti halnya pada organisasi/ perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata.

Sektor pariwisata di Indonesia mampu bersaing dan mengalami peningkatan yang cukup tinggi dalam persaingan pariwisata dunia. Hal ini berdasarkan laporan terbaru dari *Travel & Tourism Competitiveness Index 2019* yang dirilis oleh *World Economic Forum (WEF)*, menunjukkan bahwa peringkat daya saing bidang pariwisata Indonesia telah naik dari peringkat 70 pada tahun 2013 ke peringkat 40 pada tahun 2019. Selain itu WTO (*World Tourism Organization*) juga telah memprediksikan bahwa pariwisata merupakan industri terbesar yang tumbuh di abad 21 dengan perkiraan mencapai 1,6 miliar wisatawan pada tahun 2021.

Peranan sektor pariwisata nasional semakin penting sejalan dengan perkembangan dan kontribusi yang diberikan. Menurut Buku Saku Kementerian Pariwisata (2016), kontribusi sektor pariwisata terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional pada tahun 2014 telah mencapai 9 % atau sebesar Rp 946,09

triliun. Sementara devisa dari sektor pariwisata pada tahun 2014 mencapai Rp. 120 triliun dan kontribusi terhadap kesempatan kerja sebesar 11 juta orang. Melalui *multiplier effect*-nya, pariwisata dapat dan mampu mempercepat pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Itulah mengapa, percepatan pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja yang lebih luas dapat dilakukan dengan mempromosikan pengembangan pariwisata.

Sektor pariwisata Indonesia mengalami pertumbuhan dalam lima tahun terakhir. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah wisatawan mancanegara pada periode 2014-2018 tumbuh sebesar 67,6%. Naik hampir dua kali lipat dibandingkan pertumbuhan periode 2009-2013 yang sebesar 39,2%. Selain itu, menurut *Travel and Tourism Competitiveness Index* yang dikeluarkan *World Economic Forum*, daya saing pariwisata Indonesia naik dari peringkat 81 di 2009 menjadi urutan 40 pada 2019. Keseluruhan indeks pengukuran didasarkan pada tiga sub indeks utama, yaitu (1) kerangka kerja regulasi; (2) lingkungan bisnis dan infrastruktur; dan (3) sumber daya manusia, budaya dan alam. Naiknya peringkat Indonesia merupakan bentuk apresiasi masyarakat dunia terhadap kebijakan dan kinerja pemerintah yang serius memperbaiki iklim industri pariwisata. Dengan terjadinya fenomena tersebut, maka gejolak persaingan baik pada tingkat regional maupun internasional akan semakin meningkat. Berbagai perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata akan saling bersaing untuk dapat menarik perhatian wisatawan. Hal tersebut akan berimplikasi kepada setiap perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata untuk berlomba-lomba menunjukkan keunggulan yang dimiliki.

Sebagai negara destinasi wisata dunia, sudah sepatutnya Indonesia memberikan pelayanan terbaik bagi wisatawan. Destinasi wisata yang unggul

dengan kualitas pelayanan yang baik serta fasilitas publik yang memadai, tentunya memberikan kepuasan bagi wisatawan sehingga mereka segan untuk berkunjung kembali.

Organisasi atau perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusianya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja dan menjalankan tugas. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu kinerja dianggap sebagai hal yang terpenting oleh sebuah perusahaan karena kinerja berkaitan langsung dengan hasil keterampilan dan kemampuan oleh masing-masing sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan dunia bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu upaya-upaya guna meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tantangan yang serius bagi suatu organisasi atau perusahaan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berada di dalamnya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam kegiatan organisasi karena mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan yang dapat mendukung untuk mencapai kinerja yang baik. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik tentu akan memberikan kontribusi yang positif bagi keberlangsungan operasional perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek

pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Setiap organisasi haruslah memperhatikan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar organisasi dapat berkembang.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi hampir di semua perusahaan adalah masalah kinerja karyawan. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Selain pengertian tersebut kinerja juga memiliki definisi suatu pencapaian pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Tidak maksimalnya kinerja karyawan tentu dapat berdampak pada terganggunya kegiatan operasional perusahaan.

kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, dan juga memfokuskan pada hasil kerjanya. Suatu perusahaan pada dasarnya dijalankan oleh manusia (karyawan), maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia didalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan seperti halnya pada karyawan pariwisata yang ada di Kec. Tajungbumi Kab. Bangkalan. Berikut daftar wisata di Kec. Tajungbumi berdasarkan data Disbudpar Kab. Bangkalan:

Tabel 1.1 Daftar wisata yang ada di Kec. Tanjungbumi Kab. Bangkalan

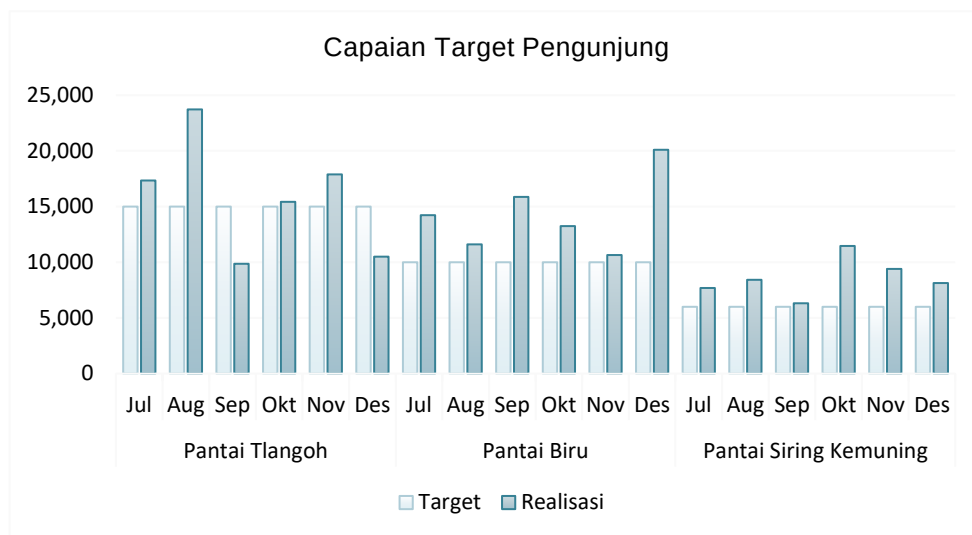
No	Wisata	Desa	Tenaga Kerja		
			Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Pantai Tlangoh	Tlangoh	22	12	34
2	Pantai Biru	Telaga Biru	15	6	21
3	Pantai Siring Kemuning	Macajah	9	5	14

Sumber: Bagian Pariwisata Disbudpar Kabupaten Bangkalan, 2022

Berdasarkan data Disbudpar Kabupaten Bangkalan, ada 3 tempat wisata utama di Kec. Tanjungbumi tepatnya berada di desa Tlangoh, Telaga Biru, dan Macajah dengan total keseluruhan karyawan yaitu 69 karyawan. Objek yang dijadikan tempat wisata adalah pantai mengingat kecamatan Tanjungbumi terletak di sebelah utara pulau madura dan berbatasan langsung dengan Kabupaten Sampang. Keindahan pantai yang ada di Kec. Tanjungbumi merupakan daya tarik utama bagi masyarakat lokal maupun luar pulau yang menjadikan sebuah peluang usaha serta lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar untuk menunjang perekonomian dalam meningkatkan kesejahteraan khususnya masyarakat Kec. Tanjungbumi.

Hasil observasi awal berdasarkan pengamatan penelitian pada ketiga wisata pantai yang ada di Kec. Tanjungbumi terdapat masalah mengenai kualitas dan kuantitas kerja karyawan belum maksimal sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Kualitas dan kuantitas kerja yang baik ditunjukkan dengan pencapaian tujuan dan target yang tepat, dengan begitu akan membuat organisasi atau perusahaan berjalan sebagaimana mestinya. Dalam halnya pariwisata yang ada di Kec. Tanjungbumi, kualitas dan kuantitas pekerjaannya belum memuaskan ditunjukkan dengan adanya data kunjungan perbulannya

masih belum mencapai target. Berikut adalah tabel capaian target pengunjung pada tiga tempat wisata di Kec. Tanjungbumi pada bulan Juli s/d Desember 2021:



Gambar 1.1 Capaian target pengunjung pada tiga wisata di Kec. Tanjungbumi bulan Juli s/d Desember 2021

Sumber: *Bagian Adm Wisata di Kec. Tanjungbumi, 2022*

Data yang disajikan dalam grafik di atas tampak bahwa jumlah kunjungan wisatawan pada bulan Juli hingga Desember 2021 sangat berfluktuatif baik pada wisata Pantai Tlangoh, Pantai Biru, maupun Pantai Siring Kemuning. Fenomena tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu tingkat pelayanan serta fasilitas yang berikan oleh pihak wisata. Pantai Tlangoh sebagai destinasi wisata dengan jumlah karyawan terbanyak mengalami penurunan pencapaian target pengunjung pada bulan September dengan realisasi sebanyak 65.8% dari target pengunjung (15.000 orang) dan dibulan Desember dengan realisasi sebanyak 70% dari target pengunjung (15.000 orang). Tidak tercapainya target kunjungan wisata Pantai Tlangoh menandakan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal. Hal tersebut terjadi lantaran kurang disiplin dalam menjalankan

tugas dan pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan kepada wisatawan sehingga berdampak pada menurunnya capaian target kunjungan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh pihak pengelola wisata pantai yang ada di Kec. Tanjungbumi khususnya wisata Pantai Tlangoh. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Penurunan hasil penilaian indikator-indikator kinerja karyawan dapat menjadi petunjuk adanya symptom/gejala yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja yang baik dalam suatu organisasi atau perusahaan didasari atas beberapa hal seperti disiplin kerja dan kompensasi. kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor antara lain: kepemimpinan, kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen dan kompensasi. Sedangkan menurut pangabean dalam Emilia Kristina (2019:43) menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi yang digunakan diberbagai instansi.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi, masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu. Salah satu faktor yang menunjukkan kedisiplinan dapat dilihat pada tingkat absensi karyawan Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi. Tingkat absensi ini dapat menunjukkan seberapa serius karyawan dalam disiplin kerja. Dengan mengetahui tingkat absensi pada perusahaan tersebut, maka kita dapat mengetahui seberapa besar juga tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Semakin besar tingkat kemangkiran kerja pada perusahaan maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada perusahaan. Berikut ini tingkat absensi pada karyawan Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi.

Tabel 1.2 Tingkat absensi dan keterlambatan karyawan Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi bulan Januari s/d Juli 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase Absensi	Jumlah Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
Juli	28	41	4.31%	23	2.42%
Agustus	26	56	6.15%	17	1.87%
September	26	17	1.82%	34	3.63%
Oktober	24	39	4.39%	25	2.82%
November	28	32	3.01%	21	1.97%
Desember	26	67	6.61%	39	3.85%

Sumber: Data Internal Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi (2021)

Pada Tabel 1.2, dapat dilihat tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan karyawan Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi cenderung tinggi dengan persentase ketidakhadiran mencapai 6.61% pada bulan Desember 2021. Kemudian dilihat dari tabel 1.2, tingkat keterlambatan karyawan juga tinggi dengan persentase keterlambatan mencapai 3.85% di bulan Desember. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi menjelaskan bahwa kinerja karyawan belum maksimal disebabkan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

disiplin kerja memberikan kontribusi yang sangat positif bagi karyawan, diantaranya: karyawan dapat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memperoleh suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan juga dapat menambah motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu, menerapkan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat mewujudkan kinerja karyawan yang semakin baik. Jika pegawai memiliki disiplin yang baik maka hal ini yang mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan. Sehingga tujuan organisasi bisa terwujud sesuai target yang diharapkan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan suatu organisasi akan sukar untuk dicapai.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan yaitu kompensasi. kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding, dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang

diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan dari pelayanan mereka (kempa sasila, 2016).

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh pengelola Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi yaitu berupa gaji, insentif dan fasilitas. Insentif tersebut berupa bonus serta fasilitas yang memadai seperti tempat peristirahatan, musholla, dan jaringan internet/*Wifi*. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untu memenuhi kebutuhan mereka saat ini. Berikut besaran kompensasi yang diterima karyawan Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi:

Tabel 1.3 kompensasi yang diterima karyawan Wisata Pantai Tlangoh
Kec. Tanjungbumi

No	Jabatan	Gaji (Bulan)	Bonus/ Insentif	UMK Kab. Bangkalan
1	Ketua	Rp1,350,000	Rp350,000	Rp.1.957.000
2	Sekretaris	Rp1,250,000	Rp350,000	Rp.1.957.000
3	Bendahara	Rp1,190,000	Rp300,000	Rp.1.957.000
4	Sie Keamanan	Rp1,050,000	Rp250,000	Rp.1.957.000
5	Sie Kebersihan	Rp1,050,000	Rp250,000	Rp.1.957.000
6	Sie Humas	Rp980,000	Rp250,000	Rp.1.957.000
7	Sie Daya Tarik Wisata	Rp1,050,000	Rp250,000	Rp.1.957.000

8	Pekerja/Pelayan	Rp750,000	Rp250,000	Rp.1.957.000
---	-----------------	-----------	-----------	--------------

Sumber: Bagian Admin Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang diterima karyawan Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi masih tergolong rendah hal tersebut dilihat dari gaji yang diterima karyawan secara keseluruhan masih dibawah gaji UMK Kab. Bangkalan. Jabatan dengan gaji tertinggi yaitu ketua dengan jumlah Rp1,350,000 atau sebesar 69% dari UMK Kab. Bangkalan. Kemudian jabatan dengan gaji terendah yaitu pekerja/pelayan dengan jumlah Rp750,000 atau sebesar 38.3% dari UMK Kab. Bangkalan. Disamping itu karyawan juga menerima bonus dan insentif tiap bulannya dengan besaran Rp250,000. Namun hal tersebut masih belum cukup untuk menutupi gaji pokok yang berdampak pada menurunnya pemenuhan kebutuhan karyawan.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, serta kebutuhan kompensasi yang tercukupi, maka kinerjanya juga akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan suatu perusahaan/organisasi.

Beberapa penelitian terhadulu yang dijadikan sebagai dukungan pada penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan pada hasil tiap variabel yang menimbulkan adanya *research gap*. Berikut adalah beberapa *research gap* pada penelitian ini:

Penelitian yang menggunakan variabel bebas “kompensasi” dengan variabel terikat “kinerja karyawan” mempunyai pengaruh yang signifikan maupun tidak. Seperti pada penelitian Iptian dkk (2020), memperlihatkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang menggunakan variabel bebas “disiplin kerja” dengan variabel terikat “kinerja karyawan” mempunyai pengaruh positif signifikan maupun tidak. Seperti pada penelitian Hasibuan, Melayu SP (2011), memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih terperinci mengenai disiplin kerja dan kompensasi kaitannya dengan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Wisata Pantai Tlangoh di Kecamatan Tanjungbumi Kabupaten Bangkalan)”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi?
2. Apakah disiplin kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi?

1.3 Tujuan Pembahasan

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi.
2. Pengaruh disiplin kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat antara lain:

1. Manfaat praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat digunakan dalam dunia praktis sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan khususnya untuk Wisata Pantai Tlangoh Kec. Tanjungbumi dengan harapan dapat membawa perusahaan dan pihak yang bersangkutan ke arah yang lebih baik lagi.

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi atau pengetahuan baru kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan dapat bermanfaat sebagai bahan pedoman atau pembanding untuk penelitian selanjutnya agar dapat menyusun proposal skripsi dengan baik dan benar.