

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP DISIPLIN KERJA**

**PADA PT TUNAS BARU LAMPUNG Tbk DIVISI PROSES MINYAK**

**CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

**EKO PURWANTO**

**01081001083**

**Manajemen**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2012**



K. 22874 / 23419

698.314 07

Eko

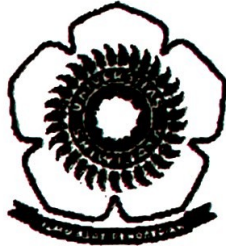
P PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP DISIPLIN KERJA

C-122112

PADA PT TUNAS BARU LAMPUNG Tbk DIVISI PROSES MINYAK

2012

**CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

**EKO PURWANTO**

**01081001083**

**Manajemen**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2012**

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : EKO PURWANTO  
NIM : 01081001083  
Jurusan : Manajemen  
BidangKajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada  
PT Tunas Baru Lampung Tbk. Divisi Proses Minyak Cabang Palembang**

Pembimbing :

Ketua : Drs. M Kosasih Zen, M.Si  
Anggota : Drs. H. Adlyn Kamaruddin  
Tanggal diuji : 9 Oktober 2012

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Inderalaya, 15 Oktober 2012



EKO PURWANTO

NIM. 01081001083

## SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa :

Nama : Eko Purwanto

NIM : 01081001083

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Proses Minyak Cabang Palembang

Telah kami periksa cara penulisan, *grammer*, maupun susunan *tensesnya* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 19 September 2012

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Drs. M Kosasih Zen, M.Si  
NIP.195210031976021001

Anggota,



Drs. Adlyn Kamaruddin  
NIP. 194905051979031005



## RIWAYAT HIDUP

Nama : EKO PURWANTO  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/ 31 Desember 1991  
Agama : Islam  
Status : Belum Kawin  
Alamat : Jl.Swadaya No :23 RT :05 RW:02 Sukajadi Kec  
Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin  
Email : eko\_purwanto31a@yahoo.com

### Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SDN 3 Sukajadi  
SMP : SMPN 51 Palembang  
SMA : SMA Muhammadiyah 1 Palembang  
Pendidikan Non Formal : -  
Pengalaman Organisasi : Ketua Divisi Keilmuan IKAMMA 2010  
Penghargaan Prestasi : -

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP DISIPLIN KERJA  
PADA PT TUNAS BARU LAMPUNG Tbk. DIVISI PROSES  
MINYAK CABANG PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : EKO PURWANTO  
Nim : 01081001083  
Fakultas : EKONOMI  
Jurusan : MANAJEMEN  
Bidang Kajian/Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

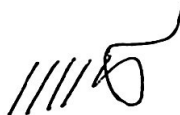
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal : 12 September 2012

Ketua :



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si.

NIP. 195210031976021001

Tanggal : 12 September 2012

Ketua :



Drs. H. Adlyn Kamaruddin

NIP. 194905051979031005



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP DISIPLIN KERJA  
PADA PT TUNAS BARU LAMPUNG Tbk DIVISI PROSES  
MINYAK CABANG PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : EKO PURWANTO

NIM : 01081001083

Fakultas : EKONOMI

Jurusan : MANAJEMEN

Bidang Kajian/Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 9 Oktober 2012 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 9 Oktober 2012

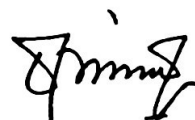
Ketua



Anggota



Anggota



Drs.M.Kosasih Zen,M.Si Drs.H. Adlyn Kamaruddin Dr. Hj.Zunaidah, M.Si  
NIP195210031976021001 NIP194905051979031005 NIP196610221992032002

Mengetahui,



Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E  
NIP 196706241994021002

**Motto :**

**Hanya mereka yang berani**

**gagal dapat meraih**

**keberhasilan (Robert F. Kennedy)**

**Kupersembahkan Untuk :**

**Allah SWT**

**Kedua Orang tuaku Ayah dan Ibu**

**Adikku tersayang**

**Sahabat-sahabatku**

**Almamaterku**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul 'Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Tunas Baru Lampung Tbk.Divisi Proses Minyak Cabang Palembang' Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pentingnya pemberian kompensasi finansial terhadap disiplin kerja karyawan pada karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Proses Minyak Cabang Palembang. Penulisan ini menjadi hal yang menarik untuk dibahas karena pemberian kompensasi finansial yang tepat akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Penulis menyadari tugas skripsi ini masih jauh dari apa yang diharapkan, maka kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat diharapkan, demi kesempurnaan hasil analisis ini. Akhirnya penyusun mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada

1. Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Ketua jurusan
3. Sekretaris jurusan
4. Para dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran
5. Orang tua

Indralaya,

EKO PURWANTO  
NIM. 01081001083

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk. Divisi Proses Minyak Cabang Palembang” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Serta tidak lupa pula sholawat dan salam senantiasa penulis junjungkan selalu kepada nabi besar “Nabi Muhammad SAW”.

Didalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini sangat tidak terlepas dari bantuan dan dorongan semangat dari berbagai pihak, terutama kepada Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan waktunya. Tanpa adanya bantuan tersebut, penulis tidak dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat dengan baik moril dan materiil dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. **Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA**, Rektor Universitas Sriwijaya
2. **Prof. Dr. Syamsurijal, AK,Ph.D** Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. **Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E**, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. **Welly Nailis, S.E, M. M**, Sekretaris Jurusan Manajemen
5. **Drs. Kosasih Zen.M.si**, Pembimbing I Skripsi
6. **Drs. H. Adlyn Kamaruddin**, Pembimbing II Skripsi
7. **Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Tata Usaha serta Pegawai** yang telah memberikan bantuan dan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Terutama



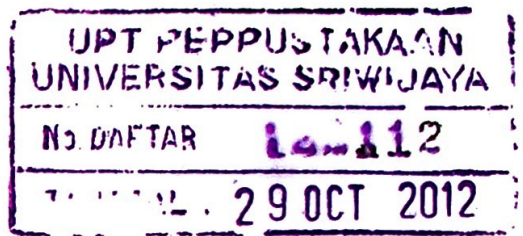
dosen pembimbing akademik **Hj. Nofiawati SE,MM**, dan juga **Mbk Nini** terima kasih atas bantuannya selama ini

8. **Pak Imam**, Pimpinan Hrd PT Tunas Baru Lampung Tbk dan **Staff Bagian Hrd**, **Pak Santho**, **Mbk Warni** yang telah bersedia memberikan data dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
9. Kedua orang tuaku yang ku sayangi, **Fikri** dan **Mardiana**. Engkau orang tua yang terbaik dalam hidupku yang selalu memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa dan tak henti-hentinya.
10. Saudaraku tersayang **Riska Riana** dan **Sintha Nur Riana**, terima kasih semangat yang telah diberikan walaupun kadang ada salah paham aku sayang sama kalian berdua.
11. Sahabat-sahabatku yang tergabung dalam grup budus **Septi**, **Wahyu**, **Issac**, **Kemas**, **Ali**, **Ryan**, dan **Masdar**, semoga kita sukses semua.
12. Teman-teman dalam panitia acara IKAMMA yang aku jadi ketupel **Arwin**, **Vina**, **Dera**, **Tefan**, **Nita**, **Hanan**, dan semua yang terlibat acara itu, maaf sudah ngerepoti selama acara itu.
13. Teman-temanku **Reja**, **Ian**, **Ijal**, **Okky**, **Immanuel**, **Novita**, **Indah**, **Ria** dan lain-lain
14. Teman-temanku dari Manajemen SDM **Khotima**, **Rani**, **Tiwi**, **Indra**, **Yudhi**, **Uni**, **Astri**, **Sandy**, terima kasih bantuannya selama ini.
15. **Teman-teman Satu Angkatan 2008 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**.

Semoga Allah SWT membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua, Amin.

Penulis,

Eko Purwanto  
NIM. 01081001083



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	ii
SURAT PERNYATAN ABTRAKSI.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI.....	vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK.....	xix
<i>ABSTRACT</i> .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Skripsi.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
2.1 Landasan Teori.....	
2.1.1 Kompensasi.....	14
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.1.2 Pengertian Kompensasi Finansial dan Non Finansial.....	15

2.1.1.3 Tujuan Kompensasi .....	16
2.1.1.4 Asas Kompensasi .....	18
2.1.1.5 Sistem dan Kebijakan Kompensasi .....	18
2.1.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	20
2.1.1.7 Tahapan-tahapan Menentukan Kompensasi .....	22
2.1.1.8 Tantangan-tantangan Dalam Kompensasi.....	23
2.1.2 Disiplin Kerja .....	25
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	25
2.1.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja .....	26
2.1.2.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	29
2.1.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja .....	32
2.1.2.5 Indikator Kedisiplinan.....	35
2.1.2.6 Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja.....	37
2.1.2.7 Sumber dan Jenis Masalah Disiplin Kerja.....	38
2.1.2.8 Sanksi Pelanggaran Kerja.....	39
2.3 Penelitian Terdahulu .....	40
2.4 Kerangka Konseptual .....	43
2.5 Hipotesis Penelitian .....	43
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	44
3.2 Rancangan Penelitian .....	44
3.3 Sumber Data .....	44
3.4 Populasi dan Sampel .....	46
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian .....	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
3.6.1 Metode Analisis Kuantitatif.....	51
3.6.1.1 Uji Validitas.....	51
3.6.1.2 Uji Reabilitas.....	51
3.6.2 Metode Analisis Kualitatif.....	51

<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	52
4.1 Analisa Kuantitatif.....	52
4.1.1 Profil Responden.....	52
4.1.2 Pengujian Kuesioner.....	53
4.1.2.1 Uji Validitas.....	53
4.1.2.2 Uji Reabilitas.....	55
4.1.3 Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan.....	56
4.1.3.1 Jawaban Responden Tentang Kompensasi.....	56
4.1.3.2 Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja.....	66
4.1.4 Kesimpulan Analisis Frekuensi.....	73
4.2 Analisis Regresi Sederhana.....	75
4.2.1 Uji Koefisien Regresi Sederhana.....	79
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
 <b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	 83
5.1 Kesimpulan .....	83
5.2 Saran .....	83
 Daftar Pustaka .....	 84



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar kompensasi yang diterima karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk. Divisi Proses Minyak Cabang Palembang Bulan Januari 2012.....	4
Tabel 1.2 Laporan Absensi Karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Proses Minyak Cabang Palembang Bulan Februari 2012.....	8
Tabel 2.1 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	27
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variable.....	47
Tabel 3.2 Skala yang digunakan.....	48
Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	49
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.3 Jawaban Atas Pertanyaan Kompensasi yang diterima Sesuai dengan Prestasi Kerja.....	57
Tabel 4.4 Jawaban Atas Pertanyaan Kompensasi yang diterima Sesuai Dengan Pekerjaan yang dikerjakan.....	58

Tabel 4.5 Jawaban Atas Pertanyaan Kompensasi yang diterima	
Sesuai Dengan Tanggung Jawab.....	59
Tabel 4.6. Jawaban Atas Pertanyaan Kompensasi yang diterima	
Sesuai Dengan Jabatan Pekerjaan.....	60
Tabel 4.7 Jawaban Atas Pertanyaan Kompensasi yang diberikan	
Perusahaan Telah Sesuai dengan Resiko Pekerjaan.....	61
Tabel 4.8 Jawaban Atas Pertanyaan Kompensasi yang diberikan	
Perusahaan Telah Dikatakan Layak.....	62
Tabel 4.9 Jawaban Atas Pertanyaan Kompensasi Yang diberikan	
Perusahaan Dapat Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari.....	63
Tabel 4.10 Jawaban Atas Pertanyaan Kompensasi Yang Diberikan	
Telah Sesuai Dengan Kondisi Ekonomi Saat Ini.....	64
Tabel 4.11 Jawaban Atas Pertanyaan Kompensasi yang diberikan	
Sesuai Dengan Biaya Hidup Saat Ini.....	65
Tabel 4.12 Jawaban Atas Pertanyaan Responden Mengetahui	
Peraturan-pertaturan Perusahaan.....	66
Tabel4.13 Jawaban Atas Pertanyaan Responden Selalu Mentaati	
Peraturan-peraturan Perusahaan.....	67
Tabel 4.14 Jawaban Atas Pertanyaan Responden Selalu Datang	
Tepat Waktu.....	68

Tabel 4.15 Jawaban Atas Pertanyaan Responden Tidak Pernah Keluar Pabrik Saat Jam Kerja.....	69
Tabel 4.16 Jawaban Atas Pertanyaan Responden Tidak Pernah Bolos Kerja,Kecuali Sakit.....	70
Tabel 4.17 Jawaban Atas Pertanyaan Responden Selalu Mengerjakan Pekerjaan Dengan Teliti.....	71
Tabel 4.18 Jawaban Atas Pertanyaan Responden Selalu Mengerjakan Pekerjaan Tepat Waktu.....	72
Tabel 4.19 Jawaban Seluruh Pertanyaan Tentang Kompensasi.....	73
Tabel 4.20 Jawaban Seluruh Pertanyaan Tentang Disiplin Kerja.....	74
Tabel 4.21 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	76
Tabel 4.22 Hasil Uji F.....	77
Tabel 4.23 Koefisien Regresi Sederhana.....	78
Tabel 4.24 Uji t.....	79
Tabel 4.25 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	80

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pendekatan Disipliner Progresif.....	34
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	43



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Kompensasi

Lampiran 2 Kuesioner Disiplin Kerja

Lampiran 3 Validitas dan Reabilitas Kompensasi

Lampiran 4 Validitas dan Reabilitas Disiplin Kerja

Lampiran 5 Output SPSS Dalam Melakukan Analisis  
Regresi Sederhana

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Tunas Baru Lampung Tbk. Divisi Proses Minyak Cabang Palembang**

**Oleh :**

**Eko Purwanto**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi finansial terhadap disiplin kerja karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk. Divisi Proses Minyak Cabang Palembang 2) Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kompensasi finansial dengan disiplin kerja karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Proses Minyak Cabang Palembang.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa kuisioner dan dalam metode pengumpulan data dan menggunakan 30 responden. Sedangkan pada metode analisis data, peneliti menggunakan uji instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitas kuisioner. Selanjutnya digunakan analisis regresi sederhana untuk mencari persamaan regresi. Selanjutnya melakukan uji parsial (uji T) dan uji simultan (Uji F) untuk menguji hipotesis yang diajukan. Selanjutnya melakukan uji korelasi dan koefisien determinasi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan dalam hal ini PT Tunas Baru Lampung Tbk sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dengan tingkat korelasi yang tinggi dan hubungannya positif antara kompensasi finansial dengan tingkat disiplin kerja karyawan

***Kata Kunci : Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja***

## ABSTRACT

### **Effect Of Financial Compensation On Employee Discipline PT Tunas Baru Lampung Tbk. Palembang Branch Division of Oil Process**

**By:**

**Eko Purwanto; Drs M Kosasih Zen. MS.i and Drs Adlyn Kamaruddin**

*This study aimed to determine 1) Determine whether or not there the influence of financial compensation to employee discipline PT Tunas Baru Lampung Tbk. Division Process Oil Palembang Branch 2) To know how much the relationship between financial compensation with employee discipline PT Tunas Baru Lampung Tbk Division Process Oil Palembang Branch.*

*The research methods used in this study are in the form of questionnaires and on data collection and used 30 respondents while data analysis method used is an instrument to test the validity and reliability of questionnaires. Then simple regression analysis is used to find the regression equation, subsequently, conducted a partial test (T test) and the simultaneous test (F test) to test the hypothesis. Further test and correlation coefficient of determination to find out the relationship between the independent variables with the dependent variable and to find out how much the dependent variable can be influenced by independent variables.*

*From the results of this research is that giving financially compensated by the company in this regard Lampung Tbk PT Tunas Baru great influence on employee discipline, with a high degree of correlation between the positive and hubungnya financial compensation to the level of employee discipline*

**Keywords : Financial Compensation and Employee Discipline**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar belakang**

Didalam perusahaan faktor tenaga kerja sangat berperan penting bagi perusahaan. Guna memenuhi persaingan di dunia usaha maka diperlukan ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai penunjang utama perusahaan untuk mengelola agar dapat mengelola dan mengatur sumber daya manusia yang dimiliki sehingga meningkatkan disiplin kerja.

Sesuai pernyataan diatas maka perusahaan biasanya akan membuat para karyawannya nyaman bekerja di perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal. Apabila hal itu sudah bisa dicapai dengan baik maka tingkat disiplin karyawan akan meningkat. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan.

Pengertian kompensasi Menurut Rivai (2004:357)"kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan."

Menurut Hasibuan (2011:118)" kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan."



Menurut Singodimedjo (2002) yang dikutip oleh Sutrisno (2009:86)” mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya

Menurut Tohardi (2002) yang dikutip oleh Sutrisno (2009:182)”mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).”

Menurut Dessler (1997:85)”kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”.

Pemberian kompensasi menjadi sangat penting bagi karyawan. Hal itu dikarenakan sebagai sumber penghasilan bagi keluarganya dan apabila kompensasi yang diterima sudah mendekati layak dan adil sebagaimana diterangkan dipengertian diatas maka seorang karyawan akan bekerja secara sungguh-sungguh tanpa memikirkan lagi keluarganya. Hal tersebut akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Maka dari itu penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu tolak ukur meningkatnya kualitas sumber daya manusia adalah tingkat disiplin karyawan.

Menurut Rivai (2004:444)” disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Singodimedjo (2002) yang dikutip oleh Sutrisno (2009:86)” mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya.”

Menurut Hasibuan (2011:193)” kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.”

PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi yaitu minyak goreng dan sabun cuci serta agen supplyer termasuk dalam bidang ekspor impor.

Di Perusahaan ini penulis meneliti di Divisi Proses Minyak dalam hal ini pembuatan minyak goreng. Adapun besarnya kompensasi yang diterima di Divisi ini ditunjukkan pada tabel 1.1

Tabel 1.1

**DAFTAR KOMPENSASI YANG DITERIMA KARYAWAN PT. TUNAS BARU LAMPUNG Tbk**

**CABANG PALEMBANG DIVISI PROSES MINYAK**

**BULAN JANUARI 2012**

No	Nama Karyawan	Posisi	Gaji pokok	Tunjangan			Jumlah
				Jabatan	Makan	Transport	
1	Leo Maryono	Ka. Bagian divisi proses minyak	Rp 2.503.000	Rp 250.000	Rp 260.000	Rp 182.000	Rp 3.345.000
2	Subia	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 260.000	Rp 182.000	Rp 3.095.000
3	Samsi	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 210.000	Rp 147.000	Rp 3.010.000
4	Sudaryono	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 260.000	Rp 182.000	Rp 3.095.000
5	Tumar	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 250.000	Rp 175.000	Rp 3.078.000
6	Saparudin Edwar	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 250.000	Rp 175.000	Rp 3.078.000
7	Suardiono	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 210.000	Rp 175.000	Rp 3.038.000
8	Agus Nandar	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 260.000	Rp 182.000	Rp 3.095.000
9	Yarudin	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 240.000	Rp 182.000	Rp 3.075.000
10	Jumari	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 260.000	Rp 182.000	Rp 3.095.000
11	Puryanto	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 240.000	Rp 168.000	Rp 3.061.000
12	Sutaryo	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 260.000	Rp 182.000	Rp 3.095.000
13	Budi Triono	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 240.000	Rp 175.000	Rp 3.068.000
14	Ardi Kartono	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 240.000	Rp 175.000	Rp 3.068.000
15	Asep Kurniawan	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 240.000	Rp 175.000	Rp 3.068.000
16	Sumarmono	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 240.000	Rp 175.000	Rp 3.068.000
17	M.Syafei	karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 190.000	Rp 182.000	Rp 3.025.000

No	Nama Karyawan	Posisi	Gaji Pokok	Tunjangan			Jumlah	
				Jabatan	Makan	Transport		Beras
18	Suparmin	Karyawan	Rp 2.503.000	-	Rp 210.000	Rp 182.000	Rp 150.000	Rp 2.863.000
19	Heri	Karyawan	Rp 2.503.000		Rp 260.000	Rp 182.000	Rp 150.000	Rp 2.913.000
20	Anton Reo	Karyawan	Rp 2.503.000		Rp 230.000	Rp 182.000	Rp 150.000	Rp 2.883.000
21	Eko Purnomo	Karyawan	Rp 2.503.000		Rp 210.000	Rp 182.000	Rp 150.000	Rp 2.863.000
22	Ponidin	Karyawan	Rp 2.503.000		Rp 210.000	Rp 182.000	Rp 150.000	Rp 2.863.000
23	Ranto Purnomo	Karyawan	Rp 2.503.000		Rp 260.000	Rp 172.000	Rp 150.000	Rp 2.913.000
24	Ponimin	Karyawan	Rp 2.503.000		Rp 260.000	Rp 172.000	Rp 150.000	Rp 2.913.000
25	Panut	Karyawan	Rp 2.503.000		Rp 260.000	Rp 182.000	Rp 150.000	Rp 2.913.000
26	Ferdianto	Karyawan	Rp 2.503.000		Rp 260.000	Rp 147.000	Rp 150.000	Rp 2.913.000
27	Sukandar	Karyawan	Rp 2.503.000		Rp 260.000	Rp 152.000	Rp 150.000	Rp 2.913.000
28	Andi Gusman	Karyawan	Rp 2.503.000		Rp 240.000	Rp 147.000	Rp 150.000	Rp 2.893.000
29	Mugi Astono	Karyawan	Rp 2.503.000		Rp 250.000	Rp 182.000	Rp 150.000	Rp 2.903.000
30	Herry Herman	Karyawan	Rp 2.503.000					

Sumber : PT TUNAS BARU LAMPUNG Tbk  
CABANG PALEMBANG, 2012



Bisa kita lihat dari daftar kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang ada di Divisi Proses Minyak, pemberian kompensasi tersebut ada sebuah kejanggalan yaitu kompensasi yang diberikan antara kepala bagian proses minyak dengan karyawan biasa kompensasinya hampir sama. Hanya ada perbedaan ditunjangan jabatan, bila kepala bagian proses minyak dapat tunjangan jabatan sedangkan karyawan biasa tidak, namun bila kita lihat dari pemberian gaji pokok, dan tunjangan yang lain sama.

Padahal tugas seorang kepala bagian proses minyak lebih besar daripada karyawan biasa. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 2 Maret 2012 dijelaskan. Tugas- tugas seorang kepala bagian proses minyak adalah :

1. Mengawasi dan mengontrol kualitas minyak goreng yang dihasilkan
2. Mengawasi proses pembuatan minyak goreng
3. Bertanggung jawab kepada atas kerja bawahannya.

Dilihat dari tugas-tugasnya tersebut tidak seharusnya kompensasi yang dia terima sama dengan karyawan biasa. Menurut Hasibuan (2011:122)” program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimal oleh pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.”

Seperti uraian diatas setiap pemberian kompensasi (balas jasa) harus mempertimbangkan prinsip adil dan layak, dalam hal ini bukan kompensasi diberikan sama di seluruh karyawan, tetapi harus di sesuaikan dengan aspek-aspek seperti, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Seperti kepala divisi proses minyak harusnya kompensasi yang dia terima tidak hampir sama dengan karyawan biasa karena jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatannya sangat berbeda. Namun yang terjadi di Perusahaan bertolak belakang dari yang seharusnya.

Hal ini mengakibatkan para bawahanya akan berfikir untuk apa mengikuti peraturan yang ada, karena gaji yang mereka terima hampir sama dengan atasan mereka di Divisi Proses Minyak. Bisa dilihat dari salah satu indikator disiplin kerja yaitu laporan absensi karyawan di Divisi Proses Minyak ditunjukkan pada tabel 1.2

Tabel 1.2

**LAPORAN ABSENSI KARYAWAN PT. TUNAS BARU LAMPUNG Tbk  
CABANG PALEMBANG DIVISI PROSES MINYAK**

**BULAN FEBRUARI 2012**

No	Nama Karyawan	Posisi	Jumlah					Terlambat	Alfa	Jumlah
			Cuti	Sakit	Ezin	Sakit	Alfa			
1	Leo Maryono	Ka. Bagian divisi proses minyak	-	-	-	-	-	-	-	
2	Subia	karyawan	-	-	-	-	-	-	-	
3	Samsi	karyawan	5	-	-	-	-	-	5	
4	Sudaryono	karyawan	-	-	-	-	-	-	-	
5	Tumar	karyawan	-	-	-	-	-	-	-	
6	Saparudin Edwar	karyawan	-	-	-	-	-	-	-	
7	Suardiono	karyawan	-	-	1	-	-	-	1	
8	Agus Nandar	karyawan	-	-	1	-	-	-	1	
9	Yarudin	karyawan	-	-	-	-	-	-	-	
10	Jumari	karyawan	-	-	1	-	5	-	6	
11	Puryanto	karyawan	-	-	-	-	-	-	-	
12	Sutaryo	karyawan	-	-	-	-	-	-	-	
13	Budi Triono	karyawan	-	-	-	-	-	-	-	
14	Ardi Kartono	karyawan	-	-	-	-	2	-	2	
15	Asep Kurniawan	karyawan	-	-	-	-	-	-	-	
16	Sumarmo	karyawan	-	-	-	-	-	-	-	
17	M.Syafei	karyawan	-	-	-	-	-	-	-	

20	Anton Reo	Karyawan	-	-	-	2	-	-	2
21	Eko Purnomo	Karyawan	-	-	-	-	-	-	-
22	Ponidin	Karyawan	-	-	-	-	-	-	-
23	Ranto Purnomo	Karyawan	-	-	-	-	-	-	-
24	Ponimin	Karyawan	-	-	-	-	-	-	-
25	Panut	Karyawan	-	1	-	-	-	-	1
26	Ferdianto	Karyawan	-	-	-	1	-	-	1
27	Sukandar	Karyawan	-	-	-	-	-	-	-
28	Andi Gusman	Karyawan	-	-	-	-	7	-	7
29	Mugi Astono	Karyawan	3	-	-	-	-	-	3
30	Herry Herman	Karyawan	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH									29

Sumber : PT TUNAS BARU LAMPUNG Tbk  
CABANG PALEMBANG, 2012

Bisa dilihat dari laporan absensi tersebut jumlah karyawan yang tidak hadir dan yang datang terlambat dalam satu bulan berjumlah 29 orang. Jumlah ini cukup besar dan sangat tidak baik bagi perusahaan. Dalam satu bulan ada 26 hari kerja maka dirata-ratakan setiap hari ada 1 orang yang tidak hadir ataupun datang terlambat. Ini sangat merugikan perusahaan dan akan mempengaruhi produksi dalam pembuatan minyak goreng tersebut karena dalam proses pembuatan minyak tersebut diperlukan waktu yang tidak singkat.

Sehubungan dengan pentingnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam upaya mencapai prestasi karyawan yang salah satunya adalah tingkat disiplin para karyawan yang diharapkan oleh perusahaan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT TUNAS BARU LAMPUNG Tbk DIVISI PROSES MINYAK CABANG PALEMBANG”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ditulis oleh penulis diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah: “ Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap disiplin kerja pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Proses Minyak Cabang Palembang?

### **1.3. Tujuan**

Berdasarkan masalah yang terjadi diatas, maka penelitian ini bertujuan :

“Mengetahui dan menganalisis seberapa besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap disiplin karyawan pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Proses Minyak Cabang Palembang”

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat pada:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Memberi masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan disiplin kerja serta memberikan informasi atau bahan acuan yang dapat digunakan pada penelitian-penelitian sejenis untuk masa yang akan datang.

#### **2. Manfaat Praktis**

- Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada manajemen perusahaan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan disiplin kerja karyawan



- Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya terkait dengan variabel-variabel penelitian.

## 1.5. Sistematika Skripsi

### **BAB I                      PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

### **BAB II                      TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori-teori yang berkaitan erat dengan masalah yang dijadikan sebagai landasan dalam menganalisa masalah, penelitian sebelumnya yang relevan, kerangka pemikiran, dan juga hipotesis.

### **BAB III                      METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang ruang lingkup penelitian, rancangan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, dan teknik analisis data.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh kompensasi finansial terhadap disiplin kerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang sekiranya berguna sebagai bahan pertimbangan perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap disiplin kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Christianti, Ana Theresia, 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Perusahaan Plastik Kidang Bulan Solo. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Kristen Petra
- Dessler, Gery. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2, Edisi pertama, Jakarta : PT Prenhallindo
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Grasindo, Jakarta
- H Sutrisno, Edy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, Jakarta :Kencana Prenada Media Group.
- Husein Umar, 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Malayu S.P Hasibuan, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, Jakarta:PT Rineka Cipta
- Nur Zainal, 2007. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Marinecepta Agung Beji Pasuruan. Skripsi, Malang UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Purnomo, Sigit, 2009. Pengaruh Jumlah Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Niaga Steel. Skripsi. Program S1. Manajemen Universitas Sriwijaya.
- Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Edisi pertama, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional), PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN
- Siswanto, S, Bedjo 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Personalia. Jakarta: Bumi Aksara.