

**PENGARUH GAJI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI
PT. PP LONDON SUMATRA Tbk, KANTOR CABANG
PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

MELDA ARIANI RAHMI SIREGAR

01091001027

MANAJEMEN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2013

P. 22866 / 23411

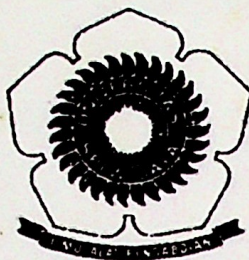
S
658.322507
Siregar
P.
2013



PENGARUH GAJI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI

PT. PP LONDON SUMATRA Tbk, KANTOR CABANG.

PALEMBANG



Skripsi Oleh:

MELDA ARIANI RAHMI SIREGAR

01091001027

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2013

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH GAJI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI
PT. PP. LONDON SUMATRA KANTOR CABANG PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Melda Ariani Rahmi Siregar
Nim : 01091001027
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan :

Tanggal : 14 Januari 2013

Dosen Pembimbing
Ketua



Dr. Agustina Hanafi, MBA
NIP.195708291984032003

Tanggal : 19 Januari 2013

Anggota



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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAJI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
DI PT.PP LONDON SUMATRA KANTOR CABANG
PALEMBANG

Nama : Melda Ariani Rahmi Siregar
Nim : 01091001027
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 13 Februari 2013 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 13 Februari 2013

Ketua,

Anggota,

Anggota,



Dr. Agustina Hanafi, MBA
NIP.195708291984032003



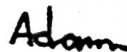
Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
NIP. 195210031976021007



Dra. Hj. Rusmiati Sofyan
NIP. 195504011983032001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



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

SURAT PERYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Melda Ariani Rahmi Siregar

NIM : 01091001027

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul : **“PENGARUH GAJI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT PP LONDON SUMATRA Tbk KANTOR CABANG PALEMBANG”**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Drs. M. Kosasih Zen, M.S.i

Tanggal Ujian : 13 Februari 2013

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 kesarjanaaan.

Inderalaya, Februari 2013



Melda Ariani Rahmi Siregar

01091001027

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAJI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI PT.PP LONDON SUMATRA Tbk, Kantor Cabang Palembang”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh gaji terhadap disiplin kerja pada karyawan di PT. PP London Sumatra Tbk, Kantor Cabang Palembang. Selama penulisan skripsi ini, penulis tidak luput dari banyak kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu **Prof. Dr. Badia Parizade, M.B.A**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak **Prof. H. Syamsurijal, AK, Ph.D**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak **Drs. H. Adlyn Kamaruddin**, selaku Pembimbing Akademik.
4. Bapak **Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak **Welly Nailis, S.E., M.M.**, selaku sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu **Dr. Agustina Hanafi, M.B.A**, selaku pembimbing I skripsi, terima kasih atas waktu dan bimbingan yang diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsinya tepat waktu.
7. Bapak **Drs. M. Kosasih Zen, M.S.i**, selaku pembimbing II skripsi, yang telah memberikan bimbingan dan nasehat selama penulis menyelesaikan skripsi.
8. Ibu **Dra. Hj. Rusmiyati Sofyan**, selaku dosen penguji ujian komprehensif.
9. **Seluruh staff pengajar** di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

10. **Mba Ninil dan Kak Hendri** atas kelancaran administrasi selama perkuliahan.
11. **Ibu Diana Sari**, selaku staff Human Resource PT.PP LONDON SUMATRA Tbk, Kantor Cabang Palembang.
12. **Om Yose Rizal**, terima kasih telah membantu penulis sehingga dapat meneliti di PT.PP LONDON SUMATRA Tbk, Kantor Cabang Palembang.
13. **Papa dan Mama**, *I love you as the trees love water and sunshine, thank you for helps me grow, prosper, till I reach a great heights. Makes both of you proud of me is such my lifetime wishes.*
14. Adik-adikku **Dessy Amelia, Ryan Darmawan, Satria** terima kasih atas *support* yang diberikan selama ini.
15. **Keluarga Besarku, Bou, Andin, Ochy, Ari , Anca, Kak Jenny** atas dukungannya baik secara moril dan materiil selama ini.
16. My besties **Ryska Rahman & Siska Agustin** – *Nothing is sweeter than the togetherness of the moments that we share ☺*
17. Sahabat-sahabatku **Christine Elsa, Dewi Tanjung, Dian Amerta, Medi Ardiansyah, Novita Handayani, Surya Kemala**..Thankyouuuu for our greatest friendship ☺.
18. **Teman-teman MGT 09 dan Teman-teman HUMAN RESOURCE MANAGEMENT 09** yang tidak bisa disebutkan satu persatu..Tetap Semangat yaa \☺/.
19. **Kakak-kakak dan adik tingkat** yang telah membantu selama perkuliahan.
20. **Semua pihak** yang telah ikut membantu hingga skripsi ini selesai.

Indralaya, Maret 2013

Melda Ariany

ABSTRAK

PENGARUH GAJI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT.PP LONDON SUMATRA KANTOR CABANG PALEMBANG

Oleh :

Melda Ariani R. Siregar ;

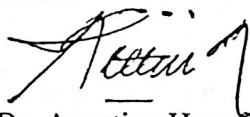
Dr. Agustina Hanafi, M.B.A, Drs.M. Kosasih Zen, M.S.i

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh gaji terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PP London Sumatra Kantor Cabang Palembang. Variabel bebas dari penelitian ini adalah gaji, dan variabel terikat dari penelitian ini adalah disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada responden . Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang lemah terhadap disiplin kerja karyawan. Dari model regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa gaji tidak dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. PP London Sumatra Kantor Cabang Palembang. Faktor-faktor lain di luar penelitian yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan pimpinan PT. PP London Sumatra Kantor Cabang Palembang dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kata Kunci : gaji, disiplin kerja

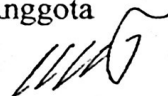
Pembimbing Skripsi :

Ketua



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP.195708291984032003

Anggota



Drs. M. Kosasih Zen, M.S.i
NIP. 195210031976021007

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



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

ABSTRACT

*THE INFLUENCE OF SALARY TO WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES IN
PT.PP LONDON SUMATRA BRANCH PALEMBANG*

By: Melda Ariani R. Siregar ;

Dr. Agustina Hanafi M.B.A , Drs. M. Kosasih Zen, M.S.i

The purpose of this study is to analyze how much influence of salary to work discipline on employees in PT. PP London Sumatra Branch Palembang. Independent variable in this study is salary, and the dependent variable in this study is work discipline. This study uses primary data in form of questionnaire that's given to respondents. The results showed that the salaries had weak influence to work discipline on employees in PT. PP London Sumatra Branch Palembang. From the result of regression model, it showed that salaries cannot increase work discipline on employees in PT. PP London Sumatra Branch Palembang. There are another factors outside variables that used in the study that affect the work discipline, such as the style of leadership of the head PT. PP London Sumatra Branch Palembang and motivation that gives to employees by company.

Key words : salary; work discipline

Pembimbing Skripsi :

Ketua

Anggota



Dr. Agustina Hanafi M.B.A
NIP.195708291984032003



Drs. M. Kosasih Zen, M.S.i
NIP. 195210031976021007

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



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

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Melda Ariani Rahmi Siregar
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 5 Maret 1992
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orangtua) : Komplek Griya Permata Sukma B-15
Alamat Email : meida_mgt09@yahoo.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SD Yayasan IBA Palembang
SLTP : SMP N 4 Palembang
SMU : SMU Bina Warga 2 Palembang

Pendidikan Non Formal : -
Pengalaman Organisasi : -
Penghargaan Prestasi : -

Motto dan Persembahan

NEVER GIVES UP || *Because a person who never gives up is UNBEATABLE .*

(Molda Ariany, 2012)

Successfull people are not gifted.

They just work hard, then succeed on purpose (G.K. Nielson)

No matter how many times people try to criticize you,
the best revenge is to prove them wrong

(Zayn Javaad Malik)

Kupersembahkan Kepada :

Papa dan Mama

Sahabat-sahabatku

Ahmamaterku



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR / GRAFIK.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Tinjauan Umum.....	9
2.1.2 Pengertian Gaji.....	9
2.1.2.1. Peranan Gaji.....	10

2.1.2.2. Fungsi Penggajian	11
2.1.2.3. Tujuan Penggajian.....	11
2.1.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian gaji.....	14
2.1.2.5. Indikator Gaji.....	19
2.1.3. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.1. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.2. Pendekatan-pendekatan Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.3. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	22
2.1.3.4. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.1.4. Hubungan Gaji dan Disiplin Kerja.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	28
3.2 Rancangan Penelitian.....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.3.1 Jenis Data.....	28
3.3.2 Sumber Data.....	29
3.4 Populasi dan Sampel.....	29
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.7 Uji Instrumen	31
3.7.1 Uji Validitas.....	31
3.7.2 Uji Reabilitas.....	32

5.5.2.2 Kesimpulan Analisis Frekuensi Pengaruh Antara Variabel Gaji dan Disiplin Kerja.....	57
5.6 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	57
5.6.1 Pengaruh Variabel Independen terhadap Disiplin Kerja Kar yawan PT. PP London Sumatra Kantor Cabang Palembang	60
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
6.1 Kesimpulan.....	61
6.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel UMR dan KHL Sumatra Selatan Tahun 2011/12.....	5
Tabel 1.2 Tabel Standar Gaji Karyawan PT. PP. London Sumatra Tbk.....	6
Tabel 1.3 Tabel Absensi Karyawan PT. PP London Sumatra Tbk Kantor Cabang Palembang.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Komposisi Jumlah Karyawan berdasar Jenis Kelamin dan Status Kpegawaian PT. PP London Sumatra Tbk Kantor Cabang Palembang.....	37
Tabel 4.2 Komposisi Jumlah Karyawan dalam Departemen PT. PP London Sumatra Tbk Kantor Cabang Palembang.....	38
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 5.3 Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 5.4 Karakteristik Karyawan berdasarkan Status Pernikahan.....	43
Tabel 5.5 Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel 5.6 Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Usia.....	44
Tabel 5.7 Karakteristik Karyawan berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 5.8 Jawaban Atas Pernyataan Keadilan dalam Pemberian Gaji	45
Tabel 5.9 Jawaban Atas Pernyataan Gaji telah Sesuai dengan Prestasi Kerja	46
Tabel 5.10 Jawaban Atas Pernyataan Gaji telah Sesuai dengan Beban Kerja	47
Tabel 5.11 Jawaban Atas Pernyataan Gaji telah Sebanding dengan Resiko Pekerjaan	47
Tabel 5.12 Jawaban Atas Pernyataan Gaji Sudah Layak Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup	48
Tabel 5.13 Jawaban Atas Pernyataan Gaji Selalu Mengalami Kenaikan secara Berkala	48
Tabel 5.14 Jawaban Atas Pernyataan Gaji Memotivasi Untuk Lebih Taat akan Peraturan	49
Tabel 5.15 Jawaban Atas Pernyataan Selalu Berusaha untuk datang ke Kantor Tepat Waktu	50

Tabel 5.16 Jawaban Atas Pernyataan Tidak Membolos Kerja Tanpa Alasan Yang Jelas	51
Tabel 5.17 Jawaban Atas Pernyataan Tanggung Jawab dalam Melakukan Pekerjaan	52
Tabel 5.18 Jawaban Atas Pernyataan Bersikap Disiplin jika Mendapatkan Pengawasan dari Atasan.....	52
Tabel 5.19 Jawaban Atas Pernyataan Disiplin karena Takut Adanya Sanksi	53
Tabel 5.20 Jawaban Atas Pernyataan Disiplin karena Ketegasan Atasan	54
Tabel 5.21 Jawaban Atas Pernyataan Scring Pulang Lebih Cepat dari Kantor.....	54
Tabel 5.22 Jawaban Atas Pernyataan Disiplin karena Kesadaran Diri Sendiri	55
Tabel 5.23 Jawaban Atas Pernyataan Selalu Memanfaatkan Waktu Kerja Sebaik Mungkin	56
Tabel 5.24 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	58
Tabel 5.25 ANOVA.....	59
Tabel 5.26 Koefisien Regresi Sederhana.....	59

DAFTAR GAMBAR /GRAFIK

Gambar 1.1 Hierarki Kebutuhan Maslow.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	36

DÁFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil output tabel frekuensi

Lampiran 2 : Hasil validitas dan reabilitas variabel gaji dan disiplin kerja

Lampiran 3 : Hasil output regresi sederhana

Lampiran 4 : Kuesioner



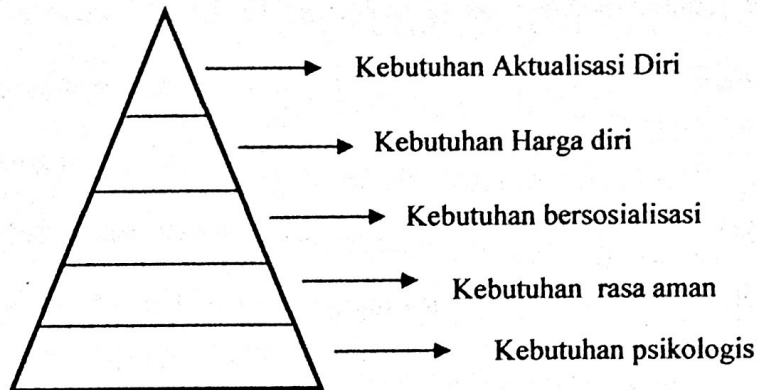
BAB. I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dewasa ini, di dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia berperan utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dalam era perdagangan bebas dapat menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang. Kondisi tersebut memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, agar perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen.

Perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Diantara beberapa faktor tersebut, Sumber Daya Manusia perlu mendapat perhatian khusus. Dalam suatu organisasi hendaklah seorang pemimpin menyadari kebutuhan pegawai yang bersangkutan, seperti yang diungkapkan oleh Maslow dalam konsep hierarki kebutuhan:



Gambar 1.1 Konsep Hierarki Kebutuhan Maslow
 Sumber : Handoko (2003:258)

Dikutip dari Handoko (2003:256) Maslow berpendapat bahwa manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan untuk mengikuti suatu hierarki yang dimulai dari kebutuhan awal fisiologis yang harus dipenuhi, dimana organisasi memberikan imbalan atau jasa kepada pegawai yang telah memberikan daya dan upaya mereka untuk kemajuan organisasi, imbalan yang dimaksud disini adalah gaji yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan dalam setiap periode nya, berikut definisi gaji menurut para ahli :

1. Simamora (2001:547) mengatakan bahwa gaji umumnya merupakan faktor yang penting bagi karyawan sekurang-kurangnya akan mempunyai imbas terhadap pilihan pekerjaan, kepuasan kerja, ketidakhadiran, perputaran karyawan dan kreativitas. Oleh sebab itu bila sumber daya manusia memandang gaji mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan menurun secara drastis.

2. Hasibuan (2002:118) menjabarkan bahwa Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
3. Mathis dan Jackson (2002:165) berpendapat bahwa “Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi

Salah satu tujuan utama dari penggajian adalah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hasibuan (2002:120) juga berpendapat dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku. Namun demikian, Sutrisno (2011:89) berpendapat bahwa pemberian kompensasi yang memadai belum tentu menjamin tegaknya disiplin. Karena kompensasi hanyalah salah satu cara untuk meredam kegelisahan karyawan.

Dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan diperlukan unsur kedisiplinan atau biasa disebut disiplin kerja agar dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dapat berjalan tepat waktu, efektif, dan efisien. Pentingnya kedisiplinan kerja juga dijelaskan oleh Hasibuan (2001:213) “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju, karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam

perusahaan tersebut dengan tepat waktu, dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Untuk lebih memahami maksud daripada disiplin kerja, berikut beberapa definisinya menurut para ahli:

1. Satrohadiwiryono (2002:291) menjelaskan arti Disiplin sebagai berikut "Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".
2. Rivai (2004:444) berpendapat disiplin kerja adalah: "Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".
3. Sinungan (2000:146) mendefinisikan disiplin kerja sebagai "Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan serta hak-hak nya, seperti dalam hal

kompensasi, yang menyangkut masalah gaji karyawan dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja lebih giat dan lebih menerapkan disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya.

PT. PP London Sumatera Tbk adalah salah satu perusahaan perkebunan yang memiliki kegiatan pembudidayaan, pengelolaan dan pemasaran terhadap komoditi utama karet dan kelapa sawit disamping komoditi perkebunan lain. Perusahaan ini dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing secara global untuk mempertahankan posisinya. Untuk itu, perusahaan membutuhkan SDM yang mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Tabel 1.1 menunjukkan UMR dan KHL Sumatra Selatan tahun 2011/12 yang telah ditetapkan pemerintah:

Tabel 1.1
Tabel UMR dan KHL Sumatra Selatan Tahun 2011/12

Provinsi	UMR 2011 (dalam rupiah)	UMR 2012 (dalam rupiah)	KHL 2012 (dalam rupiah)	Keterangan	
				SK Gubernur	Tanggal SK
Sumatra Selatan	1.048.440	1.195.220	1.311.000	SK No.757/KPTS /DISNAKERTRANS/2011	24 Oktober 2011

Sumber : <http://www.gajimu.com/main/gaji/Gaji-Minimum/ump-2012> diambil pada tanggal 29 September 2012.

Dari Tabel 1.1 dapat kita lihat dari peraturan yang telah ditetapkan oleh Gubernur Sumatra Selatan, UMR (Upah Minimum Regional) Sumsel pada tahun 2012 adalah Rp.1195.220,- dan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) di Sumsel pada tahun tersebut adalah Rp. 1311.000.

Tabel 1.2

Tabel Standar Gaji Karyawan PT. PP. London Sumatra Tbk

No	Pendidikan Formal	Gaji tahun pertama/bulan (dalam rupiah)
1.	D3	1.650.000
2.	S1	1.850.000

Sumber : Departemen *Human Resource* (HR) PT. PP London Sumatra Tbk Kantor Cabang Palembang, 2012

Pada PT. PP. London Sumatra Tbk Kantor Cabang Palembang, dilihat dari Tabel 1.2, Gaji karyawan telah melewati batas UMR (Upah Minimum Regional) dan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang telah ditetapkan pemerintah.

Tabel 1.3

Tabel Absensi Karyawan PT. PP London Sumatra Tbk Kantor Cabang Palembang

No	Bulan (tahun 2012)	Rata-rata absensi karyawan (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Absensi karyawan/bulan (persen)
1.	Juli	22	114	31,68
2.	Agustus	30	123	36,9
3.	September	25	122	30,5

Sumber : Departemen *Human Resource* (HR) PT. PP London Sumatra Tbk Kantor Cabang Palembang, 2012

Tabel 1.3 menunjukkan tingkat absensi karyawan yang tinggi, dapat dilihat pada bulan Juli rata-rata absensi karyawan perhari mencapai 22 orang yang tidak masuk kerja, baik itu beralasan sakit maupun tanpa keterangan yang jelas, pada bulan Agustus, terjadi absensi yang paling tinggi, yaitu rata-rata 30 karyawan yang tidak masuk kerja perhari, dan pada bulan September mencapai rata-rata absensi 25 karyawan perhari, Menurut keterangan dari staff departemen *Human Resource* (HR) PT. PP London Sumatra Tbk Kantor Cabang Palembang masih kurangnya disiplin karyawan, dikarenakan banyaknya karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Kondisi ini tentu tidak sejalan dengan kedisiplinan yang

merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasibuan (2002:120) berpendapat, "Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku".

Rendahnya tingkat disiplin karyawan dapat terjadi karena gaji yang kurang mendukung standar hidup masing-masing karyawan, dikarenakan setiap karyawan pasti memiliki kebutuhan hidup yang berbeda-beda berdasarkan jumlah tanggungan anggota keluarga yang dimilikinya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, akan sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hal tersebutlah yang menarik minat saya untuk meneliti lebih lanjut tentang "Pengaruh Gaji Terhadap Disiplin Kerja di PT. PP London Sumatera Tbk Kantor Cabang Palembang".

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, terdapat permasalahan yang menarik untuk dikaji yaitu **"Seberapa besar pengaruh Gaji terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. PP London Sumatera Tbk, Kantor Cabang Palembang?"**

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk **Mengetahui seberapa besar Gaji mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. PP London Sumatera Tbk, Kantor Cabang Palembang**

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi PT .London Sumatra Tbk Kantor Cabang Palembang dalam upaya peningkatan disiplin kerja karyawan PT. London Sumatra Tbk Kantor Cabang Palembang.

1.4.2 Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di fakultas ekonomi Unsri, serta menambah pengetahuan tentang pengaruh gaji terhadap disiplin kerja

1.4.3 Bagi Fakultas Ekonomi

Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.

Daftar Pustaka

- Arizka, Fibra. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Gaji terhadap Disiplin Kerja pada Puskesmas Tanjung Batu*. Skripsi, Universitas Sriwijaya, Sumatra Selatan (tidak dipublikasi)
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne. 2008 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta : Erlangga
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robert and Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku 1. Jakarta : Erlangga
- Siagian, Sondang. 2003. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta:Rineka Cipta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Winarni dan G. Sugiyarso. 2006. *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta: Pusta Widyatama
- Sumber internet :**
- Andini, Rita. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Jurnal. Diambil tanggal 23 Oktober 12 dari (<http://eprints.undip.ac.id/15830/>).
- Aritonang, Keke. 2008. *Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. Diambil tanggal 20

Oktober 2012. Jurnal. dari (202.147.254.252/files/Hal.0116%20Kompensasi%20Kerja.pdf).

Gaji.com. 2012. *Upah Minimum Provinsi 2012 Sumatra Selatan*. Diambil pada tanggal 29 September 2012 dari <http://www.gajimu.com/main/gaji/Gaji-Minimum/ump-2012>

Hardiani. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah*. Diambil pada tanggal 29 September 2012 dari <http://hardiani.wordpress.com/2008/08/17/upah/>

Jurnal Manajemen SDM. 2012. *Gaji ; Definisi, Peranan, Fungsi dan Tujuan Penghasilan*. Diambil pada 6 Oktober 2012 dari (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/gaji-definisi-peranan-fungsi-dan-tujuan.html>)

Skripsi.com. 2012. *Teknik Pengambilan Sampel*. Diambil tanggal 7 Oktober 2012 dari <http://www.4skripsi.com/metodologi-penelitian/teknik-pengambilan-sampel-penelitian.html#ixzz28aii6G9V>