

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SUNAN RUBBER
PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Aji Dinar Mochamad Akbar

NIM : 212018011

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SUNAN RUBBER
PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Aji Dinar Mochamad Akbar

NIM : 212018011

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aji Dinar Mochamad Akbar
NIM : 212018011
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022
Yang Menyatakan,



Aji Dinar Mochamad Akbar
NIM: 212018011

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang
Nama : Aji Dinar Mochamad Akbar
NIM : 212018011
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN: 0213106001



Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN: 0228016501

Mengetahui,
Dekan

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tidak kesuksean tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan, tidak ada kemudahan tanpa doa” (Ridwan Kamil)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untuku tidak akan pernah melewatkanmu” (Umar Bin Khattab)

“Terkadang orang dengan masa lalu paling kelam akan menciptakan masa depan paling cerah” (Umar Bin Khattab)

PERSEMBAHAN

- 1. Kedua orang tua saya ayah Kurnia Rahayu dan Ibu Dewi Yustina yang sudah mensupport dari awal hingga akhir.**
- 2. Saudara saya Adik Muhammad Rehan Kurniawan.**
- 3. Pembimbing skripsi Bapak Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si., dan Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si.**
- 4. Keluarga besarku**
- 5. Alamamater.**

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (Kurnia Rahayu) dan Ibunda (Dewi Yustina) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., dan Bapak Mister Candra,, S.Pd., M.Si., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si., dan Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sunan Rubber Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
7. Teman seperjuangan Viky, Al Muhajir, Apri, Agung, M. Rizky, Nensi Suciati, Hanim Aprilia, dan Akbar Rahmadani terimakasih telah menjadi teman yang selalu memberi semangat dan dukungan selama di dunia perkuliahan. Untuk Liana Dewi, Ervan dan Oki terima kasih atas bantuan dan supportnya selama menyelesaikan skripsinya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari ksempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2022

Penulis,

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN SAMPUL DEPAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | iv |
| HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN | v |
| PRAKATA | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| <i>ABSTRACT</i> | xiv |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 10 |
| | |
| BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN | |
| A. Landasan Teori | 11 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 28 |
| C. Kerangka Pemikiran | 33 |
| D. Hipotesis | 35 |
| | |
| BAB III. METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian | 36 |
| B. Lokasi Penelitian | 37 |
| C. Operasionalisasi Variabel | 38 |

| | Halaman |
|--|---------|
| D. Populasi dan Sampel Penelitian | 29 |
| E. Data yang Diperlukan | 41 |
| F. Metode Pengumpulan Data | 41 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 41 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian | 51 |
| B. Pembahasan | 75 |
| BAB V. SIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Simpulan | 80 |
| B. Saran | 80 |
| DAFTAR PUSTAKA | 82 |
| LAMPIRAN | 83 |
| BIODATA PENULIS | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel I.1 Hasil Produksi Produk Jadi Standard Indonesia Rubber (SIR) PT. Sunan Rubber Palembang | 6 |
| Tabel I.2 Hasil Pra Riset Di PT. Sunan Rubber Palembang | 7 |
| Tabek II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya | 32 |
| Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian | 38 |
| Tabel III.2 Kerangka Sampel | 40 |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas | 56 |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas | 57 |
| Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 58 |
| Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia | 59 |
| Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan | 59 |
| Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja | 60 |
| Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y) | 61 |
| Tabel IV.8 Kompensasi Kerja (X1) | 65 |
| Tabel IV.9 Disiplin Kerja (X2) | 69 |
| Tabel IV.10 Hasil Regresi Liner Berganda | 72 |
| Tabel IV.11 Hasil Uji F (Uji Simultan) | 73 |
| Tabel IV.12 Hasil Uji t (Uji Parsial) | 74 |
| Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) | 75 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--------------------------------------|---------|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran | 34 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kompensasi Kerja (X1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)
- Lampiran 11. Surat Keterangan Selesai Penelitian/Riset
- Lampiran 12. Sertifikat AIK
- Lampiran 13. Sertifikat Laboratorium Komputer
- Lampiran 14. Sertifikat SPSS
- Lampiran 15. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 16. Plagiarisme Checker X Originality Report
- Lampiran 17. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 18. Biodata Penulis

ABSTRAK

Aji Dinar Mochamad Akbar/212018011/2022/Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) adakah pengaruh kompensasi kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan? 2) adakah pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan? 3) adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 orang dengan dengan teknik *simple random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan kompensasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang, 2) ada pengaruh signifikan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang, 3) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

Kata kunci: kompensasi, disiplin, kinerja

ABSTRACT

Aji Dinar Mochamad Akbar/212018011/2022/*The Effect of Work Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Sunan Rubber Palembang/Human Resource Management.*

The formulation of the research problem is: 1) is there any effect of work compensation and work discipline on employee performance? 2) is there any effect of work compensation on employee performance? 3) is there any effect of work discipline on employee performance? This research includes associative research. The sample in this study was 77 people with a simple random sampling technique. The data required are primary and secondary. The method of data collection in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is a significant effect of work compensation and work discipline on the performance of employees of PT. Sunan Rubber Palembang, 2) there is a significant effect of work compensation on the performance of employees of PT. Sunan Rubber Palembang, 3) there is a significant influence of work discipline on the performance of employees of PT. Sunan Rubber Palembang.

Keywords: *commitment, work loyalty, performance*

BAB I

PENDAHULIAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia, menurut Werther dan Davis (Sutrisno, 2017:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan tombak awal atas keberhasilan dari perusahaan tersebut, untuk tercapainya target perusahaan ukurannya dapat dinilai dari kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, agar tentu nya karyawan dapat berkontribusi baik dan memberikan hasil yang bagus sehingga mendatangkan dampak- dampak positif terhadap perusahaan, Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, agar tercapainya profitabilitas dan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan juga mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal kepada perusahaan, hal ini dapat diukur dari hasil kinerja karyawan tersebut.

Karyawan merupakan asset berharga bagi setiap perusahaan yang berpotensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja

individu karyawannya, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan yang baik adalah mengenai kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan. Beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan kompensasi yang cukup dan sesuai dengan standar perusahaan, menerapkan disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan, dalam suatu perusahaan masalah kinerja adalah masalah yang tidak ada habisnya dibahas. Kinerja yang tinggi akan selalu dihubungkan dengan kepuasan kerja yang tinggi jika pimpinan suatu perusahaan memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan maka secara tidak langsung akan muncul kinerja atau semangat kerja di dalam perusahaan tersebut. Kinerja mencerminkan suatu hasil serta penilaian pada diri seorang karyawan. Perusahaan dapat memperoleh manfaat karyawan, tim, organisasi, maupun pada individual apabila perusahaan tersebut bisa menjalankan kinerja dengan baik.

Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Colquitt, lePine, dan Wesson (dalam Wibowo 2016:2), kinerja pegawai merupakan hasil yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negative pada penyelesaian tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:67), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja yakni kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja disiplin kerja (Kasmir, 2016:189-193).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji dan insentif, serta kompensasi tidak langsung berupa fasilitas kantor, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan seragam. Selain kepemimpinan dan kompensasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2019:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi asosiasi perusahaan untuk mencapai hasil yang ideal. Disiplin merupakan salah satu elemen penting untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan. Dengan menumbuhkan rasa disiplin pada setiap karyawan maka akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi.

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, karena masih di bawah Upah Minimum Regional (UMR) sebesar Rp.3.289.409. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Bentuk-bentuk kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk yaitu Kompensasi finansial langsung, terdiri dari gaji, komisi dan bonus, kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan, dan kompensasi non finansial. Kompensasi yang diberikan oleh PT Sunan Rubber Palembang yaitu berupa gaji, insentif, penghargaan dan tunjangan. Dimana pemberian gaji berdasarkan latar belakang pendidikan dan masa kerja pada klasifikasi golongan gaji pegawai. Tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Hasibuan (2017:193) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerjayang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidak taatan pegawai yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

PT. Sunan Rubber ini berlokasi di jalan Abikusno Cokrosuyoso, Kelurahan Kemang Agung, Kecamatan Seberang Ulu 1, Palembang, Sumatera Selatan. Luas lokasi perusahaan adalah 49.677,00 M² yang terdiri dari bangunan pabrik, Gudang, Mesin/Listrik (bengkel) laboratorium, instalasi pengolahan Air Limbah (IPAL), Perumahan Karyawan/pekerja, dll. Status PT. Sunan Rubber adalah perusahaan penanaman Modal Asing (PAM). Mulai berdiri tahun 1949 memproduksi yang disebut crepe dan mulai tahun 1976 memproduksi yang disebut crepe yang dimulai tahun 1976 memproduksi Standard Indonesia Rubber (SIR) hingga sekarang. Berikut ini adalah hasil produksi produk jadi PT Sunan Ruber Palembang:

Tabel I.1
Hasil Produksi Produk Jadi Standard Indonesia Rubber (SIR)
PT. Sunan Rubber Palembang

| Tahun | Produksi Produk Jadi | | | |
|-------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| | Target Produksi (ton) | Target Produksi (Rp) | Hasil Produksi (ton) | Hasil Produksi (Rp) |
| 2017 | 41.346 | 713.218.500.000 | 49.752 | 858.222.000.000 |
| 2018 | 40.585 | 663.564.750.000 | 37.525 | 613.533.750.000 |
| 2019 | 23.775 | 458.857.500.000 | 23.957 | 462.370.100.000 |
| 2020 | 25.388 | 425.249.000.000 | 25.908 | 433.959.000.000 |
| 2021 | 29.136 | 327.780.000000 | 28.213 | 317.396.250.000 |

Tabel I.1 memperlihatkan hasil produksi Produk jadi Standard Indonesia Rubber (SIR) pada PT. Sunan Rubber Palembang sangat berfluktuasi selama tahun 2017-2021. Artinya realisasi produksi dalam kondisi tidak stabil jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan perusahaan untuk jangka 5 tahun terakhir. Setelah mengalami kenaikan tahun 2017, hasil produksi PT. Sunan Rubber Palembang pada tahun 2018 mengalami penurunan hingga 37.525 ton. Kemudian mengalami penurunan kembali hingga 28.213 ton pada tahun 2021. Penurunan hasil produksi ini telah menimbulkan permasalahan dalam memenuhi permintaan karet dan kondisi ini memberikan indikasi bahwa kinerja perusahaan pada perusahaan ini masih belum optimal dan akan membawa konsekuensi perlunya tahapan Kompensasi dan Disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Peneliti melalui penyebaran kuisisioner untuk 30 orang responden sebagai kuisisioner pra reset agar peneliti lebih yakin dengan fenomena atau permasalahan yang ada di lokasi penelitian.

Tabel I.2
Hasil Pra Riset Di PT. Sunan Rubber Palembang

| Pertanyaan | Iya | Tidak |
|---|------------|--------------|
| Karyawan memiliki kualitas hasil pekerjaan yang baik | 12 | 18 |
| Karyawan memiliki kuantitas yang memuaskan | 13 | 17 |
| Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu ditentukan | 10 | 20 |
| Hubungan yang terjalin baik antar karyawan dan pimpinan membuat terbentuknya kerja sama antar karyawan dan pimpinan | 10 | 20 |
| Karyawan mendapatkan upah/gaji sesuai waktu kerja yang diberikan | 12 | 18 |
| Karyawan mendapatkan bonus sesuai dengan target yang dicapai | 10 | 20 |
| Karyawan mendapatkan tunjangan asuransi/THR dari perusahaan | 13 | 17 |
| Karyawan mendapatkan fasilitas berupa mesin yang dapat memudahkan pekerjaan karyawan | 10 | 20 |
| Karyawan datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan | 14 | 16 |
| Karyawan mendapatkan balas jasa yang sesuai dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan | 13 | 17 |
| Karyawan mendapatkan balas jasa atau hukuman yang adil sesuai dengan apa yang dilakukan | 10 | 20 |
| Manager/pengawas lapangan selalu ada untuk mengawasi kinerja setiap karyawan | 10 | 20 |

Berdasarkan survei dari beberapa karyawan melalui penyebaran kuisioner sekilas tentang kompensasi, disiplin, dan kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan PT. Sunan Rubber Palembang saat ini bahwa diperoleh fenomena mengenai kompensasi kerja, seperti pemberian gaji yang sering terlambat, pemberian insentif dan tunjangan yang mengalami keterlambatan, terkait mengenai

fasilitas bahwa mesin yang ada diperusahaan masih kurang, sehingga membuat pengerjaannya menjadi terhambat. Terkait kompensasi, karyawan cukup banyak yang mengeluh, sehingga membuat karyawan tidak bersemangat dalam pekerjaan.

Selanjutnya fenomena mengenai disiplin kerja, seperti belum adanya keteladanan pimpinan terhadap karyawan. Keteladanan merupakan keseluruhan perilaku pimpinan yang dapat dilihat, dikenali dan ditiru oleh karyawan. Mengenai sanksi hukuman yang belum diterapkan kepada karyawan bila mana ada karyawan yang datang terlambat masuk kerja mengakibatkan karyawan tersebut masih mengulangi kesalahannya, mengenai ketegasan kepemimpinan belum maksimal diterapkan kepada karyawan. Ketegasan merupakan sesuatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang dan berlarut-larut. Sebab, tugas yang paling berarti bagi seorang pemimpin adalah mengambil keputusan yang baik, tepat dan normatif.

Selanjutnya fenomena mengenai kinerja karyawan yang ada saat ini bisa dikatakan kurang baik diakibatkan karyawan yang bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai. Para karyawan cenderung lebih santai dan membuang-buang waktu pada saat melakukan pekerjaannya, dan juga kualitas karyawan saat ini masih rendah ini terlihat dari hasil produksi yang sering mengalami penurunan sehingga belum mencapai standar yang ditentukan perusahaan, promosi atau kenaikan jabatan yang dirasakan oleh karyawan sangat kurang

dilakukan oleh perusahaan, sehingga membuat karyawan malas untuk mengeluarkan kemampuan yang maksimal.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang”.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang?
2. Adakah pengaruh Kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang?
3. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Peneliti Dapat Memberikan Manfaat untuk Mengimplementasikan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Terutama Menyangkut Pengaruh Kompensasi Kerja, dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Dengan Adanya Penelitian ini Hasil Penelitian Diharapkan Dapat Dijadikan Sebagai Suatu Acuan Untuk Mengetahui Menyangkut Pengaruh Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang

3. Manfaat Bagi Almamater/Universitas

Dengan Adanya Penelitian ini Diharapkan Dapat Memberikan Kontribusi Penambahan Ilmu Pengetahuan, Khususnya Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Menjadi Bahan Bacaan di Perpustakaan Universitas dan Dapat Memberikan Referensi Bagi Mahasiswa Lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Aini, K. N. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Ix Semarang. *PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang* , 16(4).
- Asiati, D. I., & DKK. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenanda Media Group.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Khoiriah, N. H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variable Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII . *Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* , 141-146.
- Meta, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembeh Karet Padang . *STKIP PGRI Sumatera Barat* , 1-17.
- Pasolong, H. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Industri Karet Deli Medan . *Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara* , 1-15.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumekar, W. (2020). Pengaruh Faktor Sosial Terhadap Kinerja Penyadap Karet Di Pt. Perkebunan Sidoredjo Kabupaten Semarang. *Ilmu Pertanian Fakultas Pertanian Sungkai* , 1-19.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranenda Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.