

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM (PERSERO) TBK  
UNIT DERMAGA KERTAPATI PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**NAMA : VHEREN STEPHANY**

**NIM : 212014107**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM (PERSERO) TBK  
UNIT DERMAGA KERTAPATI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**OLEH:**

**NAMA : VHEREN STEPHANY**

**NIM : 212014107**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2019**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang


**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga  
Kertapati Palembang  
Nama : Vheren Stephany  
NIM : 212014107  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Februari 2019

Pembimbing I

Pembimbing II



**Drs. Fauzi Ridwan, M.M**  
NIDN/NBM : 0023075901/784.02



**Hj. Fitantina, S.E., M.Si**  
NIDN/NBM : 0229057501/859.19

Mengetahui,  
a.n. Dekan  
ketua Program Studi Manajemen



**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**  
NIDN/NBM : 0216057001/673.84

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Vheren Stephany

Nim : 212014107

Kosentrasi : SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam (Prsero) Tbk Unit Dermaga Kertapati 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 lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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.

Palembang, April 2019

Peneliti



  
Vheren Stephany

## ABSTRAK

**Vheren Stephany/212014107/2019/Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang/Manajemen SDM.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Penelitian ini dilakukan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang dengan jumlah populasi sebanyak 105 orang. Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh *Issac* dan *Michael*, dengan menggunakan taraf 10%, dari jumlah populasi 105 orang diperoleh jumlah sampel sebanyak 73. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket (kuesioner) sebagai data utama, ditambah data dari dokumentasi PT. Bukit Asam. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 3.595 + 0.177X_1 + 0.522X_2$  menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kompensasi karyawan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Jika kompensasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi karyawan menurun maka kinerja karyawan juga menurun. Selain itu, jika disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan jika disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga menurun. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 124,382 > F_{tabel} = 1,47$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kompensasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 2,975 > t_{tabel} = 1,665996$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati. Selain itu, hasil  $t_{hitung} = 7,778 > t_{tabel} = 1,665996$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

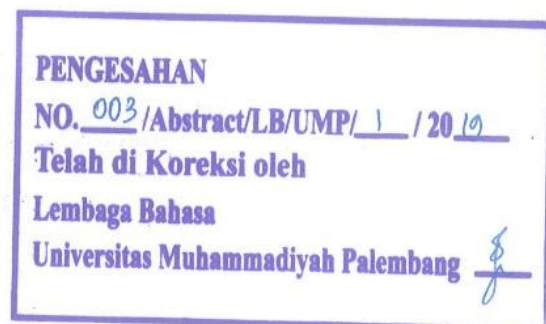


## Abstract

*Vheren Stephany/212014107/2019/The Effects of Employee Compensation and Work Discipline on Employees Performance of PT Bukit Asam (Persero) Tbk Dermaga Unit Kertapati Palembang/ HR Management.*

*The formulation of the problem in this study was to know whether any effects of employee compensation and work discipline on employee performance of PT Bukit Asam (Persero) Tbk Dermaga Unit Kertapati Palembang. This research was conducted at PT Bukit Asam (Persero) Tbk Dermaga Unit Kertapati Palembang. This type of research was associative research. The population of this research was all employees of PT Bukit Asam (Persero) Tbk Dermaga Unit Kertapati Palembang with population of 105 people. Determination of the number of samples from certain populations developed by Issac and Michael, using a level of 10%, from a population of 105 people got 73 samples. Data collection techniques used questionnaire techniques as the main data, plus data from the documentation of PT. Bukit Asam. The analysis technique used linear regression analysis. Based on the research results obtained by multiple regression equations  $Y = 3.595 + 0.177X_1 + 0.522X_2$  stated that there was a positive effect between employee compensation variables ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ). If employee compensation increased, employee performance also increased. Conversely, if employee compensation decreased, employee performance also decreased. In addition, if employee work discipline increased, employee performance also increased and if employee work discipline decreased, employee performance also decreased. The results of the  $F$  test showed that  $F_{obtained} = 124.382 > F_{table} = 1.47$ . Thus it could be concluded that there was a simultaneous effects between employee compensation and work discipline on the performance of PT Bukit Asam (Persero) Tbk Dermaga Unit Kertapati Palembang. The  $t$ -test results showed that  $t_{obtained} = 2.975 > t_{table} = 1.665996$ , so it could be concluded that there was a partial effect between employee compensation on employee performance of PT Bukit Asam (Persero) Tbk Dermaga Unit Kertapati. In addition, the results of  $t_{obtained} = 7.778 > t_{table} = 1.665996$ , so it could be concluded that there was a partial effect between work discipline on employee performance of PT Bukit Asam (Persero) Tbk Dermaga Unit Kertapati.*

*Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance.*



## **PRAKATA**

Puji dan syukur kehadiran Allah Swt Yang Mahakuasa, atas segala rahmat dan hidayah-Nya telah dilimpahkan kepada penulis, akhirnya skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang ini dapat diselesaikan dengan baik. Disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen. Penulis dengan tulus menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada ayahanda Rizon dan Ibunda Nurhida yang telah memberikan dorongan, nasihat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dosen tercinta Ibu Ervita Safitri, SE., M.Si., selaku Pembimbing akademik sekaligus pembimbing skripsi yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan masukan selama kuliah khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Abid Djajali, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M Selaku Ketua Prodi dan Sekertaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
5. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP

6. Seluruh jajaran karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluarga besarku tercinta.
8. Seluruh teman, orang yang ku kenal dan yang mengenalku
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu pesatu.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada saudara-saudaraku yang telah menunggu dengan kesabaran dan senantiasa berdoa agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang setimpal atas semua amal kebaikan mereka. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan dan perkembangan ilmu pendidikan khususnya dibidang Ekonomi dan Bisnis.

**Palembang, Januari 2019**

**Penulis**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xv</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	4
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1. Kinerja Karyawan .....	11
2. Indikator Kinerja Karyawan .....	12

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	13
4. Kompensasi Karyawan .....	14
5. Tujuan Kompensasi.....	15
6. Jenis-Jenis Kompensasi .....	16
7. Indikator Kompensasi Karyawan .....	17
8. Disiplin Kerja .....	18
9. Macam-Macam Disiplin Kerja .....	20
10. Fungsi Disiplin Kerja .....	21
11. Indikator Disiplin Kerja .....	22
B. Penelitian Sebelumnya .....	27
C. Kerangka Pemikiran .....	30
D. Hipotesis Penelitian .....	30

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	31
B. Tempat Penelitian .....	32
C. Operasionalisasi Variabel .....	32
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Data yang Diperlukan .....	34
F. Teknik Pengumpulan Data .....	34
G. Uji Instrumen .....	35
H. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	36
I. Teknik Analisis .....	37

## **BAB IV METODE PENELITIAN**

A. Hasil Penelitian .....	40
1. Sejarah PT Bukit Asam (Persero) Tbk .....	40
2. Visi, Misi, dan Tata Nilai PT Bukit Asam (Persero) Tbk .....	44
3. Uji Instrumen .....	45
4. Karakteristik Responden .....	48
5. Hasil Jawaban Responden .....	51
B. Teknik Analisis .....	54
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	57

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	61
B. Saran .....	62

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu organisasi dengan maksud dan tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya agar mencapaikan hasil yang diinginkan. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan suatu prestasi bagi manajemen perusahaan tersebut, khususnya sumber daya manusianya.

Masalah sumber daya manusia, dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas akan menjadi beban bagi perusahaan. Kualitas menyangkut mutu dan kemampuan sumber daya manusia, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu, kepentingan akselerasi suatu perusahaan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat yang utama (Soekidjo Notoatmodjo, 2014:1).

Sumber daya manusia yang cerdas atau pintar, berpendidikan, serta memiliki moral yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Agar kinerjanya karyawan lebih baik maka instansi melakukan sesuatu yang berupa evaluasi pada karyawan, baik berupa disiplin maupun kompensasi karyawan haruslah diperhatikan karena akan mendorong karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Perusahaan akan memenuhi kebutuhan karyawan bila kinerja karyawan tersebut juga diinginkan oleh perusahaan. Melalui pekerjaan yang dilakukan tentunya karyawan berharap mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2013:384), kompensasi adalah sesuatu barang yang diterima oleh karyawan/pekerja/buruh sebagai pengganti karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang erat kaitannya dengan semua jenis pemberian penghargaan individual, sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:83), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sondang P. Siagian (2013:305), disiplin diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan. Sikap dan perilaku sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak

akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:19) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Stephen P. Robbins (2016:25) juga menyatakan kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian.

Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai kinerja yang semakin baik bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah. Begitupun juga pada disiplin kerja. Dengan adanya disiplin yang baik, tentu

karyawan akan bekerja lebih giat, teratur dan dapat meningkatkan kinerja yang baik.

PT. Bukit Asam (Persero) Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan tersebut bekerja sama dengan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) dalam proses pengangkutan batu bara dari Tanjung Enim ke Dermaga Kertapati, Palembang. PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati memiliki berbagai karyawan dari berbagai pendidikan dan jurusan mulai tingkatan SMA hingga perguruan tinggi.

Di Unit Dermaga Kertapati Palembang terdapat berbagai divisi seperti divisi perawatan derti (Dermaga Kertapati), divisi operasi, divisi kendali produk dan optimasi, divisi administrasi kepegawaian, divisi layanan umum, dan divisi pergudangan, masing-masing divisi tersebut memiliki berbagai tugas tersendiri. Unit Dermaga Kertapati Palembang merupakan Dermaga khusus Batubara PTBA yang dibangun, dioperasikan dan digunakan untuk kepentingan pengiriman batubara. Berikut disajikan target dan realisasi pengiriman batubara Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Tabel I.1 Target dan Realisasi Pengiriman Batubara Unit Dermaga Kertapati Palembang Tahun 2015-2017 (dalam Ton)

<b>Tahun</b>	<b>Target Pengiriman</b>	<b>Realisasi Pengiriman</b>
2015	2.294.530	1.897.546
2016	3.014.728	2.989.751
2017	3.214.572	2.754.210

(Sumber: Unit Dermaga Kertapati Palembang tahun 2015-2017)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa pada tahun 2015 target pengiriman sebanyak 2.294.530 ton, tetapi realisasi pengiriman tidak mencapai



target yaitu sebesar 1.897.546 ton. Pada tahun 2016 target pengiriman mengalami peningkatan menjadi sebanyak 3.014.728 ton, tetapi realisasi pengiriman juga tidak mencapai target yaitu 3.214.572 ton. pada tahun 2017 target pengiriman meningkat menjadi sebanyak 3.214.572 ton, sedangkan realisasi mengalami penurunan menjadi sebanyak 2.754.210 ton.

Realisasi pengiriman Batubara Unit Dermaga Kertapati Palembang selama tiga tahun terakhir tidak sesuai dengan target pengiriman. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Batubara Unit Dermaga Kertapati Palembang belum optimal. Hal ini juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh tersebut disebabkan karena faktor kompensasi dan disiplin kerja.

Tabel 1.2 Divisi dan Kompensasi PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang

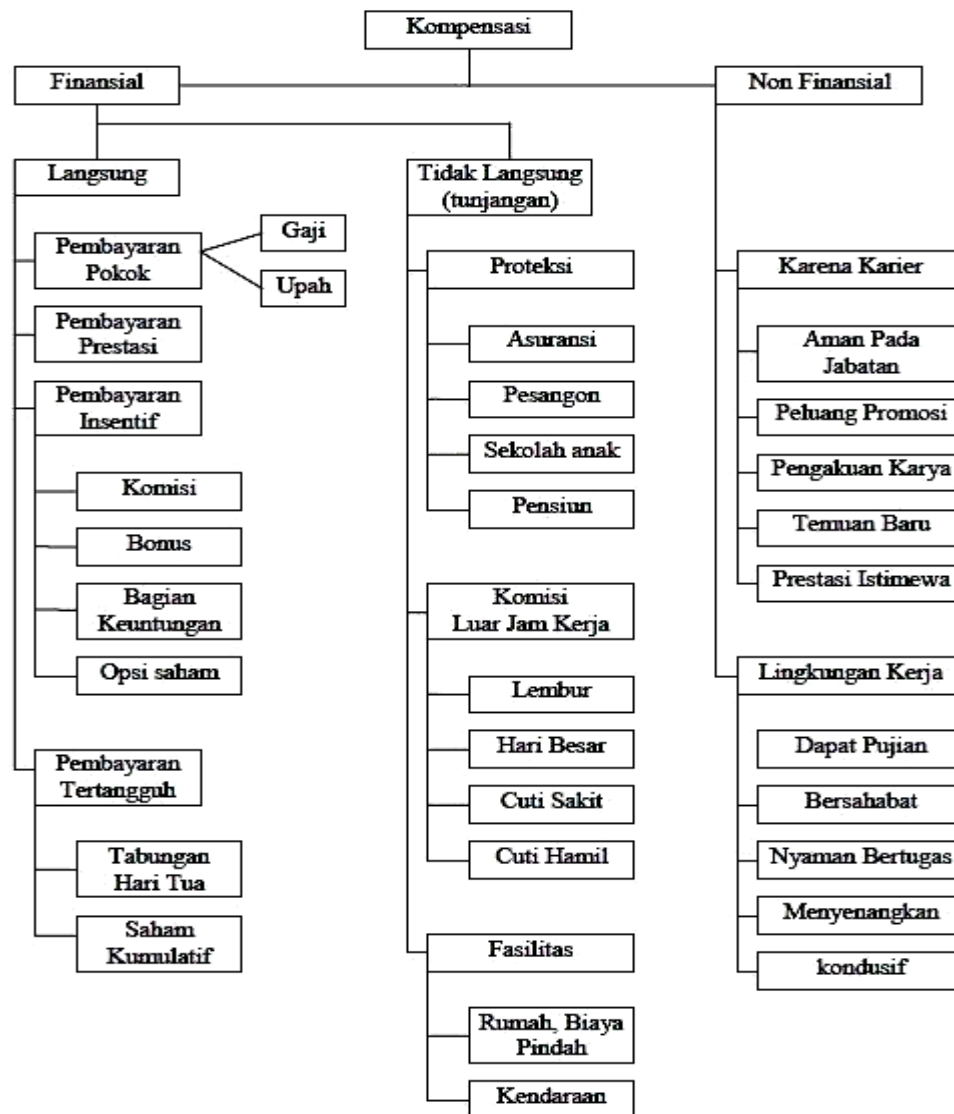
No.	Divisi	Kompensasi
1	Perawatan Derti	Pembayaran insentif, asuransi dan lembur
2	Operasi	Pembayaran insentif, bonus, asuransi, fasilitas, dan lembur
3	Kendali produk dan optimasi	Pembayaran insentif, bonus, asuransi fasilitas, dan lembur
4	Adm. Kepegawaian	Pembayaran insentif dan asuransi
5	Layanan Umum	Pembayaran insentif dan asuransi
6	Pergudangan	Pembayaran insentif, bonus, asuransi fasilitas, dan lembur

(Sumber: Unit Dermaga Kertapati Palembang tahun 2015-2017)

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan itu sendiri. Apabila pegawai memandang kompensasi mereka kurang memuaskan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang hanya berupa bonus, insentif, asuransi kesehatan, pensiun, dan pesangon.

Padahal, kompensasi tersebut dapat berupa secara finansial (langsung dan tidak langsung) dan berupa nonfinansial. Menurut Makruf (2016), kompensasi secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 1.1.

Gambar 1.1 Jenis-Jenis Kompensasi Menurut Para Ahli



(Sumber: Makruf, 2016)

Berdasarkan Gambar 1.1, didapatkan bahwa PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang tidak sepenuhnya memberikan

kompensasi kepada karyawan. Oleh sebab itu, kompensasi tersebut seharusnya diperhitungkan dan juga diterapkan agar karyawan semangat dalam bekerja.

Selanjutnya, karyawan PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang juga mendapatkan kompensasi yang berbeda-beda. Gaji karyawan juga bervariasi dan tergantung dari tingkat pendidikan, lama bekerja, maupun unsur lain seperti jumlah tanggungan keluarga. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki gaji yang rendah tidak bersemangat dalam bekerja. Selain itu, upah lembur dan intensif yang diberikan oleh perusahaan juga berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena perusahaan memiliki rincian tersendiri untuk memberikan upah lembur dan intensif tersebut. Tetapi, karyawan dengan upah lembur dan intensif yang rendah juga tidak memiliki semangat kerja.

Bervariatifnya kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan bonus yang diperoleh karyawan menunjukkan bahwa perusahaan memiliki formula tersendiri untuk menentukan agar karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan menginginkan kinerja yang baik. Jumlah kompensasi yang diterima diduga ada ketidaksesuaian terhadap beban kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Selain itu, karyawan PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang berasumsi bahwa tujuan dan kemampuan bekerja yang dilakukan tidak seimbang dengan balas jasa. Karyawan tersebut mendapatkan balas jasa tidak setimpal dengan pekerjaan. Selain itu, teladan pimpinan juga kurang baik, seperti tidak hadir dalam memberikan intruksi dilapangan, sehingga karyawan juga tidak bekerja jika pimpinan tersebut tidak hadir, serta

teladan pimpinan yang kurang adil dan tidak tegas dalam memberikan sanksi hukuman terhadap karyawan yang tidak patuh, juga merupakan alasan karyawan untuk kurang disiplin dalam bekerja. Pimpinan juga tidak tegas dalam menerapkan peraturan yang terdapat pada karyawan. Padahal kunci kedisiplinan tersebut adalah dari karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati menunjukkan kualitas kerja yang kurang optimal yaitu realisasi pengiriman Batubara tidak sesuai dengan target pengiriman. Selain itu, karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang haruslah bekerja selama 24 jam, sehingga perusahaan memberlakukan jadwal kerja sebanyak 3 ship. Pada ship I, karyawan bekerja mulai pukul 23.00 s/d 07.00, pada ship II karyawan bekerja mulai pukul 07.00 s/d 15.00, dan pada ship III dimulai pukul 15.00 s/d 23.00. Tetapi, karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang masih tidak tepat waktu dalam bekerja.

Berdasarkan data absensi yang peneliti dapatkan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang ditemukan karyawan juga tidak efektif dan tidak memiliki komitmen kerja seperti tidak hadir tanpa keterangan (alfa). Pada bulan Januari 2018 terdapat 6 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alfa), bulan februari 2018 ada 3 karyawan, bulan maret 2018 ada 5 karyawan, dan bulan april ada 5 karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut masih memiliki disiplin yang kurang baik. Selain itu, dari hasil

wawancara yang peneliti lakukan ditemukan bahwa terdapat juga karyawan yang tidak disiplin seperti sering terlambat datang bekerja, malas bekerja, mengantuk saat bekerja, tidak pandai menghargai dan mengatur waktu, tidak memanfaatkan jam kerja secara efektif, tidak memiliki perencanaan dalam bekerja, dan tidak bersemangat.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM (PERSERO) TBK UNIT DERMAGA KERTAPATI PALEMBANG”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi perusahaan untuk menganalisis khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

##### **2. Bagi Peneliti**

Penelitian memberikan wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

##### **3. Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian sebelumnya yang relevan serta memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan juga referensi khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito. 2016. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ambar Teguh dan Rosidah Sulistiyani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Ananta Dwikristianto Satedjo. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Program Studi Manajemen Bisnis, Jurnal Agora Vol. 5, No. 3.

Andreas Aldo Gunawan. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gesit Nusa Tangguh*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari - Juni 2016.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.

Harbani Pasolong. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Kusumawarni. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Siup.

M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.

Malayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Margono. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Putu Agus Adnyana. 2016. *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Ayu Lestari Di Desa Cau Belayu-Tabanan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).

Soekidjo Notoatmodjo. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Stephen P. Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.



Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suliyanto. 2016. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.

Usman Fauzi. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3) : 172 – 185 ISSN 2355 – 5408.

Veithzal Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.