

## HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. RIZKA TAMA LINE DI BANDAR LAMPUNG

Oleh :

**Maristiana Ayu**

Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

### ABSTRAK

*PT. Rizka Tama Line adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayaran nasional wilayah Panjang. Masalah yang dihadapi adalah rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada tingkat absensi yang mengalami fluktuasi dan surat peringatan yang diterima oleh karyawan masih terlalu tinggi. Permasalahan yang dirumuskan adalah apakah ada hubungan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung. Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan pendekatan koefisien korelasi product moment dan analisis kualitatif.*

---

**Keywords :** Kompensasi dan Disiplin Kerja

### PENDAHULUAN

Menyadari unsur manusia adalah faktor yang sangat penting didalam setiap perusahaan dan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapa, maka diperlukan manajemen yang baik untuk dapat menjaga serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pada setiap perusahaan biasanya ada bagian tersendiri yang mengelola bidang ketenagakerjaan dan lazim disebut dengan bagian personalia. Oleh karena itu adalah menjadi tugas tugas bagian personalia yang bertanggung jawab mulai dari merekrut karyawan hingga pengembangan dalam meningkatkan kualitas kerja hingga pada pemberhentian karyawan. Demikian pentingnya titik perhatian kita terhadap masalah sumber daya manusia ini, mengingat akhir-akhir ini banyak timbul masalah dalam ketenagakerjaan, khususnya karyawan perusahaan, seperti

tuntutan kenaikan gaji, kompensasi, keselamatan kerja dan sebagainya.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Schuler, Dowing, Smart dan Huber yang dikutip oleh Jusup Irianto, bahwa : pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa, Sumber Daya Manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. (Jusup Irianto, 2001: 3).

Pengertian kompensasi menurut Jusup Irianto adalah : Bentuk penghargaan atau "rewards". (Jusup Irianti, 2001: 66). Sedangkan menurut ahli yang lain menyatakan , bahwa kompensasi adalah segala hal sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (T, Hani Handoko, 1994: 155).

Dari pengertian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa, kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan atas hasil kerja mereka sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, maka diharapkan loyalitas, disiplin kerja dan sebagainya dari karyawan akan meningkat.

Perusahaan umumnya diberikan kompensasi ini berbeda-beda sesuai dengan kemampuan perusahaan yang bersangkutan dan tingkat keberhasilan kerja dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya tujuan dilaksanakannya sistem kompensasi adalah untuk membantu menciptakan kesadran bersama diantara para individu untuk bersedia bekerja sama dengan organisasi dan perusahaan. Dalam konteks tuuan tersebut para pekerja harus mempersepsikan bahwa, langkah yang dilaksanakan perusahaan tersebut menuju kearah pemuasan kebutuhan pribadi para karyawan. Kebutuhan tersebut seperti : kebutuhan ekonomi, kebutuhan prestasi, pengakuan, penghargaan dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan pemberian kompensasi tersebut terkait dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu langkah yang perlu diambil dalam rangka mencapai tujuan tersebut adalah adanya disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja menurut T. Hani Handoko adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. (T.Hani Handoko, 1991: 208). Dari definisi

didasar berarti disiplin kerja bertujuan agar karyawan mengikuti berbagai standar dan aturan.

PT. Rizka Tama Line adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayaran nasional wilayah Panjang. Dengan ruang lingkup kegiatan usaha meliputi angkutan barang baik dari dalam maupun dari luar negeri dengan sistem pelayanan dari pintu kepintu (door to door), kegiatan ini juga merupakan kegiatan pengurusan dokumen untuk barang export dan import antar pulau.

Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka perusahaan telah memberikan berbagai bentuk tunjangan, seperti tunjangan pendidikan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan lebaran, tunjangan absensi, memberikan uang lembur serta gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan.

Sedangkan untuk melihat tingkat absensi karyawan dan jam kerja efektif yang dicapai pada PT. Rizka Tama Line dapat dilihat pada tabel . Berikut ini.

Tabel 1. Tingkat Absenai Karyawan pada PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung Tahun 2011.

Bulan	JHK (Hari)	JK (orang)	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
			S	I	A		
Januari	24	37	3	16	4	23	2,59
Februari	25	37	-	12	3	15	1,62
Maret	26	37	3	22	4	29	3,01
April	22	37	-	10	5	15	1,84
Mei	26	37	2	5	6	23	2,39
Juni	24	37	4	6	7	17	1,91
Juli	25	37	-	11	8	19	2,05
Agustus	26	37	3	9	7	19	1,98
September	26	37	3	25	6	34	3,53
Oktober	25	37	1	17	10	28	3,03
November	26	37	2	11	7	19	1,98
Desember	23	37	2	19	6	27	3,17
Jumlah							2,425

Sumber: PT. Rizka Tama Line Tahun 2011.

Keterangan :

HK : Hari Kerja  
JTK : Jumlah Tenaga Kerja  
JKPH : Jam Kerja per Hari

Perhitungan tingkat absensi diperoleh dengan rumus :

Tingkat Absensi=	$\frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Hari kerja} \times \text{jumlah tenaga kerja}} \times 100\%$
------------------	--

Tingkat rata-rata yang terjadi selama tahun 2000 sebesar 2,425 %. Tingkat absensi ini termasuk tinggi karena standar absensi yang ditetapkan perusahaan sebesar 1 %. Besarnya jumlah hari kerja yang hilang cukup tinggi merupakan salah satu akibat kurangnya disiplin kerja karyawan.

Salah satu kriteria yang ditetapkan perusahaan dalam melihat tingkat absensi. Tabel diatas menunjukkan tingkat absensi yang cukup tinggi dan merupakan salah satu akibat kurangnya disiplin kerja karyawan, disamping itu terdapat faktor yang lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu teladan pimpinan, ancaman, tujuan dan kemampuan karyawan, tingkat kesejahteraan dan sebagainya. Kompensasi dalam hal ini berkaitan dengan tingkat kesejahteraan karyawan .

Tujuan Penelitian penelitian adalah untuk mengetahui penyebab tingginya absensi karyawan sebagai indikasi menurunnya disiplin kerja dan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja karyawan.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting. Tanpa tenaga kerja yang terampil dan profesional, mustahil kegiatan perusahaan akan

dapat berjalan dengan baik dan lancar. Hal ini dapat terlihat dari kegiatan perusahaan didalam pencapaian tujuan sangat tergantung dari peran tenaga kerja yang digunakan,

Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan karyawan akan mendapatkan rasa penghargaan diri, tambahan penghasilan, dan sebagainya. Baik yang sifatnya materil maupun spirituil. Melalui pemberian kompensasi itu pula diharapkan loyalitas etos kerja, produktifitas kerja dan sebagainya juga akan meningkat.

## TINJAUAN PUSTAKA

Terdapat beberapa ahli yang mendefinisikan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia antara lain: Menurut T Hani Handoko bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi. (T. Hani Handoko, 1998: 4).

Menurut Manullung bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu memperoleh. Memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara daya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja. (M,Manullung, 1985: 14).

Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka seorang manajer

personalia perlu melaksanakan berbagai fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi tersebut adalah: 1. Perencanaan, 2. Pengorganisasian, 3. Pengarahan, 4. Pengendalian, 5. Pengadaan, 6. Pengembangan, 7. Kompensasi, 8. Pengintegrasia, 9. Pemeliharaan, 10. Kedisiplinan, 11. pemberhentian (Malayu SP, Hasibuan, 1993: 24).

Pemberian kompensasi harus memperhatikan prinsip keadilan, layak dan wajar, adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya akan tetapi sebagai suatu dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan sdengan prinsip keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik. Sedangkan layak dan wajar maksudnya adalah bahwa, kompensasi yang diterima karyawan dapat memnuhu kebutuhannya pada tingkat normatif, yang idial, sedangkan perusahaan tidak merasa berat ataupun dirugikan dengan adanya pemberian kompensasi tersebut. Untuk lebih jelasnya akan dikutip beberapa pendapat tentang pengertian kompensasi antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Menurut Loker bahwa, "kompensasi adalah bagian integral dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektifitas hubungan antara organisasi dengan pekerja. (Lockyer, 1992: 238).
- b. Menurut Jusuf Irianto bahwa, "kompensasi merupakan bentuk penghargaan "rewards". (Jusup Irianto, 2001: 66).

- c. Menurut T. hani handoko bahwa "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas untuk kerja mereka. (T, Hani Handoko: 155).
- d. Menurut William B. Werther dan Keith Davis yang dikutip oleh Malayu Sp,, Hasibuan bahwa "kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diterimanya. Baik upah perjam maupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. (Malayu SP Hasibuan, 1995: 134).

Berdasarkan definisi kompensasi tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi merupakan balas jasa dari hasil kerja karyawan kepada perusahaan dalam bentuk uang maupun barang baik diterima secara langsung (direct) maupun tidak langsung (indirect).

Pada dasarnya tujuan sistem kompensasi adalah untuk membantu menciptakan kesadaran bersama diantara individu untuk bersedia bekerjasama dengan organisasi dan mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan organisasi. Dalam konteks tujuan seperti ini para pekerja harus mempersepsikan bahwa, bekerja dengan organisasi mengandung arti langkah menuju pemuasan pribadi telah dilakukan.

Kebutuhan-kebutuhan individu yang membutuhkan pemuasan misalnya kebutuhan ekonomi, kebutuhan interaksi, kebutuhan status, kebutuhan prestasi, pengakuan, pertumbuhan dan pengembangan. Dalam sistem kompensasi yang digunakan organisasi terdapat tiga komponen utama yaitu : a. Gaji pokok (*base*

pay), b. *Performance pay*, dan c. *Indirect pay*

Gaji pokok atau *base pay* merupakan basis komponen yang diperoleh bagi kebanyakan pekerja dan umumnya diberikan dengan menggunakan standar waktu misalnya perjam, perminggu, perbulanan negara-negara tertentu bahkan pertahun.

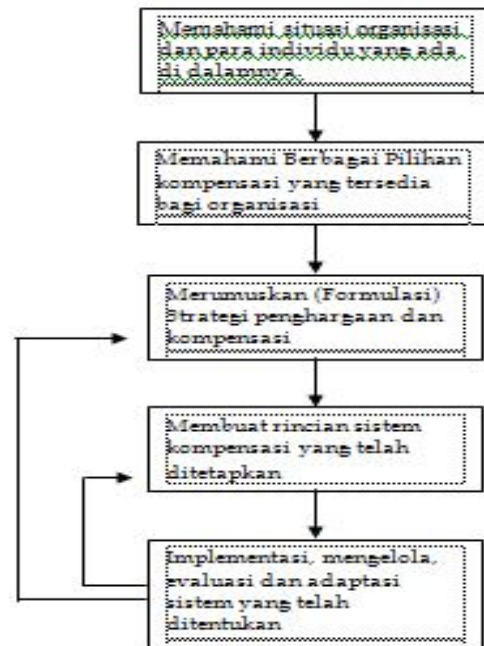
Komponen kedua bersifat variabel atau dapat bervariasi tergantung kinerja yang dicapai, *performance pay* merupakan komponen sistem yang berkaitan dengan penghargaan berupa uang dengan menggunakan standar pengukuran kinerja individual, kelompok dan organisasional.

Sedangkan ketiga yaitu *indirect pay* atau acap disebut pula sebagai *benefits* merupakan komponen yang didalamnya berbentuk non uang atau layanan, yang secara langsung dapat memuaskan beragam kebutuhan individual seperti kelangsungan dan keamanan pendapatan {misalnya organisasi memberi skema program pensiun} perlindungan kesehatan dan sebagainya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain: 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, 3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, 4) Produktifitas erja Karyawan, 5) Biaya Hidup, 6) Pemerintah Dengan Undang-Undang dan Keppres, 7) Posisi Jabatan Karyawan, 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja, 9) Kondisi Perekonomian Nasional, 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan (Hasibuan Malayau SP, 1995:44).

Strategi dalam hal ini dimaksud agar sistem kompensasi

yang digunakan dapat mencapai tingkat efektifitas yang tinggi lima langkah strategis dalam menciptakan sistem kompensasi yang efektif dapat dilihat pada gambar berikut ini :



(Yusuf Irianto, 2001: 72).

Kedisiplinan kerja merupakan fungsi merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya, tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan, hukum, dan tata tertib sehingga secara sadar akan melaksanakannya dan mentaatinya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan

semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pelanggar disiplin kerja adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan atau aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan diluar maupun didalam jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin merupakan hukuman yang dijatuhkan pada yang melanggar peraturan disiplin kerja karyawan.

Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin kerja karyawan dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :

- a. Hukuman disiplin ringan.
- b. Hukuman disiplin sedang.
- c. Hukuman disiplin berat.

Untuk memudahkan pelaksanaannya, maka terdapat beberapa pedoman dalam memperhatikan tindakan kedisiplinan, antara lain :

- ❖ Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi
- ❖ Pendisiplinan haruslah bersifat membangun
- ❖ Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
- ❖ Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- ❖ Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen
- ❖ Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali (Heidracjman Ranu-prandojo dan Suad Husnan, 1985: 228).

Dengan adanya pedoman tersebut tentunya seseorang pimpinan akan dapat lebih mengarahkan tindakannya terhadap karyawan disamping itu pula teladan pimpinan tentunya akan

lebih mendorong karyawan untuk mentaati semua peraturan yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan tersebut adalah : 1. Kesejahteraan karyawan, 2. Ancaman, 3. Keteladanan pimpinan, 4. Ketegasan, 5. Tujuan dan kemampuan karyawan (Alex S. Nitisemito, 1992: 207).

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode analisis Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas (x) yaitu variabel yang mempengaruhi, dalam hal ini adalah kompensasi. Sedangkan variabel terikat (y), yaitu variabel yang dipengaruhi, dalam hal ini adalah disiplin kerja.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah : Observasi , Wawancara , Dokumentasi , dan Penyebaran Daftar Pertanyaan/ Kuisisioner. Metode analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah : Analisis Kualitatif dan Analisis Kuantitatif

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil angket/kuisisioner yang peneliti sebar kepada 37 orang karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung diperoleh kesimpulan mengenai pemberian kompensasi adalah sebagai berikut : 30 orang karyawan (81.08 %) menyatakan bahwa,

kompensasi yang telah diberikan oleh PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung mempunyai dampak yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, 7 orang karyawan (18,925) menyatakan bahwa, kompensasi yang diberikan kurang memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, sementara tidak seorang karyawanpun yang menyatakan bahwa, kompensasi yang diberikan oleh PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung berdampak positif.

Setelah mengetahui prosentase dari kompensasi yang diberikan kemudian kita dapat mengetahui bagaimana kontribusi yang dihasilkan dari adanya pemberian kompensasi tersebut terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan bagian, maka dapat kita simpulkan dari hasil angket mengenai disiplin kerja sebagai berikut, 24 orang karyawan (64,86 %) menyatakan bahwa, disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung semakin meningkat tinggi setelah diberikan kompensasi. 13 orang karyawan (35,14 %) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Rizka Tama Line masih kurang/rendah walaupun telah diberikan kompensasi, sementara tidak seorang karyawanpun yang menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung semakin menurun setelah diberikan kompensasi.

Berdasarkan analisis kualitatif tersebut diatas, maka hipotesis peneliti yang menyatakan bahwa, kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan kerja karyawan pada PT. Rizka

Tama Line di Bandar Lampung dapat diterima.

Dalam menganalisis hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja karyawan, peneliti lakukan dengan cara menganalisis data-data, dan selanjutnya data tersebut akan peneliti olah melalui analisa kuantitatif dengan menggunakan pendekatan rumus product moment, untuk menghitung korelasi antara kedua variabel tersebut peneliti menyebarkan kuisioner yang berkaitan dengan (variabel kompensasi dan variabel disiplin) bersama ini akan peneliti sajikan data dari hasil analisis (hasil kuisioner) dimaksud yaitu baik yang berhubungan dengan kompensasi (x) maupun yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan (y) yang dapat dilihat pada tabel 3, dan tabel 4. Kemudian data pada tabel 3, dan tabel 4 tersebut dimasukan kedalam dalam tabel kerja korelasi yakni pada tabel 6. Skor jawaban dari kuisioner yang penulis sebarakan adalah A = skor 3, B = skor 2 dan C = skor 1. Berikut akan peneliti lakukan cara penganalisaan tersebut. Berdasarkan tabel kerja pada tabel 6. Diperoleh data sebagai berikut :  $n = 37$ ,  $\Sigma Y = 901$ ,  $\Sigma Y^2 = 22,205$   $\Sigma X = 96$ ,  $\Sigma X^2 = 25.194$  ,  $\Sigma XY = 23.624$  Berdasarkan rekapitulasi data tersebut diatas peneliti analisis melalui pendekatan rumus product moment diperoleh nilai  $r_{xy} = 0.897$  kemudian nilai tersebut peneliti bandingkan dengan nilai  $r_{xy}$  pada tabel product moment pada  $n = 37$  pada taraf signifikan 5 % = 0,352 maupun pada taraf 1 % = 0,418 perbandingan tersebut menunjukkan nilai  $0.897 > 0,325$  ;  $0.418$  atau dengan kata lain  $r_{xy}$  hitung lebih

besar daripada  $r_{xy}$  tabel, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung. Dapat diterima.

Setelah mengetahui  $r_{xy}$  product moment maka kita dapat mencari besarnya kadar prosentase hubungan kompensasi dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung. Peneliti menggunakan rumus :  $KP = r_{xy}^2 = \times 100\%$ .

Selanjutnya dari nilai  $r_{xy} = 0.897$  yang telah peneliti hitung sebelumnya maka dapat diketahui kadar prosentase hubungan kompensasi dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung. : Nilai kadar prosentase menunjukkan bahwa hubungan kompensasi dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung sebesar, 80,46 % dan sisanya sebesar 19,54 % berhubungan dengan faktor lain.

Langkah selanjutnya setelah mengetahui nilai korelasi dan kadar prosentase hubungan kompensasi dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung yaitu dengan membuktikan bahwa apakah hipotesis yang peneliti lakukan atau dikemukakan sebelumnya dapat diterima atau ditolak, maka peneliti akan menguji hipotesis tersebut (hipotesis  $H_a$  dan  $H_0$ ) dengan menggunakan rumus t test. Berdasarkan perhitungan t test tersebut diatas diperoleh nilai  $t = 3,96$  pada  $n = 37$ . Setelah itu hasil tersebut kita bandingkan dengan nilai t tabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95 % ( $\alpha$

= 5 %) diperoleh hasil t tabel lebih besar dari t tabel yaitu :  $t \text{ hitung} = 3,96 > t_{0,05} (n-2) = 1,684$ . Dari perbandingan tersebut diatas maka peneliti mempunyai kesimpulan bahwa, kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti kemukakan sebelumnya, baik menggunakan analisa kualitatif maka peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- Berdasarkan analisis kuantitatif diperoleh nilai  $r_{xy} = 0.897$  lalu dibandingkan dengan nilai  $r_{xy}$  pada tabel product moment, dengan  $n = 37$  dengan taraf signifi kan 5 % = 0.325 maupun pada taraf signifi kan 1 % = 0,418 menunjukkan nilai  $0.897 > 0.325 ; 0.418$ . Dengan demikian hipotesis yang berbunyi bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung dapat diterima.
- Nilai kadar prosentase diperoleh sebesar 80.46 % ini menunjukkan bahwa hubungan kompensasi dengan disiplin kerja pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung sebesar 80,46 % dan sisanya sebesar 19,54 % berhubungan dengan faktor lain.
- Berdasarkan perhitungan t test diperoleh nilai t hitung = 3,96



pada  $n = 37$ . Bila dibandingkan nilai  $t$  tabel dengan tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 5$  %) ternyata hasil hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu :  $t$  hitung = 3,96 >  $t_{0,05} (n - 2) = 1.684$ , artinya kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan bagian.

- d. 30 orang karyawan (81,08 %) menyatakan bahwa, kompensasi yang telah diberikan oleh PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung mempunyai dampak yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, 7 orang karyawan (18,92 %) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kurang memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, sementara tidak seorang karyawan pun yang menyatakan bahwa, kompensasi yang diberikan oleh PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung berdampak negatif.

#### Saran

- a. Hendaknya kesinambungan pemberian kompensasi pada para karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung tetap dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan baik jenis maupun besarnya nilai kompensasi.
- b. Kepada para karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung hendaknya tetap mempertahankan disiplin kerjanya sesuai dengan peraturan perusahaan, terlebih telah diberikannya kompensasi.

- c. Hendaknya karyawan selalu memberikan informasi atau masukan kepada pihak perusahaan mengenai pemberian kompensasi khususnya bagi karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung. Guna meningkatkan disiplin kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, Sutrisno, 1990, Metode Research, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Hasibuan, Malayu SP, 2001, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta, : Bumi Aksar
- Hasibuan, Malayu SP, 1995, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Jakarta : CV, Haji Masaagung
- Handoko T, Hani, 1994, Manajemen Personalial. Yogyakarta: Liberty.
- Irianto Jusup, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Insan Cendekia.
- Manullang M, 1996, Pengantar Manajemen, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoty, Susilo, 1990, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. BPFEUGM
- Nitisemito, Alek S, 1992, Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Ghalia.
- Simanjuntak Payaman, 1995. Pengantar Sumber Daya Manusia, Jakarta : Jakarta
- Sudjana, 1992, Metode Statistik. Bandung: Tarsito