

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penulisan

Pencapaian suatu tujuan organisasi atas perusahaan tidak terlepas dari peran serta sumber daya manusia sebagai aktivitas perusahaan sebagaimana yang telah ditetapkan, sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan karyawan di dalam perusahaan merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilakukan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan dengan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilakukan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah masuk kedalam jiwa seseorang.

Dalam sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi factor manusia merupakan factor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendaikan masalah yang ada di dalam perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasan, status dan latar belakang yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beragam yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, kedisiplinan merupakan operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Contoh yang

sedehana dalam hal ini adalah, jika seseorang karyawan sering datang terlambat maka secara otomatis hal tersebut akan merugikan organisasi dimana ia bekerja.

Kerugian yang nyata diantaranya adalah:

1. Berkurangnya jam kerja bagi karyawan yang bersangkutan sehingga kemungkinan target molor atau tidak tercapainya target yang ditetapkan pada waktu tersebut akan sangat besar,
2. Pengaruh negatif kepada karyawan lainnya terutama jika perilaku indisipliner tersebut dibiarkan berlarut-larut oleh pimpinan atau atasan langsung dari karyawan tersebut,
3. Munculnya sikap malas dan tak acuh jika sikap “pembiaran” oleh pimpinan berkelanjutan

Ada juga para pakar kedisiplinan lainnya mengatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah dengan menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kerja karyawan dapat meningkat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pimpinan perusahaan harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan sangat diperlukan karyawan yang disiplin, dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu pimpinan perusahaan juga harus mampu menggunakan otoritas fungsional dalam mengimplementasikan kedisiplinan untuk pengambilan keputusan, penempatan rencana atas dasar kebijakan khususnya menyangkut perilaku kedisiplinan seperti: kelalaian kerja, keterlambatan kerja, dan kehadiran kerja karyawan. Hal tersebut bukannya hanya sekedar melengkapi, tetapi pemimpin juga harus dapat menegakan peraturan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika karyawan tersebut benar-benar menegakan disiplin dalam dirinya, maka hasil yang maksimal yang ia kerjakan, dikenal baik oleh staf-staf atau maneger yang ada di atasnya. Hasil yang maksimal tidak mudah didapat begitu saja, perlu pembelajaran, maka akan menimbulkan kurangnya produktivitas.

Tapi disini bisa dijelaskan bahwa seorang karyawan akan lebih meningkat apabila diikuti dengan disiplin kerja, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi. Begitu juga sebaliknya tingginya kepuasan kerja karyawan salah satunya dengan menerapkan kompensasi. Dengan menerapkan sistem kompensasi perusahaan diharapkan agar karyawan tetap bekerja dengan waktu yang telah ditentukan tersebut. Menurut **Handoko (2011:208)** bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

PT. Tasma Puja Kab.Kampar Timur adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit serta pabrik pengolahan minyak, bidang-bidangnya terdiri darikantor kebun, satpam, tehnik, traksi, afdeling I sampai IV setiap afdeling terdapat karyawan panen, pemeliharaan, dan lain sebagainya.

Data gaji berdasarkan jabatan bukan berdasarkan pendidikan, bahkan mereka yang lama bekerja bisa naik jabatan karna disiplin dan bertanggung jawab, contohnya tamatan SLTP naik jabatan menjadi bagian TU. D3 dan S1 hanya dua orang, selebih nya ada tamatan SLTA, SLTP, dan SD. Di sana tidak terdapat karyawan kontrak hanya ada karyawan permanen.

Kemudian penulis masih banyak menemukan karyawan di PT. TASMA PUJA Kabupaten Kampar Timur, masih ada yang melanggar peraturan yang telah diterapkan oleh pihak perusahaan seperti tidak masuk kerja, tidak mengikuti kegiatan morning breafing, dan datang tidak tepat waktu.Namun penulis juga meminta data dari perusahaan tersebut dari hasil data yang penulis lihat masih ditemukan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan di PT. TASMA PUJA Kabupaten Kampar Timur tidak sesuai (belum maksimal) dengan aturan yang diterapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari absensinya dalam tahun 2017.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.1: JUMLAH ABSENSI KARYAWAN
PT. TASMA PUJA KAMPAR TIMUR DARI
BULAN JANUARI s/d DESEMBER 2017**

Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah	
		izin	sakit
Kantor kebun	16	64	35
Keamanan	25	46	36
Bengkel	11	36	46
Traksi	32	68	76
Afdeling I	86	115	125
Afdeling II	90	113	123
Afdeling III	84	113	127
Afdeling IV	83	103	132
Jumlah	462		

Sumber: Data dari PT. Tasma Puja Kampar Timur 2017

Data diatas menjelaskan karyawan berjumlah 462 orang, kemudian menjelaskan jumlah yang izin maupun yang sakit di setiap bagian dalam satu tahun.

Dari tabel diatas dari kedua bulan yang diberikan perusahaan dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. TASMA PUJA Kabupaten Kampar Timur untuk dua bulan terakhir menunjukkan tingkat penurunan disiplin kerja dan hal ini ditandai dengan tingginya tingkat absensi dari perbedaan dua bulan tersebut.

Selain hukuman yang telah biasa diterapkan namun masih banyak yang melanggarnya, oleh sebab itu hendaknya perusahaan memberikan sesuatu hal yang membuat karyawan lebih mementingkan kedisiplinan tersebut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi yang diberikan PT.TASMA PUJA kepada karyawan antara lain:Upah, gaji, dan bonus diberikan untuk masing-masing karyawan disetiap bulannya sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) yang merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industry untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan, atau buruh di daam lingkungan usaha atau kerjanya. Sudah terlaksanakan atau dilaksanakan oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa karyawan mengatakan masih belum sesuai dan belum mencukupi dengan standar biaya hidup.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul **“Penerapan Sistem Kompensasi dan Kedisiplinan Karyawan Pada PT. TASMA PUJA Kampar Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari judul tersebut terdapatlah rumusan masalahnya yaitu:

- a. Bagaimana penerapan sistem kompensasi di PT. Tasma Puja Kampar Kiri?
- b. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT. Tasma Puja Kampar Kiri?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah:

- a. untuk mengetahui penerapan sistem kompensasi di PT. Tasma Puja Kampar Kiri.
- b. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan di PT. Tasma Puja Kampar Kiri.

1.4 Manfaat Penulisan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Manfaat yang didapatkan dalam penulisan ini beberapa diantaranya sebagai berikut

1. Bagi penulis

Sebagai penambah pengetahuan bagi penulis dalam membandingkan antara teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan kejadian sebenarnya dilapangan mengenai penerapan sistem kompensasi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam melakukan penerapan sistem kompensasi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan serta sebagai informasi tambahan dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Pihak lain

Sebagai sumber informasi yang bermanfaat untuk mengetahui lebih jauh tentang penerapan sistem kompensasi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan pada PT. TASMA PUJA Kabupaten Kampar Timur.

1.5 Metode Penulisan

Beberapa metode penulisan tersebut yaitu:

1. Lokasi dan Waktu Penulisan

Penulisan dilakukan di PT. Tasma Puja Kab.Kampar Timur salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit serta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pabrik pengolahannya (PKS) di desa Sei.Kuamang pada 06 November 2017.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date.

Untuk mendapatkan data primer, penelitian harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lainnya observasi, dan wawancara.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah:

a. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang akan di teliti pada dalam waktu yang singkat untuk mendapatkan gambaran mengenai objek penelitian. Yaitu penulis mengumpulkan data dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cara melihat / observasi secara langsung dan meneliti di PT.TASMA PUJA KAMPAR TIMUR.

b. Wawancara (*interview*)

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara menghubungi dan mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan narasumber yaitu karyawan di PT.TASMA PUJA KAMPAR TIMUR selaku informan yang memberikan keerrangan berkaitan dengan data-data yang perlukan dalam penelitian.

4. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif yang merupakan penelitian paling sederhana dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang lain, karena dalam analisis deskriptif yaitu data yang terkumpul dianalisis dengan memberikan gambaran secara rinci berdasarkan pernyataan di lapangan serta dikaitkan dengan teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang ada.

1.6 Sistimatika Penulisan

Pembahasan proposal ini dapat dibagi menjadi 4 bab dengan sistematika sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan di uraikan tentang apa yang menjadi pokok permasalahan secara umum yang meliputi : Latar belakan masalah, perumusan masalah, manfaat penulisan, tujuan penulisan, metode penulisan, sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN PERUSAHAAN

Dala bab ini akan dibahas gambaran umum perusahaan yang merupaka objek penelitian yaitu, secara singkat perusahaan, fisi dan misi, struktur organisasi perusahaan, dan uraian tugas (Job Deskrition) pada PT. KASMA PUJA KAMPAR TIMUR.

BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

Dalam bab ini akan dibahas tentang teori-teori yang berkaitan denga prinsip-prinsip penerapan disiplin dan penerapan kompensansi untuk karyawan dan pembahasan praktek dilapangan sesuai dengan teori-teori yang telah ada.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dibahas kesimpulan yang bisa ditarik dari pembahasan dari pembahasan tugas akhir ini kemudian memberikan saran atau masukan kepada pihak perusahaan tersebut.