

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA  
PADA KARYAWAN SPBU GIRIHARJO PUTRA  
PRATAMA, PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

**Oleh:  
Jonathan Stefan Haryanto  
6031901010**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN  
Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-  
ISK/S/III/2022  
BANDUNG  
2023**

**THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION  
AND WORK MOTIVATION ON WORK  
DISCIPLINE AT EMPLOYEES AT SPBU  
GIRIHARJO PUTRA PRATAMA, PURWOKERTO**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements  
for Bachelor's Degree in Management

**By  
Jonathan Stefan Haryanto  
6031901010**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM IN MANAGEMENT**

**Accredited by National Accreditation Agency**

**Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022**

**BANDUNG**

**2023**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA  
PADA KARYAWAN SPBU GIRIHARJO PUTRA  
PRATAMA, PURWOKERTO**

*ts*

Oleh:

Jonathan Stefan Haryanto  
6031901010

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Bandung, Juli 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, S.E., M.M, CMA , CPM

Pembimbing Skripsi,

Triyana Iskandarsyah, Dra.,M.Si

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Jonathan Stefan Haryanto  
Tempat, tanggal lahir : Purwokerto, 18 Juni 2001  
NPM : 6031901010  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama, Purwokerto

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Triyana Iskandarsyah

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal :

28 Juli 2023

Pembuat pernyataan :

Jonathan Stefan Haryanto



( Jonathan Stefan Haryanto )

## ABSTRAK

SPBU memiliki peran yang sangat penting dalam distribusi bahan bakar minyak kepada konsumen. SPBU Giriharjo Putra Pratama yang beroperasi di Purwokerto dengan karyawan berjumlah 32 orang, berdasarkan penelitian pendahuluan diketahui bahwa disiplin kerja karyawan rendah, yang terlihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan ( $\alpha$ ) dan keterlambatan karyawan. Disiplin kerja yang rendah dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja yang rendah pada karyawan.

Dengan adanya fenomena tersebut tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang rendah pada karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama di Purwokerto. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial dan variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan fokus pada faktor kompensasi finansial dan motivasi kerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatory research dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara, studi dokumen dan data sekunder. Populasi pada penelitian ini sebanyak 32 responden dengan menyebarkan kuesioner yang bersifat *close question* dan penilaian kuesioner menggunakan *skala likert*. Hasil kuesioner tersebut diukur menggunakan skala interval. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan model regresi didapat hasil secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja , Disiplin Kerja, SPBU

## **ABSTRACT**

This research was conducted to examine the phenomenon of low work discipline among employees at the Giriharjo Putra Pratama gas station in Purwokerto. This phenomenon is characterized by high rates of absenteeism (alpha) and employee tardiness. Absence and tardiness data for employees from March 2022 to March 2023 shows an increase in alpha violations and tardiness. The cause of the low level of work discipline is influenced by several factors. One of them is employee dissatisfaction related to financial compensation and low employee motivation.

Given this phenomenon, the purpose of this study is to determine the factors that influence low work discipline among employees at the Giriharjo Putra Pratama gas station in Purwokerto. This study aims to determine the effect of financial compensation variables and work motivation variables on work discipline. This study also aims to provide recommendations to improve employee work discipline, with a focus on financial compensation and work motivation.

This research uses quantitative research methods with the type of explanatory research using questionnaire data collection techniques, interviews, document studies and secondary data. The population in this study were 32 respondents by distributing questionnaires that were closed questions and evaluating the questionnaire using a Likert scale. The results of the questionnaire were measured using an interval scale. The data analysis technique used multiple linear regression analysis and the coefficient of determination test to test the research hypothesis.

The results of this study using multiple linear regression with the regression model found that partially financial compensation has a positive and significant effect on work discipline and work motivation has a positive and significant effect on work discipline. Simultaneously financial compensation and work motivation have a positive and significant effect on work discipline. The conclusion of this study is that there is a partial and simultaneous positive and significant effect of financial compensation and work motivation on work discipline.

**Keywords:** Financial Compensation, Work Motivation, Work Discipline, Gas Stations

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan kemurahannya saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul skripsi yang saya ajukan “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama, Purwokerto”. Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 dan memperoleh gelar sarjana Manajemen dari Universitas Katolik Parahyangan Fakultas Ekonomi jurusan manajemen.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis hendak menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Orang tua yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik secara moral maupun materil. Selama penyusunan skripsi ini berlangsung selalu mendapatkan pengingat akan penyelesaian dan progres skripsi ini ketika dibuat.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra.,M.Si selaku dosen pembimbing dan dosen wali, yang senantiasa mendengarkan keluh kesah saya ketika menjalani proses perkuliahan. Terimakasih atas bimbingan dan Motivasi Kerja yang selalu diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi berlangsung .
3. Sahabat terbaik saya yang terus mendukung saya selama menyelesaikan masa perkuliahan, Sherine, Andrea, Shierla, Jeremy Jingga, Andrew, James, Kevin Lee yang selalu hadir ketika dalam keadaan suka maupun duka di masa perkuliahan.
4. Rekan-rekan ASLAB yang sudah membuat masa perkuliahan saya berkesan dan mendapatkan banyak pengalaman baru.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan inspirasi bagi berbagai pihak

terutama pihak yang akan melakukan penelitian serupa.

Bandung, 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line across the middle.

Jonathan Stefan Haryanto



## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	7
1.3    Tujuan Penelitian .....	7
1.4    Kegunaan Penelitian .....	7
1.5    Kerangka Pemikiran.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	12
2.1    Disiplin Kerja.....	12
2.1.1    Definisi Disiplin Kerja.....	12
2.1.2    Jenis-jenis disiplin kerja.....	13
2.1.3    Tujuan dan manfaat disiplin kerja.....	13
2.1.4    Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	15
2.1.5    Dimensi Disiplin Kerja .....	16
2.2    Kompensasi Finansial .....	16

2.2.1	Definisi Kompensasi Finansial .....	16
2.2.2	Asas Kompensasi .....	17
2.2.3	Tujuan kompensasi .....	18
2.2.4	Bentuk-bentuk kompensasi .....	19
2.2.5	Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial .....	21
2.2.6	Dimensi kompensasi finansial .....	22
2.3	Motivasi Kerja .....	23
2.3.1	Definisi Motivasi Kerja.....	23
2.3.2	Sumber Motivasi Kerja .....	23
2.3.3	Teori motivasi .....	24
2.3.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	28
2.3.5	Tujuan motivasi kerja .....	28
2.3.6	Dimensi motivasi kerja .....	29
2.4	Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.....	30
2.5	Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja.....	33
2.6	Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja .....	36
2.7	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja .....	39
<b>BAB 3 METODE DAN JENIS PENELITIAN .....</b>		<b>42</b>
3.1	Metode dan Jenis Penelitian.....	42
3.1.1	Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.1.2	Populasi Penelitian .....	44
3.1.3	Variabel Penelitian .....	44
3.1.4	Operasionalisasi Variabel.....	45
3.1.5	Pengukuran Variabel .....	51
3.1.6	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51

3.1.7	Teknik Analisis Data .....	56
3.1.8	Objek Penelitian .....	63
3.1.9	Struktur perusahaan .....	64
3.2	Proses bisnis.....	66
3.3	Profil Responden.....	67
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....		70
4.1	Sistem Kompensasi pada SPBU Giriharjo Putra Pratama .....	70
4.2	Persepsi Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama Terhadap Variabel X1 Kompensasi Finansial.....	73
4.3	Analisis Motivasi Kerja Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama .....	85
4.4	Analisis Disiplin Kerja Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama .....	94
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	102
4.6	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	104
4.7	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	105
4.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ) .....	107
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....		109
5.1	Kesimpulan .....	109
5.2	Saran .....	110
DAFTAR PUSTAKA .....		124
LAMPIRAN.....		130

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Rekap Hasil Studi Penelitian Sebelumnya.....	30
Tabel 2. 2 Rekap Hasil Studi Penelitian Sebelumnya.....	33
Tabel 2. 3 Rekap Hasil Studi Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	40
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja (X2).....	43
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja (Y).....	45
Tabel 3. 4 Kategori Pengukuran Skala Likert.....	52
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Pertanyaan Variabel X .....	53
Tabel 3. 6 Kriteria Nilai Cronbach's Alpha .....	55
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 Kompensasi Finansial, X2 Motivasi Kerja dan Y Disiplin Kerja.....	50
Tabel 3. 8 Interpretasi Kategori Jawaban Responden .....	58
Tabel 3. 9 Interpretasi Kategori Jawaban Responden Kompensasi Finansial .....	58
Tabel 3. 10 Interpretasi Kategori Jawaban Responden Motivasi Kerja.....	58
Tabel 3. 11 Interpretasi Kategori Jawaban Responden Disiplin Kerja .....	58
Tabel 3. 12 Umur Responden.....	68
Tabel 3. 13 Jenis Kelamin.....	69
Tabel 3. 14 Besarnya tanggungan .....	69
Tabel 3. 15 Besarnya tanggungan. ....	69
Tabel 3. 16 Lama bekerja.....	70
Tabel 4. 1 Sistem Pemberian Kompensasi Karyawan.....	70
Tabel 4. 2 Sistem Pemotongan Gaji Karyawan .....	71
Tabel 4. 3 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Salaries.....	73
Tabel 4. 4 Jawaban Responden Terhadap Dimensi <i>Bonuses</i> .....	76
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Terhadap Dimensi <i>Employee Benefits</i> .....	77
Tabel 4. 6 Jawaban Responden Terhadap Persepsi Variabel Kompensasi Finansial .....	80
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Direction Behaviour</i>	85
Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Level of Effort</i> .....	86
Tabel 4. 9 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Level of Persistence</i>	88
Tabel 4. 10 Persepsi Motivasi Kerja .....	90

Tabel 4. 11 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Taat Terhadap Aturan Waktu .....	94
Tabel 4. 12 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Taat Terhadap Peraturan Perusahaan .....	96
Tabel 4. 13 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan .....	97
Tabel 4. 14 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Taat Terhadap Aturan Lainnya.....	99
Tabel 4. 15 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Variabel Disiplin Kerja .....	99
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Shapiro Wilk.....	102
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	103
Tabel 4.18 Coefficients Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja.....	104
Tabel 4.19 Coefficients Kompensasi Finansial, Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja.....	106
Tabel 4.20 Model Summary Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja.....	107
Tabel 4.21 Model Summary Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin .....	108

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Rekapitulasi Data Ketidakhadiran Tanpa Keterangan/alpha Periode Maret 2022-Maret 2023 .....	2
Gambar 1. 2 Rekapitulasi Data Keterlambatan Periode Maret 2022-Maret 2023 ..	3
Gambar 1. 3 Conceptual Model .....	11
Gambar 2. 1 Components of a Total Compensation Program.....	19
Gambar 2. 2 Determinants of Direct Financial Compensation .....	21
Gambar 2. 3 Maslow's Hierarchy of Needs.....	24
Gambar 2. 4 Alderfe's ERG Theory .....	25
Gambar 2. 5 Expectancy Theory.....	26
Gambar 2. 6 Conditions of Equity and Inequity .....	27
Gambar 2. 7 Elements of Work Motivation.....	29
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi SPBU Giriharjo Putra Pratama.....	64
Gambar 4.1 Hasil Scatterplot.....	103

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	130
Lampiran 2 Petunjuk Pengisian .....	131
Lampiran 3 Verbatim Wawancara .....	137
Lampiran 4 Profil Responden .....	140
Lampiran 5 Data hasil kuesioner Kompensasi.....	141
Lampiran 6 Data hasil kuesioner Motivasi Kerja .....	142
Lampiran 7 Data hasil kuesioner Disiplin Kerja.....	143

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

SPBU memiliki peran yang sangat penting dalam distribusi bahan bakar minyak kepada konsumen. PT Pertamina (Perseo) sebagai perusahaan BUMN memiliki kendali penuh atas distribusi bahan bakar di Indonesia. Dari data Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) (2022) terdapat 6.554 unit SPBU yang dikelola oleh PT Pertamina (Persero) di seluruh Indonesia. Dengan tersebarnya SPBU di seluruh Indonesia terdapat beberapa peluang di industri SPBU antara lain peningkatan permintaan bahan bakar yang terus meningkat seiring dengan pertumbuhan jumlah kendaraan bermotor, pelayanan di SPBU yang baik untuk menarik pelanggan (Adriansyah, 2018). Dengan adanya pertumbuhan kendaraan bermotor dapat meningkatkan konsumsi bahan bakar, sehingga konsumen SPBU meningkat.

Seiring dengan bertumbuhnya kendaraan bermotor terkhusus pada kota Purwokerto juga mengalami peningkatan yang cukup signifikan dalam 5 tahun terakhir. Berdasarkan data dari Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas (2021) menunjukkan bahwa pada tahun 2021, jumlah kendaraan bermotor di Kabupaten Banyumas mencapai 829.219 unit, naik sekitar 6% dari tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan pengisian Bahan Bakar Minyak (BBM) meningkat sesuai dengan penggunaan kendaraan bermotor yang meningkat.

Dengan adanya kenaikan jumlah kendaraan bermotor di kota Purwokerto memberikan potensi besar bagi industri SPBU, termasuk SPBU Giriharjo Putra Pratama. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah SPBU Giriharjo Putra Pratama yang terletak di Jl. Let.Jend.Supardjo Rustam, desa Sokaraja Kulon dengan kode SPBU 44.53110. Penulis melakukan wawancara mengenai gejala permasalahan pada tingkat disiplin kerja yang rendah dengan ditandai dengan tingkat alpha yang tinggi dan tingkat keterlambatan yang tinggi.

Fenomena disiplin kerja yang rendah memiliki dampak pada penjualan dan pelayanan penjualan Bahan Bakar Minyak (BBM), berdasarkan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai masalah disiplin kerja yang rendah

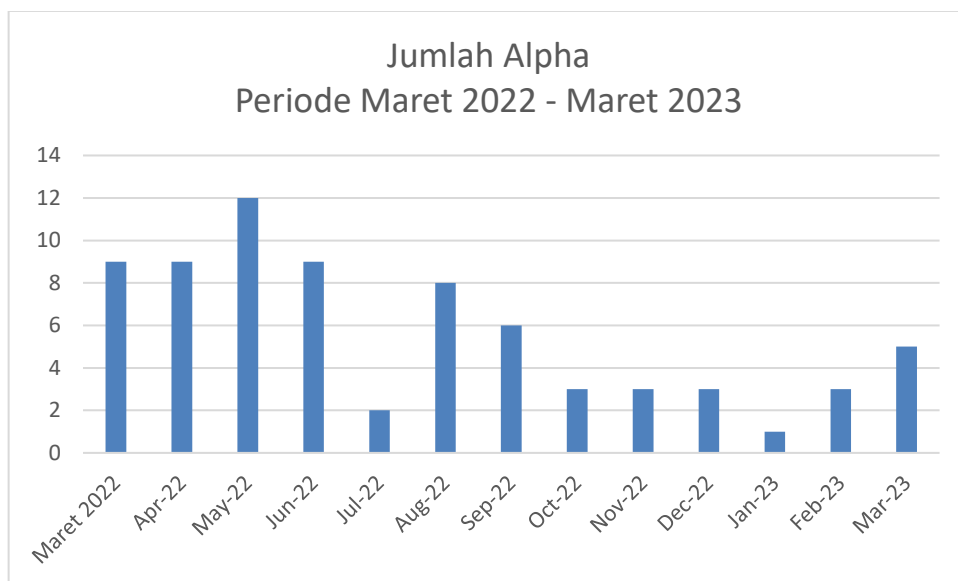


berpengaruh terhadap penghasilan suatu SPBU dilakukan oleh Simamora (2019) masalah disiplin kerja yang rendah dapat mempengaruhi efisiensi operasional dan pengelolaan stok bahan bakar sehingga menyebabkan penjualan menurun.

Melihat pentingnya masalah yang terjadi, peneliti melakukan wawancara dengan pengawas SPBU Giriharjo Putra Pratama didapat keterangan bahwa disiplin kerja karyawan rendah dengan dibuktikan tingkat keterlambatan kerja yang tinggi, serta tingkat tidak masuk tanpa keterangan/alpha yang tinggi. Untuk melengkapi data fenomena yang ada penulis meminta data terkait keterlambatan dan absensi karyawan untuk dapat melihat gambaran yang lebih mendalam mengenai disiplin kerja yang rendah. Dibawah ini merupakan hasil rekap olahan data absensi dan keterlambatan periode Maret 2022-Maret 2023.

Gambar 1. 1

Rekapitulasi Data Ketidakhadiran Tanpa Keterangan/alpha  
Periode Maret 2022-Maret 2023



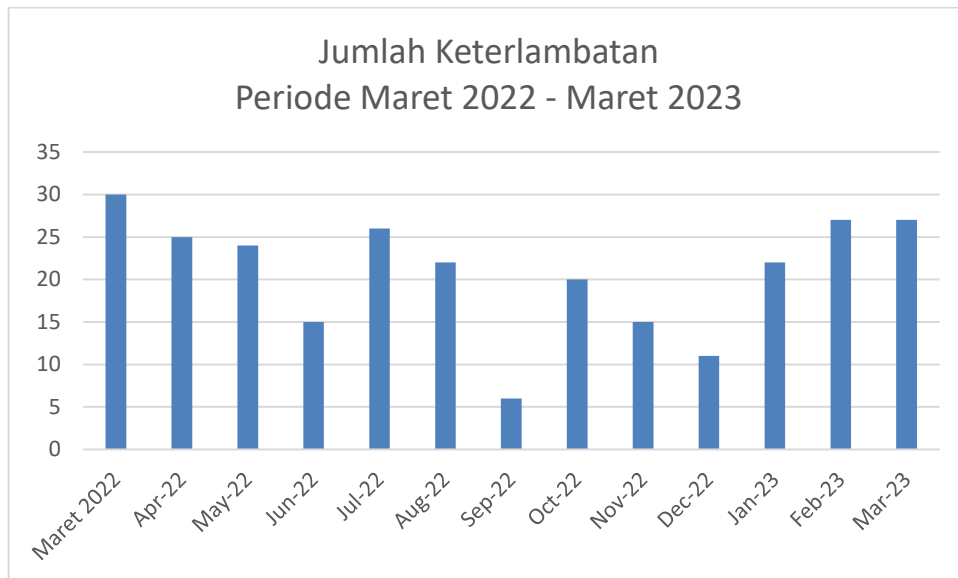
Sumber : Data Perusahaan

Dilihat dari data tersebut terjadi kenaikan paling tinggi jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan/alpha di bulan Mei 2022 sejumlah 12 orang dan jumlah alpha terendah pada Juli 2022 dan Januari 2023 sejumlah 1 orang. Sistem disiplin yang diterapkan oleh manajemen SPBU Giriharjo Putra Pratama adalah jika seseorang melakukan alpha akan diberikan sanksi pengurangan gaji sebesar Rp100.000. Berdasarkan wawancara penulis dengan pengawas SPBU indikator tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan yang tinggi yaitu ketika dalam sebulan

terdapat 1 karyawan yang tidak masuk. Dari data tersebut dapat dilihat tiap bulannya pelanggaran diatas 1 sehingga dapat disimpulkan tingkat alpha termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu menurut Utamajaya & Sriathi (2015) menyatakan bahwa tingkat absensi dianggap baik atau rendah jika persentasenya 2-3% per bulannya, jika lebih dari 3 % dianggap tingkat absensi kurang baik atau tinggi. Tingkat absensi pada SPBU Giriharjo Putra Pratama sebesar 17,5% rata-rata tiap bulannya, sehingga dapat disimpulkan tingkat absensi masih tinggi. Akibat dari tindakan alpha memiliki pengaruh pada tidak terisinya pulau pengisian bahan bakar yang menyebabkan SPBU tidak bisa melayani pengisian bahan bakar kepada konsumen.

Gambar 1. 2

Rekapitulasi Data Keterlambatan Periode Maret 2022-Maret 2023



Sumber : Data Perusahaan

Selain tindak pelanggaran alpha, terdapat tindak pelanggaran terlambat kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan jumlah terbanyak mencapai 30 kali keterlambatan dalam satu bulan yaitu pada bulan Maret 2022 dan jumlah terendah adalah 6 kali dalam satu bulan September 2022. Keterlambatan dihitung 5 menit setelah jam kerja dimulai, keterlambatan akan dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji sebesar Rp25.000. Berdasarkan wawancara penulis dengan pengawas SPBU indikator tingkat keterlambatan tinggi ketika dalam sebulan terdapat 5 kali pelanggaran keterlambatan dari seluruh karyawan. Dalam data tersebut terlihat bahwa tingkat keterlambatan diatas rata-rata keterlambatan

mencapai 22,5 kali dalam satu bulan, sehingga dapat dikatakan tingkat keterlambatan tinggi. Akibat dari keterlambatan yang dilakukan operator menyebabkan jam operasional terganggu dan pelayanan kepada konsumen terganggu.

Selain itu pada bulan Januari 2023 terdapat 3 oknum karyawan yang melakukan tindakan pencurian uang penjualan dengan total uang Rp 3.117.500. Manajemen SPBU Giriharjo Putra Pratama memberikan sanksi berupa Surat Peringatan dan Surat Pernyataan yang ditandatangani materai Rp 10.000 kepada tiap oknum karyawan yang melakukan pelanggaran kontrak kerja, isi surat pernyataan tersebut yaitu jika mengulangi sekali lagi perbuatan tersebut akan dikeluarkan dari perusahaan.

Dari data alpha, keterlambatan dan terdapat oknum yang melakukan tindakan pencurian uang penulis ingin mengetahui penyebab terjadinya tindakan tidak disiplin yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga penulis melakukan wawancara yang lebih mendalam mengenai faktor penyebab dari fenomena tersebut kepada pengawas SPBU. Pengawas SPBU mengatakan bahwa semenjak bulan April tahun 2019, telah ditiadakan bonus kepada karyawan yang masuk selama 1 bulan penuh sehingga karyawan merasa tidak termotivasi untuk masuk kerja selama 1 bulan penuh. Selain itu karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun tidak mendapatkan kenaikan gaji sehingga gaji yang diterima sama dengan gaji karyawan yang baru masuk. Mayoritas karyawan juga mengeluhkan tidak adanya kegiatan di luar jam kerja seperti di bulan puasa diadakan buka bersama dan dibagikan takjil pada saat jam berbuka puasa dan kegiatan olahraga.

Dari permasalahan yang dijabarkan oleh pengawas SPBU penulis melakukan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmawan Anton (2021) karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diterima memiliki kecenderungan untuk memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi. Selain itu menurut Mudor et al. (2019) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki dampak positif pada disiplin kerja karyawan. Dengan melihat penelitian sebelumnya maka penulis menduga tindakan disiplin kerja yang rendah disebabkan oleh kompensasi finansial dan motivasi kerja karyawan yang rendah sehingga merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan

kinerja yang mereka berikan sehingga memiliki kecenderungan tidak termotivasi untuk menjaga disiplin kerja yang baik, seperti masuk tepat waktu dan masuk kerja secara konsisten.

Melihat fenomena permasalahan yang terjadi penulis ingin mengkaji pandangan ahli mengenai mengenai disiplin kerja. Menurut Luthans (2018), disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan dan kemampuan untuk mematuhi aturan, prosedur (SOP), serta etika yang berlaku di tempat kerja, seperti mematuhi jam kerja, menghindari ketidakhadiran/alpha serta menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Selain itu menurut Cascio (2018), disiplin kerja adalah perilaku yang mencakup aspek patuh terhadap peraturan, ketepatan waktu, kualitas kerja karyawan serta kehadiran yang konsisten yang menunjukkan keterlibatan dan ketaatan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka ketika di tempat kerja. Sementara menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015), disiplin kerja merupakan perilaku kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma yang berlaku di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi yaitu memiliki perilaku kesediaan dan kerelaan untuk mentaati peraturan dan norma perusahaan yang berlaku. Menanggapi ketiga pendapat ahli tersebut penulis dapat memberikan gambaran ideal ketika disiplin kerja dipenuhi dengan cara taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap jam kerja dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien tetapi pada kenyataan di lapangan tidak sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh para ahli karena masih terdapat tingkat keterlambatan yang tinggi serta tingkat alpha yang tinggi.

Berdasarkan dari wawancara penulis dengan pengawas SPBU didapat juga permasalahan pada motivasi kerja yaitu karyawan menjadi tidak termotivasi untuk melakukan tindakan disiplin. Untuk memperdalam definisi mengenai motivasi kerja terdapat pandangan ahli terkait dengan motivasi kerja menurut Ariely, D. (2016) motivasi kerja adalah persepsi individu mengenai makna dan nilai pekerjaan, serta penghargaan dan pengakuan yang diterima sebagai hasil dari upaya kerja yang dapat mempengaruhi keterlibatan, keterikatan dan produktivitas kerja. Sedangkan menurut George & Jones (2012:157) motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan psikologis dalam diri karyawan yang dapat menentukan arah

perilaku orang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan kegigihan dalam menghadapi rintangan dalam pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan keadaan di lapangan mengenai motivasi kerja belum sesuai dengan pandangan teori dari para ahli.

Selain motivasi kerja, menurut wawancara penulis dengan pengawas SPBU terdapat permasalahan mengenai kompensasi finansial yang tercermin pada bonus yang diberikan ketika karyawan melakukan tindakan disiplin yaitu masuk dalam 1 bulan penuh ditiadakan dan karyawan merasa tidak adanya aktivitas diluar pekerjaan seperti olahraga dan buka bersama. Untuk mengkaji permasalahan yang ada menarik bagi penulis untuk mengetahui teori kompensasi finansial menurut ahli seperti menurut Milkovich dan Newman (2017), kompensasi finansial terdiri dari gaji, upah, bonus dan manfaat karyawan serta pembayaran non-uang yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Armstrong, M. (2014) kompensasi finansial merupakan semua jenis penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan sebagai penghargaan berwujud/tangible dari transaksi antara karyawan dengan perusahaan mengenai gaji, tunjangan dan benefit yang diterima karyawan. Selain itu menurut Mondy dan Mortocchio (2017), kompensasi finansial mencakup semua imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan dari perusahaan atas pekerjaan mereka, termasuk gaji, bonus dan tunjangan. Sehingga dapat disimpulkan terjadi ketidak sesuaian di lapangan mengenai pemberian kompensasi finansial dengan teori yang dikemukakan para ahli.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama, Purwokerto”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan, maka terdapat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana Sistem Kompensasi Finansial di SPBU Giriharjo Putra Pratama?
2. Bagaimana Persepsi Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama terhadap Kompensasi Finansial?
3. Bagaimana Persepsi Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama terhadap Motivasi Kerja?
4. Bagaimana Perilaku Disiplin Kerja Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama?
5. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama?
6. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Disiplin Kerja Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian yang ingin diperoleh dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui Kompensasi Finansial di SPBU Giriharjo Putra Pratama
2. Mengetahui Persepsi Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama terhadap Kompensasi Finansial
3. Mengetahui Persepsi Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama terhadap Motivasi Kerja
4. Mengetahui Perilaku Disiplin Kerja Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama
5. Mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama
6. Mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Disiplin Kerja Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, diharapkan penelitian ini memiliki kegunaan antara lain yaitu :

1. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini menjadi dasar evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama.

2. Bagi penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sarana penambahan ilmu dan pengimplementasian dari ilmu manajemen di kehidupan nyata.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang hendak meneliti dengan topik dan objek serupa sehingga dapat dikembangkan dan diteliti lebih lanjut.

#### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Kompensasi finansial merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan imbalan tersebut berupa gaji, tunjangan, bonus serta program pensiun dan asuransi kesehatan yang disediakan oleh perusahaan. Menurut buku *Human Resource Management* oleh Mondy dan Martocchio (2017:248), dalam teori *Compensation*, penyusunan kompensasi oleh perusahaan memiliki pada pemberian kompensasi secara *Financial* dan *Non Financial*. Kompensasi finansial mencakup semua imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan dari perusahaan atas pekerjaan mereka, termasuk gaji, komisi, bonus dan asuransi sebagai instrumen untuk merekrut calon karyawan dan mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik dan tetap bertahan dalam pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan persepsi dari masing-masing individu mengenai makna pekerjaan dan pengakuan yang diterima dari hasil upaya kerja mereka. Menurut George & Jones (2012:157), motivasi kerja sebagai kekuatan psikologis dalam diri karyawan yang dapat menentukan arah perilaku manusia dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan kegigihan dalam menghadapi rintangan dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini teori dari George & Jones (2012:158) menjelaskan

bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dengan disiplin kerja karena jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi karyawan akan giat dalam mencapai tujuan tertentu, maka kemungkinan mereka akan lebih mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut, jika motivasi kerja karyawan rendah, maka karyawan tidak akan memperhatikan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja dipenuhi dengan cara taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap jam kerja dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:94) disiplin kerja merupakan perilaku kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma yang berlaku di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi yaitu memiliki perilaku kesediaan dan kerelaan untuk mentaati peraturan dan norma perusahaan yang berlaku.

Pengaruh kompensasi finansial terhadap disiplin kerja. Penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap disiplin kerja ditulis oleh Hirmasah (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan Badan Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara. Sedangkan hasil penelitian Darmawan Anton (2021) memiliki hasil kompensasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur. Menurut penelitian Rafsanjani (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia. Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap disiplin kerja. Sehingga penulis menduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap disiplin kerja pada karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama.

Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dijelaskan oleh George & Jones (2012) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi karyawan akan lebih giat dalam mencapai tujuan tertentu, maka kemungkinan mereka akan lebih mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan



tersebut. Selain itu penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dilakukan oleh Saputra T (2019) dengan hasil penemuan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan hotel Permai Pekanbaru. Sejalan dengan temuan tersebut dalam penelitian oleh Usdariman (2020) memiliki hasil penemuan gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri Kecamatan Kuranji Kota Padang. Melihat terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dalam penelitian di berbagai bidang industri dan perusahaan, penulis menduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama.

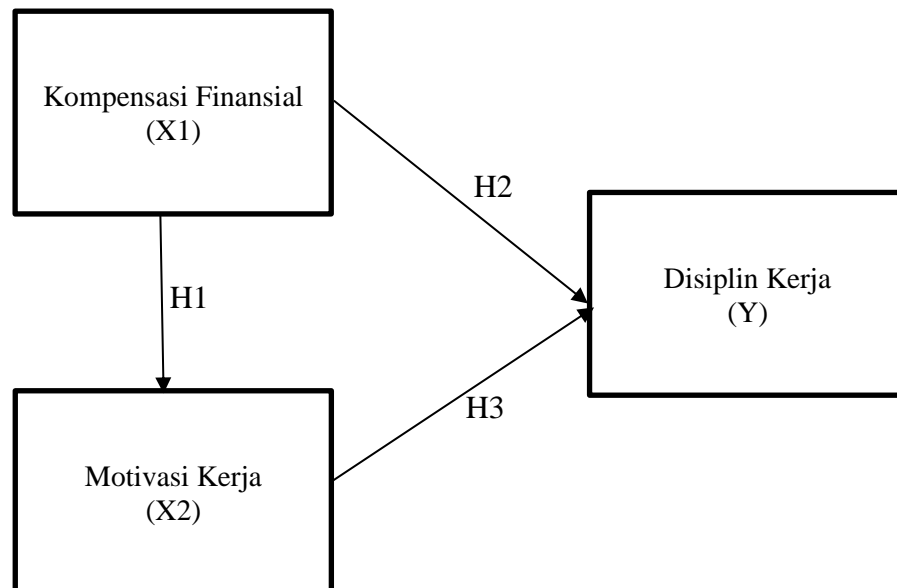
Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dijelaskan oleh Mondy dan Morticchio (2017) kompensasi memiliki tujuan untuk menarik calon karyawan, mempertahankan karyawan dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik dalam perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arsy (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan wisma SIER PT Surabaya Industrial Estate Rungkut. Selain itu Menurut Prayogi (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pada PT. Arta Sedana Ritailindo caban Haryds Malls Sanur. Dengan melihat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dalam berbagai bidang industri dan perusahaan, maka penulis memiliki dugaan bahwa pada karyawan PT Giriharjo Putra Pratama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja.

Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja penelitian oleh Putra Kompiang (2022) dengan hasil temuan terdapat pengaruh positif dan signifikan absensi, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap disiplin kerja. Sejalan dengan temuan tersebut menurut Mahardika Made (2022) yang meneliti mengenai karyawan Koperasi Unit Desa bahwa Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Unit Desa. Melihat penelitian sebelumnya bahwa kompensasi finansial

dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dikaji dalam industri dan perusahaan yang berbeda, maka penulis memiliki dugaan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama.

Berdasarkan penelitian pendahuluan dan pandangan para ahli terdapat pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Maka, model yang digunakan dalam penelitian ini terdapat pada gambar 1.3

Gambar 1. 3  
Conceptual Model



Berdasarkan rumusan masalah yang telah diidentifikasi oleh penulis dan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian yang dapat diambil yaitu :

- H1: Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi
- H2: Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja
- H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja