

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PINAGO  
UTAMA TBK MUSI BANYUASIN**

**SKRIPSI**



**Nama : Bambang Ario**

**NIM : 212014005**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PINAGO  
UTAMA TBK MUSI BANYUASIN**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Bambang Ario**

**NIM : 212014005**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bambang Ario  
NIM : 212014005  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apakah dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai dengan yang berlaku.

Palembang,

Penulis



**Bambang Ario**  
**Nim: 212014005**

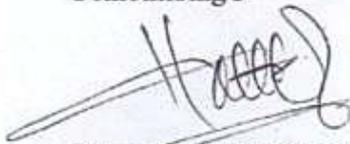
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Serta Stres  
Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinago Utama  
Tbk Musi Banyuasin  
Nama : Bambang Ario  
NIM : 212014005  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

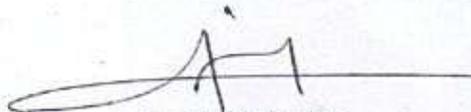
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal September 2020

Pembimbing I



Khoirah H.J.S.E.M.Si  
NIDN/NBM: 0201106001

Pembimbing II



Amidi S.E.M.Si  
NIDN/NBM: 020746301

Mengetahui,

Dekan, b. Ketua Program Studi Manajemen



  
Zaleha Prihandayani S.E.M.Si  
NIDN/NBM: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### *MOTTO:*

- ❖ *Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.*
- ❖ *Berpikirlah sebelum bertindak.*
- ❖ *Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna.*

*Dengan Rahmat Dan Keridhoan Allah SWT,*

*Skripsi ini kupersembahkan kepada:*

- ❖ *Kepada kedua orang tuaku Bapakku (Akmal) dan Ibuku (Heriana) yang telah membesarkan dan mendidiku sampai ke perguruan tinggi, memberikan motivasi dan dukungan secara moral.*
- ❖ *Saudaraku (Deri Priyanto, A.Md.Peldan Recey Septiana) yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan kepadaku.*
- ❖ *Pembimbing skripsi (Ibu Kholilah HJ,S.E.,M.Sidan Bapak Amidi, S.E.,M.Si)*
- ❖ *Teman-teman manajemen angkatan 2014*
- ❖ *Almamater*



## PRAKATA

### **Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarokatuh**

Segala puji dan syukur dipersembahkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat mengikuti pendidikan di Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang dan dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak terdapat kekurangannya, sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca untuk perbaikan dan penyempurnaannya.

Penulis skripsi ini dapat diselesaikan karena tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Akmal dan Ibu Heriana tercinta yang telah tulus hati menyayangiku, selalu mengirimkan do'a, dukungan, semangat, serta nasihat sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada Dosen Pembimbing I Ibu Kholillah,Hj, S.E.,M.Si dan Dosen Pembimbing II Bapak Amidi S.E.,M.Si Yang TELAH dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang membangun serta sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Selanjutnya penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE.,MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
3. Ibu Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si selaku ketua program studi Manajemen dan Mister Chandra, S.Pd,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dosen Pembimbing Akademik Bapak Drs H. Fauzy Ridwan, M.M.
5. Dosen pembimbing skripsi, Dosen Pembimbing I Ibu Kholillah,Hj, S.E.,M.Si dan Dosen Pembimbing II Bapak Amidi S.E.,M.Si
6. Seluruh staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepada PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin yang telah membantu memberikan data dan membantu melancarkan proses penelitian untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Keluarga dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan dan dorongan yang diberikan akan mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

**Wasalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh**

Palembang, September 2020  
Penulis

**Bambang Ario**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL 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 PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMANDAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	28

C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	33

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampling.....	37
E. Data yang diperlukan .....	38
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	39

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	46
B. Pembahasan dan hasil penelitian.....	66

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	75
B. Saran.....	75

**DAFTAR PUSTAKA.....**

## DAFTAR TABEL

TabelJudulHalaman	Halaman
Tabel I.1 Pencapaian Produksi.....	5
Tabel I.2 Kehadiran Karyawan .....	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	33
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	51
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	52
Tabel IV.3 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	53
Tabel IV.4 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan.....	54
Tabel IV.5 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	54
Tabel IV.6 Hasil uji jawaban responden variabel kinerja .....	55
Tabel IV.7 Hasil uji jawaban responden kompensasi .....	57
Tabel IV.8 Hasil uji jawaban responden disiplin (X2) .....	58
Tabel IV.9 Hasil uji jawaban responden stres (X3) .....	60
Tabel IV.10 Hasil Uji regresi linier berganda .....	62
Tabel IV.11 Uji F .....	63
Tabel IV.12 Uji T .....	64
Tabel IV.12 Hasil Uji koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	64

## DAFTAR GAMBAR

GambarJudulHalaman

Gambar II.1 HIPOTESIS .....

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 3 : Karakteristik Responden
- Lampiran 4 : Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 6 : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 : Tabel R
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel T
- Lampiran 10 : Surat Riset
- Lampiran 11 : Surat Plagiat
- Lampiran 12 : Jadwal
- Lampiran 13 : Aktifitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14 : Sertifikat Hapalan Surat Pendek Alqur'an
- Lampiran15 : Sertifikat Toefl
- Lampiran16 : Biodata

## ABSTRAK

### **Bambang Ario/2120141005/2020/Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin.**

Rumusan masalah dalam penelitian adalah adakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin. Tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada PT Pinago Utama Musi Banyuasin. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, kompensasi, disiplin kerja, dan stres kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 responden. Metode sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa dari perhitungan  $F_{hitung} (6,692) > F_{tabel} (2,19)$ ,  $t_{hitung} (2,039) > t_{tabel} (1,674)$  nilai  $t_{hitung} (1,886) > t_{tabel} (1,674)$  yang artinya terdapat pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Stres kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

**Bambang Ario / 212014005 / 2020 / The Effects of Work Discipline Compensation and Work Stress on Employee Performance at PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin.**

The formulation of the problem in the research was to know whether there was an effect of compensation, work discipline and work stress on employees performance of PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin. The aim was to see the effect of work compensation and work stress on performance at PT Pinago Utama Musi Banyuasin. This research was an associative research. The variables in this study were employee performance, compensation, work discipline, and work stress. The sample in this study were 57 respondents. The sample method used Proportionate Stratified Sampling. The data in this study were primary and secondary data. The data test method in this study was a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique used qualitative and quantitative analysis with linear data regression techniques. The results showed that from the calculation of  $F_{count} (6,692) > F_{table} (2,19)$ ,  $t_{count} (2,039) > t_{table} (1,674)$  the value of  $t_{count} (1,886) > t_{table} (1,674)$  which meant there was an effect of Compensation ( $X_1$ ), Work discipline ( $X_2$ ) and work stress ( $X_3$ ) on employee performance ( $Y$ ), either simultaneously or partially.

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

DUNGGAL  
NO 977  
VIII 20  
Lampiran  
P. Jember 9

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian, yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Terutama tugas MSDM ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting didalam. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, maka organisasi tidak akan berjalan secara optimal karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja secara umum diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila dapat tercapainya kepuasan kerja karyawan. Memberikan perhatian kepada karyawan memang perlu dilakukan oleh perusahaan dengan berbagai cara yang dapat dilakukan salah satunya dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan adil serta sesuai dengan kinerja.

Menurut Prawirosentono (Sutrisno E : 2010) menemukan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengukuran Kinerja Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada empat aspek kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Kompensasi pada umumnya adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dengan barang. Dengan kata lain berkata dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia berkerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Menurut Simamora (2006: 445) tolak ukur kompensasi adalah sebagai berikut upah dan gaji, tunjangan dan fasilitas.

Kedisiplinan dalam bekerja juga merupakan faktor penting oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan maka akan sebaik pula kinerjanya menurut S.P. Siagian (2009). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksana standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan- pengetahuan sikap dan perilaku pengawai sehingga ada kemauan pada diri pengawai untuk menuju kerja sama dan prestasi yang lebih baik (Davis dalam Prihantoro A:

2019). Menurut Hasibuan (2015: 194) pada dasarnya ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan antara lain tujuan dan kemampuan, keteladan pemimpin, pengawasan melekat, sanksi hukuman dan ketegasan.

Menurut Beehr dan Newman (Wijono S : 2010) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan. Salah satu penyebab terjadinya penyakit akibat kerja adalah stres. Stres yang dialami oleh seseorang akan mengubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Stres akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah *fighting dcesase cells*. (Djatkiko R: 2016). Menurut Malayu SP Hasibuan (2009: 210) faktor- faktor stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan dan waktu, peralatan kerja yang tidak memadai kurangnya komunikasi antar karyawan balas jasa yang terlalu rendah dan masalah keluarga.

PT Pinago Utama Estate Inti 2 Musi Banyuasin adalah salah satu perusahaan industri perkebunan kelapa sawit yang beralamat desa muara punjung kecamatan babat toman kabupaten musu banyuasin didirikan di provinsi sumatera selatan pada tahun 1990-an. Sumatera Selatan Indonesia dengan luas areal sekitar 39.200m.

PT. Pinago Utama menghasilkan produk *crumb rubber* SIR (*Standard Indonesian Rubber*) grade SIR 5, SIR 10 serta SIR 20 dengan kapasitas produksi mencapai  $\pm 3000$  ton/bulan. Untuk menjaga kualitas produknya, pengelolaan manajemen dan teknologi modern telah diterapkan oleh

PT. Pinago Utama. Perusahaan ini telah membangun kebun dan pabrik pengolahan komoditas kelapa sawit. Termasuk ikut berpartisipasi dalam program pengembangan perkebunan kelapa sawit untuk masyarakat yang didanai oleh bank-bank milik pemerintah. Perusahaan ini juga melayani petani lepas (independen atau non-plasma) yang memproduksi dan menjadi tandan buah segar (TBS) kepada perusahaan sampai saat ini. Untuk menjaga kualitas produknya, pengelolaan manajemen dan teknologi modern telah diterapkan oleh PT. Pinago Utama. Salah satu penerapannya ada pada proses produksi dengan sistem yang telah otomatis.

Diketahui pencapaian produksi sawit mengalami naik- turun pertahunnya Anggaran dalam produksi pada PT Pinago Utama Tbk tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berikut ini data anggaran produksi sawit pada PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin.

Tabel I.1  
Pencapaian Produksi Sawit  
PT. Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin  
Tahun 2015 s/d 2020

Tahun	Anggaran Produksi	Realisasi Produksi	Pencapaian (%)
2015	73.711.666	74.194.740	101%
2016	75.711.666	60.865.176	81%
2017	77.036.994	60.592.404	79%
2018	67.215.880	65.336.690	97%
2019	71.634.504	71.634.504	80%
2020	73.105.674	18.178.280	25%

Sumber : PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin, 2020

Dapat dilihat dari tabel I.1 tersebut bahwa pencapaian produksi dari tahun 2015-2020 mengalami naik-turun. Setelah melakukan wawancara dengan bagian kepala tata usaha estate inti 2. Kriteria pencapaian produksi pada PT Pinago Utama Tbk adalah 90%. Dapat dilihat pada tahun 2016 dan 2017 pencapaian produksi kurang dari 90%, sedangkan tahun 2018 mengalami peningkatan 97%. Tetapi, pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan dratis 10% sampai dengan 40%. Faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya produksi adalah antara lain karena pihak perusahaan pada saat pemberian imbalan jasa mengalami keterlambatan gaji dan tunjangan pada PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin setiap bulannya dalam kurang lebih satu bulan apalagi untuk karyawan non staff atau lepas apabila karyawan tidak bekerja maka tidak mendapat non finansial. Sedangkan untuk karyawan kantor akan tetap dapatkan gaji pokok dan bonus tiap bulannya walaupun karyawan izin atau cuti menyebabkan karyawan non staff tidak bersemangat dalam bekerja dan menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada setiap bulannya. Persentase hadir karyawan meliputi dari kehadiran, izin cuti dan tanpa keterangan. Kriteria yang ada pada PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin adalah 98% dianggap bagus. Dengan banyak karyawan tiap tahunnya di lihat dari presentase kehadiran ada yang masih 65% kehadiran karyawan. Pulang lebih awal sebelum jam kerja habis dan dapat menyebabkan penurunan kinerja karena pihak manager tidak tegas pada karyawan yang pulang lebih awal. Karyawan sudah menganggap hal itu sudah biasa apalagi karyawan lapangan.

Berikut ini data mengenai presentase kehadiran karyawan pada PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin.

Tabel I.2  
Kehadiran Karyawan (%)  
PT. Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin  
Tahun 2015 s/d 2019  
Kehadiran Karyawan (%)

Status	2015	2016	2017	2018	2019
Karyawan panen	78%	80%	78%	80%	81%
Karyawan muat buah	78%	81%	87%	89%	91%
Karyawan pemeliharaan	65%	68%	75%	72%	76%
Keamanan	95%	97%	94%	96%	98%
Karyawan kantor	88%	91%	93%	95%	96%
Sopir/ Operator	85%	89%	92%	95%	92%
Kerani buah	78%	81%	87%	89%	91%
Mandor	95%	97%	94%	96%	98%
Karyawan Bengkel	95%	97%	94%	96%	98%
Karyawan Bibitan	95%	97%	94%	96%	98%
Mandor Bibitan	88%	91%	93%	95%	96%

Sumber : PT. Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin, 2020

Berdasarkan Tabel I.2 dari tahun 2015-2019 PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin menunjukkan bahwa presentasi kehadiran karyawan perbagian mengalami naik turun dalam pertahunnya. Dapat disimpulkan bahwa presentase karyawan masih lemah. Kriteria presentase kehadiran karyawan yang ditetapkan pada perusahaan yaitu 98% sudah dianggap bagus. Sedangkan presentase kehadiran karyawan dalam 65% itu belum termasuk cuti dan izin. Hal ini diduga karena pihak perusahaan kurang memberikan pengawasan untuk karyawan yang berada dilapangan yang bekerja diperkebunan membuat para karyawan

merasa semauanya sendiri. Untuk bekerja amampu karyawan pada target yang telah ditentukan perusahaan, selain itu sering terjadinya karyawan yang pulang lebih awal pada saat masih waktu jam kerja pun sudah dianggap biasa bagi karyawan yang bekerja diperkebunan.

Berdasarkan peraturan yang dibuat, perusahaan menetapkan jam masuk kerja pada pukul 07.00 WIB dan jam pulang kerja pada pukul 16.00 WIB untuk karyawan kantor dan untuk karyawan lapangan pada pukul 07.00 WIB dan jam pulang kerja pada pukul 15.00 WIB. Sistem absensi yang di terapkan oleh perusahaan pada karyawan panen memakai laporan harian kerja (tanda tangan pagi sore). Sedangkan karyawan kantor menggunakan finger print.

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. menurunnya tingkat pencapaian produk dapat dilihat dari kinerja yang menurun kemungkinan terjadi karena penurunan semangat kerja yang disebabkan target produk yang ditetapkan perusahaan yang terlalu tinggi menyebabkan karyawan stres karena beban kerja mereka kurangnya rasa tanggung jawab dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh manajemen tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang, beberapa penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi diperusahaan, sehingga penelitian lebih lanjut terhadap masalah ini masih perlu dilakukan. Untuk itulah peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja serta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja serta Stres Kerja Terhadap Kinerja pada PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini di diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

### 1. Bagi Penulis

Sebagai bukti empiris yang ada tentang Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin.

### 2. Bagi PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak perusahaan untuk lebih memerhatikan kinerja karyawan yang ada disana.

### 3. Bagi Alamamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, dkk. (2017) *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Surabaya. AGORA. Vol. 5, No. 3.
- Catherine. (2016) *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan CV Cahaya Citrasurya Indoprime*. Surabaya. AGORA. Vol. 4, No. 2.
- Hasan, M.Iqbal. (2012) *Pokok-Pokok materi Statistik I dan II*, Edisi Kedua Cetakan Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan SP Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan SP Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *“Manajemen Sumber Daya Perusahaan”*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Program Strata Satu. (2019). *Pendoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi* Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sujarweni, W. 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *“Manajemen Kinerja”*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.