

**99PENGARUH DISPLIN KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANGGALA
USAHA MANUNGGAL CABANG MUARA ENIM**



SKRIPSI

Nama : Ajeng Lestari

NIM : 212018127

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

SKRIPSI

**PENGARUH DISPLIN KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANGGALA
USAHA MANUNGAL CABANG MUARA ENIM**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Ajeng Lestari

NIM : 212018127

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ajeng Lestari

Nim : 212018127

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Februari 2022



Ajeng Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Nama : Ajeng Lestari
Nim : 212018127
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada, Maret 2022

Pembimbing I,



Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0211116203

Pembimbing II,



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 0228016501

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**Maka Janganlah Putus Asa, Jangan Pula Putus Asa,
Karena Kamu Lebih Unggul Jika Kamu Beriman (QS. Al-Imran 3:139)**

~ Ajeng Lestari ~

Dengan Cinta dan Doa

Ku Persembahkan Skripsi ini kepada:

- ❖ Kedua Orang Tua Ku Bapak Doni Chandra Irawan dan Ibu Supri Yana yang telah membimbingku serta selalu menyayangi. Dan Terimakasih kepada Mama Santi dan Ayah Medi**
- ❖ Untuk Adik-Adiku yang Tersayang, (Adel, Aila, Alif, Aisyah) terimakasih yang telah menyemangati dan yang selalu ada.**



PRAKATA

Assalammualikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbilalamin, dengan memanjatkan puji dan syukur atas segala nikmat, kesempatan, serta kekuatan yang telah diberikan Allah SWT sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orang tua tercinta, bapak, ibu, mama dan ayah serta keluarga besarku yang telah memberikan dukungan tanpa meraka saya bukanlah apa-apa, semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dan melindungi mereka diamanapun berada Amin.

Keberhasilan selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Ketua Program dan Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si sebagai dosen Pembimbing akademik.

5. Dr. Hj. Choiriyah, SE.M.Si dan ibu Wani Fitriah, SE.M.Si selaku pembimbing yang memberi arahan dan masukan dalam penulisan hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Serta karyawan pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Sahabat seperjuangan dan selalu ada serta mengajari hal yang baik Dona anggita, Akbar Satria Nugraha, Ani Permatasari, Jihan Khoironissa, Dhera, Uni Rahmadani
8. Keluarga besarku dari Cucung Muhammad Yusuf dan A.Rahcman Z, terimakasih atas bimbingan dan rangkulannya selama saya berkuliah di Universitas Muhammadiyah dan terimakasih banyak untuk adik-adikku sayangi Adel Tri agustin, Aila Chesin Chesila dan Rizki Alif Medina, Aisyah yang selalu memberiku semangat.
9. Semua pihak yang tidak bias penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak-banyak terimah kasih kepada semua pihak yang telah membantu, serta do'a yang telah diberikan semoga amal ibadah kalian semua mendapatkan balasan-Nya

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih untuk semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala amal dan budi baik yang telah dilakukan dan berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi kita semua. Amin

Wassalammualikum Wr. Wb

Palembang, Februari 2022



Ajeng Lestari

NIM: 212018127

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENYERTAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA.....	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	12
B. Kerangka Pemikiran.....	38
C. Hipotesis	39

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Operasionalisasi Variabel.....	42
D. Populasi dan Sampling.....	43
E. Data Yang Diperlukan.....	45
F. Metode Pengumpulan Data.....	45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	56
B. Pembahasan.....	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA..... 93

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Persentase Produksi Pengangkutan Batu Bara	5
TABEL I.2 Absensi Karyawan	6
TABEL III.1 Variabel Definisi, Variabel Indikator	42
TABEL III.2 Kerangka Populasi dan Sampel	43
TABEL III.3 Jumlah Karyawan	44
TABEL III.4 Instrumen Skla Likert	48
TABEL IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	58
TABEL IV.2 Hasil Uji Validitas Disiplin	59
TABEL IV.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi	59
TABEL IV.4 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	60
TABEL IV.5 Hasil Uji Rehabilitas	61
TABEL IV.6 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	62
TABEL IV.7 Karakteristik Responden Pendidikan	62
TABEL IV.8 Karakteristik Responden Bagian	63
TABEL IV.9 Karakteristik Responden Masa Kerja	63
TABEL IV.10 Variabel Kinerja Karyawan	64
TABEL IV.11 Variabel Disiplin	67
TABEL IV.12 Variabel Kompensasi	70
TABEL IV.13 Variabel Beban Kerja	73
TABEL IV.14 Analisis Regresi Linier Berganda	76
TABEL IV.15 Hasil Uji F	78
TABEL IV.16 Hasil Uji t	79
TABEL IV.17 Hasil Uji Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II.1 Kerangka Pemikiran.....	38
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian	96
Lampiran 2: Jadwal Penelitian	101
Lampiran 3: Tabulasi data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	102
Lampiran 4: Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	103
Lampiran 5: Tabulasi Data Analisis Regresi Linier Berganda	111
Lampiran 6: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	114
Lampiran 7: Frekuensi Jawaban Responden	115
Lampiran 8: Karakteristik Responden	126
Lampiran 9: Tabel F	128
Lampiran 10: Tabel t	130
Lampiran 11: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	135
Lampiran 12: Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset	136
Lampiran 13: Plagiarisme	137
Lampiran 14: Sertifikat AIK	138
Lampiran 15: Sertifikat Komputer	139
Lampiran 16: Sertifikat SPSS	140
Lampiran 17: Sertifikat Seminar	141
Lampiran 18: Biodata Penulis	142

ABSTRAK

Ajeng Lestari / 212018127 / 2022 / Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 83 responden dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple random sampling/acak*. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuesioner (Angket). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja, kompensasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim, ada pengaruh signifikan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim dan ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim. Hasil koefisien determinasi disiplin kerja, kompensasi kerja dan beban kerja berkontribusi terhadap naik turun perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan 71.9%

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, Beban Kerja.

ABSTRACT

Ajeng Lestari / 212018127 / 2022 / The Effect of Work Discipline, Work Compensation and Workload on Employee Performance at PT. Manggala Usaha Manunggal Muara Enim Branch.

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work compensation and workload simultaneously and partially on the performance of employees at PT. Manggala Usaha Manunggal Muara Enim Branch. The sample used in this study were 83 respondents with the sampling technique used was simple random sampling. The type of research used is associative research. The data used in this study is primary data. The data collection technique used is the questionnaire method (Questionnaire). The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis show that the variables of work discipline, work compensation and workload have a positive effect on the performance of PT. Manggala Usaha Manunggal Muara Enim Branch. The results of the F hypothesis test indicate that there is a significant effect of work discipline, work compensation and workload on the performance of employees of PT. Manggala Usaha Manunggal Muara Enim Branch. The results of hypothesis testing indicate that there is no significant effect of work discipline on the performance of employees of PT. Manggala Usaha Manunggal Muara Enim Branch, there is a significant effect of work compensation on the performance of employees of PT. Manggala Usaha Manunggal Muara Enim Branch and there is a significant effect on the performance of employees of PT. Manggala Usaha Manunggal Muara Enim Branch. The results of the coefficient of determination of work discipline, work compensation and workload contribute to the rise and fall of changes that occur in employee performance with a large contribution of 71.9%

Keywords: Employee Performance, work discipline, work compensation, workload.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada zaman modern ini sangat dibutuhkan sekali agar terciptanya sumber daya yang memiliki kualitas yang disiplin dan integritas yang tinggi, karena dengan sumber daya yang berkualitas akan menghasilkan pegawai-pegawai yang berkompeten dan memiliki integritas yang tinggi sehingga suatu instansi suatu perusahaan atau organisasi akan lebih optimal kinerjanya. Masalah sumber daya manusia masih saja menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan dalam perusahaan, tanpa pengelolaan yang baik maka sumber daya yang dimiliki organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan tujuannya. Hasibuan (2017:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Perkembangan perusahaan dapat dilihat kinerja karyawannya. Kasmir (2017:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Apabila kinerja dari tanggung jawab itu telah dicapai sesuai tujuan perusahaan maka perusahaan akan mengalami

peningkatan. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Hasibuan (2017:193) Kedisiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerjayang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidak taatan pegawai yang disebabkan oleh salah pengertian dansalah penafsiran.

Hasibuan (2019:198) bahwa kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017:36) terdiri dari asuransi, gaji, bonus dan tunjangan.

Koesomowidjojo (2017:27) Beban kerja karyawan adalah salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja pada karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim.

Mangkunegara (2017:9) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2016:7) kinerja merupakan tentang melaukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. Kedua Sarana pendukung. Berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). Ketiga, supra sarana. Berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Titan Infra Energy atau Titan Group adalah salah satu perusahaan infarastruktur dan logistik energi Indonesia yang berkembang pesat yang didirikan pada tahun 2005. PT. Manggala Usaha Manunggal merupakan anak

dari Titan Infra Energy yang bergerak dibidang kontraktor pertambangan yang berkembang pesat di Indonesia, dengan pengalaman luas dari tim manajemennya. PT. Manggala Usaha Manunggal menyediakan layanan pengambilan batubara (penggalian, pembersihan, pemuatan, dan pengangkutan). Saat ini PT. Manggala Usaha Manunggal aktif mengelola berbagai pertambangan batubara serta melakukan pembangunan jalan dan pekerjaan di sumatera dan Kalimantan.

Kinerja karyawan di PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim masih kurang maksimal karena masih menurunnya target yang tercapai. Terkait dengan disiplin kerja beberapa karyawan kurang memuaskan, karena disebabkan dari alat sarana yang dimiliki perusahaan kurang memadai dan perusahaan tersebut masih menggunakan absen manual belum adanya fingerfrint sehingga karyawan banyak memanipulasi absensi data. Sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak memuaskan hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pencapain yang telah dicapai oleh perusahaan selama periode 2016-2020.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap
Pengangkutan Batu Bara PT. Manggala Usaha manggala Cabang
Muara Enim

Tahun	Target Pengangkutan Produksi (ton)	Realisasi	Persentase	Target yang belum tercapai (%)
2016	4.000.000	3.000.000	75%	25%
2017	4.000.000	3.500.000	87.5%	12.5%
2018	4.000.000	2.300.000	57.5%	42.5%
2019	4.000.000	3.700.000	92.5%	7.5%
2020	4.000.000	1.500.000	37.5%	62.5%

Sumber: PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim.

Berdasarkan pada table I.1 diatas dapat dilihat kuantitas pencapaian pengangkutan batu bara di PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim, selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, pada tahun 2020 perusahaan hanya mampu mencapai 37,5% dari hasil yang telah di targetkan oleh perusahaan dan pencapaian yang tertinggi oleh perusahaan dapat dilihat pada tahun 2019 mencapai 92,5% dari hasil yang telah di targetkan. Hal ini disebabkan karena menurunnya kinerja karyawan pada PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim, rendahnya kinerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas belum optimal sehingga kualitas kerja dari hasil kerja yang didapat kurang memuaskan, dan kuantitas kerja yang tidak tercapai. PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas baik dari sumber daya manusia maupun output yang dihasilkan.

Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak mampu dicapai karyawan, karena waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan target yang diberikan, serta kemampuan karyawan dalam melakukan kegiatan bersama-sama antara karyawan satu dengan lainnya kurang baik. Minimnya Miskomunikasi antara pemimpin lapangan dengan karyawan lainnya sehingga terjadi kesalahan dalam standar operasional pekerjaan atau SOP dan kurang kepercayaan antara karyawan satu dengan lainnya, sehingga permasalahan-permasalahan tersebut menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan.

Tabel I.2
Absensi Tahun 2020
Karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan		
		Sakit	Izin	Alfa
Januari	104	-	5	3
Februari	104	1	-	-
Maret	104	1	1	-
April	104	-	2	5
Mei	104	-	-	2
Juni	104	3	-	1
Juli	104	2	1	-
Agustus	104	-	2	4
September	104	2	1	3
Oktober	104	3	1	-
November	104	-	7	2
Desember	104	-	-	5
Total		12	20	25

Sumber: PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim

Berdasarkan pada tabel I.2 diatas dapat dilihat bahwa kehadiran karyawan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim masih cenderung tidak stabil. Penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan target tersebut yaitu dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi kerja dan beban kerja. Siagian (2015:21) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Pada setiap bulannya selalu saja ada Absensi karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Kurangnya peran keteladanan dari atasan kepada bawahannya karena pimpinan yang kurang tegas, sehingga bawahannya sering melakukan pelanggaran seperti datang terlambat, tidak menyelesaikan pekerja tepat waktu dan tanpa adanya pemeriksaan absensi membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan. Karena keteladanan pimpinan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan seorang karyawan dan dijadikan panutan oleh para bawahannya. Disisi lain juga terdapat sanksi hukuman yang diberikan oleh seseorang atasan kepada bawahannya yang tidak menimbulkan efek jera seperti hanya memberikan teguran bukan tindakan yang tegas dan juga kurangnya pengawasan dari atasan terhadap bawahan. Sehingga para bawahannya melakukan kesalahan yang sama seperti datang terlambat, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim untuk fenomena kedisiplinan, masih kurang baik sebab kurangnya ketegasan dari pemimpin dalam menerapkan kedisiplinan. Karyawan sering tidak bekerja tanpa keterangan karena tidak adanya sanksi hukum yang kuat seperti surat peringatan bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan, selain itu kurangnya sikap keadilan yang diterapkan pemimpin seperti masih ada pemimpin yang membedakan kinerja sesama karyawan, serta tidak ada keteladanan pimpinan dalam disiplin yang akan menjadi contoh bagi karyawan.

PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim untuk fenomena kompensasi kerja yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kepuasan bagi karyawan. Tingkat produktivitas karyawan dapat diukur dengan besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan, namun yang menjadi permasalahan di dalam perusahaan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim terkait dengan fasilitas kerja yang ada di perusahaan kurang memadai seperti Mess yang kurang layak untuk ditempati dan APBD kurang lengkap sehingga membuat karyawan tidak mencapai target dan perusahaan juga kurang memperhatikan tunjangan asuransi misalnya asuransi kesehatan, serta tidak adanya insentif yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang sudah berhasil mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, dan gaji yang

diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang di rasakan karyawan, gaji juga terkadang telat diberikan kepada karyawan sehingga permasalahan tersebut membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Karyawan pada PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan, yang menyangkut tentang beban kerja. Kondisi pekerjaan yang dirasakan karyawan kurang nyaman karena karyawan sering melakukan pekerjaan di luar waktu jam kerja atau loyalitas waktu kerja. Standar pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan tidak sesuai karena pekerjaan yang terlalu banyak dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sehingga membuat karyawan kehilangan fokus dalam bekerja dan target yang harus dicapai karyawan terlalu besar sehingga karyawan tidak mampu mencapainya. Penggunaan waktu kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan tugas yang diberikan sehingga karyawan harus lembur untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidak seimbangan fisik dan kesehatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Disiplin Kerja, Kompesansi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim ?
2. Adakah pengaruh Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim ?
3. Adakah pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim ?
4. Adakah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim.

4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bakat dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan Sebagai alat untuk membangun pengetahuan dan memfasilitasi pembelajaran

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam perusahaan PT. Manggala Usaha Manunggal Cabang Muara Enim dan membantu pihak manajemen dalam meningkatkan pengendalian internal terhadap siklus pendapatan, serta memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap pengendalian internal yang sudah diterapkan serta Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan pemberian kompensasi untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan

3. Manfaat bagi almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak universitas muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Nusa Media.
- Erisman, Afri dan Arini, Eti. (2015). Beban Kerja karyawan. Yogyakarta: Budi Utama.
- Agusthina, Risambessy. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah, 10 (1).
- S, Harini. (2018). Workold, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. International Journal of Latest Engineering and management Research.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasubuan, Malayu. (2018). Disiplin Kerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2016). Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok Rajagrafindo Persada
- Iqbal Hasan, M. (2015). Analisis Data Penelitian dengan Statistik. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iqbal Hasan, M. (2015). Pokok-pokok materi statistic. PT. Bumi aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. (2011). Pengertian Kinerja Karyawan. Jakarta: Reflika Aditama
- Mangkunegara, A.AAnwar Prabu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Pitri Nainggolan, Nora. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ex Batam Indonesia,2 (2).
- Paramitadewi, KF (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.
- Program strata satu (2020). Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi.Palembang: Falkutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Putra, A.S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM finance Depok. Skripsi Institut Pertanian Bogor.
- Abeta, Qonita.(2017).Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin, dan KepuasanKerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing(Studi Kasus pada Karyawan OutsourcingPT. Alvita Prima Klinsindo), 10 (7).
- L. Mathis, Robert dan H. Jackson, John. (2006). Human Resource Management, edisi 10, Jakarta: salemba empat.
- Setia Ningsi (2017, Febuari). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Mega Finance Cabang Pekanbaru, 4(1),
- Siagan, S P. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, P.J. (2017). Manajemen dan evaluasi kinerja. Lembaga penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sri Rahayu Muhammad, dkk, (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, Jurnal EMBA 45Vol.4No.1Maret2016, Hal. 045-055
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta
- sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Administrasi. Edisi Kedua.Bandung: CV AlfaBeta.
- Sugiyono. (2003). Jenis penelitian administrasi. Bandung: CV Alfabeta.

Veitzhal. (2010). Dalam Jurnal Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda, UniverstasNegeri Padang,

Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region Vii Makassar. Jurnal Ad'ministrare, 4(1), 15.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali.

Yusuf, (2015). Beban Kerja Karyawan. Jakarta: Salemba Medika.