

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PT. KINARYA UTAMA TEKNIK
REGIONAL SUMBAGSEL**



Skripsi

**NAMA : BALQIS BAHIETA
NIM : 212021104**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2025**

Skripsi

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PT. KINARYA UTAMA TEKNIK
REGIONAL SUMBAGSEL**

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



**NAMA : BALQIS BAHIETA
NIM : 212021104**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Balqis Bahieta
NIM : 212021104
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 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 dipublikasikan 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 ketidakbenaran 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 I perguruan tinggi.

Palembang, Maret 2025



Balqis Bahieta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Beban Kerja, Disiplin, dan Kompensasi
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama
Teknik Regional Sumbagsel.
Nama : Balqis Bahieta
NIM : 212021104
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Mei 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,



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



Yunita Febriani, S.E., M.Si.
NIDN : 0213029302

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN USULAN PENELITIAN
SETELAH SEMINAR

Judul : Pengaruh Beban Kerja, Disiplin, dan Kompensasi
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama
Teknik Regional Sumbagsel.

Nama : Balqis Bahieta
NIM : 212021104
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Januari 2025

Penelaah I,



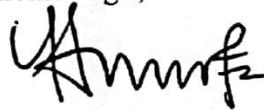
Gumar Herudiansyah, S.E., M.M.
NIDN : 0202039203

Penelaah II,



Bora Alviolosa, S.E., M.SI.
NIDN : 0203119202

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



Yunita Febriani, S.E., M.SI.
NIDN : 0213029302

Mengetahui,
Dekan

u.p. Ketua Program Studi Manajemen



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

Motto dan Persembahan

Motto :

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan” - Q.S. Al-Insyirah ayat 5-6.

“When life gives you lemon, make lemonade” - Johnny Suh

Persembahan :

Alhamdulillah dengan megucap rasa syukur, tulisan ini saya persembahkan kepada:

- Kedua orangtua ku, Almarhum Abi Muhammad Nouval dan Umi Nadrah yang selalu mendukung dan mendo'akanku dimanapun kakiku berpijak.
- Saudara dan Saudariku, Nur Alifah Tsania dan Zaidan Thoriq yang selalu mendukung dan memberikan semangat dikala lelah.
- Jidah Ibu, Hale Mang, Ati Icha, Atiya , Ami Aman yang selalu memberikan support dan motivasinya selama ini
- Keluarga besar Almarhum Yusuf Syatrie dan Almarhum Ahmad Thoriq Shihab yang senantiasa memberikan canda dan tawa kala jenuh melanda.
- Pembimbing skripsiku Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO dan Ibu Yunita Febriani, S.E., M.SI. Yang memberikan arahan, semangat dengan penuh rasa sabar dan ketulusan.
- Teman-teman seperjuangan, teman-teman CM, dan Almamater kebanggaan.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Prakata

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu wa ta'ala* yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Reg. Sumbagsel” dengan baik. Shalawat beserta salam yang selalu tercurah kepada manusia agung dan terbaik yang menjadi suri tauladan bagi umat manusia yaitu baginda Rasulullah Muhammad *Shalallahu A'laihi Wassalam* beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku, Almarhum Abi Muhammad Nouval yang saya yakini bahwasanya beliau berada di atas sana tersenyum bangga melihat saya, meskipun tak lagi bisa peluk raga mu saya akan terus panjatkan doa sebagai ganti nya. Umi Nadrah tercinta yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan selalu memberikan motivasi, juga saudaraku Nur Alifah Tsania dan Zaidan Thoriq yang juga telah memberikan dorongan motivasi juga semangat yang luar biasa kepada saya dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. 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, CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO dan Ibu Yunita Febriani, S.E., M.SI., selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh ketelitian dan kesabaran sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membimbing dan memudahkan penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.

6. Pimpinan dan seluruh pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel.
7. Jidah Ibu, Hale Mang, Ati Icha, Atiya, Ami Aman yang selalu memberikan support dan motivasinya selama ini
8. Keluarga besar Almarhum Yusuf Syatrie dan Almarhum Ahmad Thoriq Shihab yang telah memberikan do'a serta dukungan kepada penulis selama menempuh Pendidikan S1.
9. Teman-teman seperjuangan sekaligus sobatku, R.A. Adra Feren Aurora, Yeni Amelia, Andika Berliantoro Pematang, dan Muhammadl Al-hafidh.
10. Keluarga besar Manajemen angkatan 2021 dan kelas CM 2021 yang tidak dapat disebutkan satu – persatu.
11. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Periode 2024-2025, terutama di bidang publikasi dan dokumentasi.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi perusahaan, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan semua pihak yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Palembang, Februari 2025

Balqis Bahieta

Daftar Isi

| | |
|---|------|
| Halaman Cover..... | i |
| Halaman Judul..... | ii |
| Pernyataan Bebas Plagiat..... | iii |
| Tanda Pengesahan Skripsi..... | iv |
| Motto dan Persembaha.n..... | v |
| Prakata | vi |
| Daftar Isi..... | ix |
| Daftar Tabel..... | x |
| Daftar Gambar..... | xi |
| Daftar Lampiran..... | xii |
| Abstrak..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 8 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..... | 10 |
| A. Landasan Teori..... | 10 |
| B. Penelitian sebelumnya..... | 32 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 35 |
| D. Hipotesis..... | 38 |

| | |
|--|----|
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 39 |
| A. Jenis Penelitian..... | 39 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 40 |
| C. Operasionalisasi Variabel..... | 41 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 42 |
| E. Data yang Diperlukan..... | 44 |
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 44 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data..... | 45 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 54 |
| A. Hasil Penelitian..... | 54 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 80 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 87 |
| A. Simpulan..... | 87 |
| B. Saran..... | 87 |
| Daftar Pustaka..... | 89 |

\Daftar Tabel

| | |
|--|----|
| Tabel I.1 Kuesioner Pra-Riset mengenai Kepuasan Kerja..... | 5 |
| Tabel I.2 Kuesioner Pra-Riset mengenai Beban Kerja Pegawai..... | 6 |
| Tabel I.3 Kuesioner Pra-Riset mengenai Disiplin Pegawai..... | 6 |
| Tabel I.4 Kuesioner Pra-Riset mengenai Kompensasi Pegawai..... | 7 |
| Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan penelitian sebelumnya..... | 34 |
| Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel | 41 |
| Tabel III.2 Populasi dan Sampel..... | 43 |
| Tabel III.3 Tingkat Jawaban Skala Likert..... | 46 |
| Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 56 |
| Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 57 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 59 |
| Tabel IV. 4 Uji Validitas..... | 61 |
| Tabel IV.5 Uji Reliabilitas..... | 62 |
| Tabel IV.6 Kepuasan Kerja..... | 63 |
| Tabel IV.7 Beban Kerja..... | 66 |
| Tabel IV.8 Disiplin..... | 69 |
| Tabel IV.9 Kompensasi..... | 72 |
| Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 75 |
| Tabel IV.11 Uji F..... | 77 |
| Tabel IV.12 Uji t..... | 78 |
| Tabel IV.12 Koefisien Determinasi..... | 79 |

Daftar Gambar

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran..... | 37 |
|--------------------------------------|----|

Daftar Lampiran

| | | |
|---------------|---|-----|
| Lampiran 1 : | Jadwal Penelitian..... | 93 |
| Lampiran 2 : | Surat Riset di PT. Kinarya Utama Teknik..... | 94 |
| Lampiran 3 : | Kuesioner..... | 95 |
| Lampiran 4 : | Rekapitulasi Jawaban Responden..... | 99 |
| Lampiran 5 : | Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)..... | 103 |
| Lampiran 6 : | Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)..... | 104 |
| Lampiran 7 : | Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X2)..... | 105 |
| Lampiran 8 : | Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)..... | 106 |
| Lampiran 9 : | Uji Regresi Linear Berganda..... | 107 |
| Lampiran 10 : | Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y).... | 108 |
| Lampiran 11 : | Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)..... | 110 |
| Lampiran 12 : | Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X3)..... | 112 |
| Lampiran 13 : | Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X3)..... | 114 |
| Lampiran 14 : | Tabel Distribusi R..... | 116 |
| Lampiran 15 : | Tabel Distribusi F..... | 117 |
| Lampiran 16 : | Tabel Distribusi t..... | 118 |

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PT. KINARYA UTAMA TEKNIK**

ABSTRAK

**Balqis Bahieta/212021104/ Zaleha Tri Handayani/ Yunita Febriani/
Pengaruh Beban Kerja, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai PT.Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 70 pegawai tetap sebagai responden. Alat analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda (SPSS versi 26). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan beban kerja, disiplin, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa beban kerja, disiplin, dan kompensasi mampu berkontribusi terhadap naik atau turunnya kepuasan kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Reg. Sumbagsel sebesar 82,8%.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Pegawai, Beban Kerja, Disiplin, Kompensasi

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD, DISCIPLINE, AND COMPENSATION
ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION
PT. KINARYA UTAMA TEKNIK**

ABSTRACT

Balqis Bahieta/212021104/ Zaleha Tri Handayani/ Yunita Febriani/ The Effect of Workload, Discipline, and Compensation on Employee Job Satisfaction of PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel.

This study aims to determine the effect of workload, discipline, and compensation on employee job satisfaction at PT Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel. This type of research is associative which aims to determine the effect between two or more variables. The data collection method used a questionnaire with 70 permanent employees as respondents. The analytical tool used is multiple linear regression (SPSS version 26). The results showed that there was a significant influence of workload, discipline, and compensation on job satisfaction of employees of PT Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel. The coefficient of determination shows that workload, discipline, and compensation are able to contribute to the increase or decrease in job satisfaction of employees of PT. Kinarya Utama Teknik Reg. Sumbagsel by 82.8%.

Keyword : Job Satisfaction, Discipline, Compensation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah suatu disiplin yang menggabungkan ilmu pengetahuan dan seni dalam mengelola sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya secara optimal, sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Nadapdap, 2020). Babullah (2024) menyebutkan secara umum, manajemen dapat diartikan sebagai rangkaian aktivitas mencakup perencanaan dan pengambilan keputusan, yang diarahkan pada penggunaan sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Manusia memegang peranan yang sangat vital sebagai elemen utama yang menggerakkan jalannya organisasi. Tanpa kehadiran manusia, meskipun faktor-faktor lain seperti sumber daya, teknologi, dan struktur organisasi telah tersedia, organisasi tidak akan mampu berfungsi secara efektif. Manusia bertindak sebagai penggerak utama dan penentu arah pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mampu memberikan arahan, motivasi, dan pembinaan yang positif kepada para anggotanya (Afandi, 2021).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang responsif, seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sangat diperlukan. Hal ini karena, di antara semua faktor yang mempengaruhi sebuah kesuksesan tujuan organisasi, sumber daya manusia adalah kunci utama (*Main key*) yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Karmana dkk, 2024).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) harus mempertimbangkan berbagai faktor internal, termasuk visi, misi, serta tujuan yang ingin dicapai, beserta strategi untuk mewujudkannya (Trihandayani, 2023). Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan efektif untuk mencapai tujuannya secara maksimal dengan fokus pada proses pembentukan, pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan motivasi, dan pemeliharaan sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau dengan beberapa faktor lain yang mempengaruhi. (Dunggio, 2020).

Kepuasan kerja adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena peningkatannya tidak terjadi begitu saja. Diperlukan peran aktif dari perusahaan dan pegawai untuk mencapainya (Elimanafe dkk, 2023). Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Sekumpulan perasaan pegawai terkait tingkat kenyamanan dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Sikap keseluruhan terhadap pekerjaan yang menggambarkan perbedaan antara imbalan yang diterima dengan imbalan yang mereka anggap layak diperoleh (Afandi dalam Kholiza R, dkk, 2023). Dalam pelaksanaannya kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya beban kerja, Disiplin, dan kompensasi.

Beban kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pegawai yang dapat menjadi faktor keberhasilan cara mereka bekerja. Lingkungan yang mendukung tidak hanya melibatkan aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan,

suhu ruangan, dan tata letak kantor, tetapi juga aspek psikososial seperti interaksi sosial antar pegawai dan hubungan yang baik dengan atasan. Lingkungan kerja yang positif mampu menciptakan suasana yang nyaman dan aman, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Handayani, 2020).

Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental. Ketika seorang pegawai menghadapi beban kerja yang terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan fisiknya, hal ini dapat menimbulkan hambatan dalam pekerjaan dan bahkan menyebabkan gangguan kesehatan. Selain itu, kebijakan perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental pegawai menjadi komponen penting dalam membangun lingkungan kerja yang sehat (Indrawati dalam Meilasari, 2020).

Disiplin adalah sikap individu yang dengan kesadaran dan keinginan sendiri mematuhi peraturan yang tidak muncul karena paksaan, melainkan hasil dari kesadaran diri (Hasyim dkk, 2022). Disiplin merujuk pada kesadaran individu terhadap aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran ini mencerminkan sikap seseorang yang dengan sukarela mengikuti aturan dan memahami tugas serta tanggung jawabnya (Ekhsan dalam Nurdin, dkk 2022) .

Kompensasi merupakan suatu hal yang telah direncanakan secara sistematis dan berkelanjutan yang dapat memberikan rasa aman dan kepuasan kepada pegawai, karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan dan memiliki kesempatan untuk meraih posisi atau hal lain yang menurut mereka lebih baik di masa depan. (Wahyuni, 2019).

Kompensasi juga sangat berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa percaya diri yang pegawai miliki dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka yang telah diberikan oleh perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka agar lebih optimal. (Sutrisno, 2021).

Di Indonesia, industri telekomunikasi sedang berkembang pesat, seiring dengan meningkatnya kesadaran dan pengetahuan masyarakat tentang produk dan layanan berbasis teknologi informasi, serta manfaatnya dalam kehidupan sehari-hari. Jumlah penduduk yang besar dan pertumbuhan ekonomi yang tinggi menjadikan Indonesia pasar yang sangat potensial bagi bisnis telekomunikasi. Hal ini membuat peluang bisnis di sektor ini semakin terbuka lebar. Namun, pengembangan jaringan telekomunikasi di Indonesia tidaklah mudah karena kondisi geografisnya yang terdiri dari banyak pulau, pegunungan, dan wilayah yang dipisahkan oleh laut, sehingga menjadi tantangan tersendiri dalam membangun infrastruktur secara merata (Tyas, 2019)

PT. Kinarya Utama Teknik (KUT) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri IT yang merupakan salah satu perusahaan yang menawarkan produk dan jasa secara tak langsung. Berfokus pada bagian infrastruktur seperti menjaga tower sinyal agar tetap memancarkan sinyal yang stabil dan efisien, menjaga kualitas jaringan internet serta layanan telekomunikasi yang berkualitas ke seluruh bagian Sumbagsel.

Peneliti telah melakukan kunjungan langsung ke PT. Kinarya Utama Teknik Reg. Sumbagsel dan melakukan wawancara kepada manager dan beberapa pegawai yang ada, dan mendapatkan sejumlah fenomena yang kemudian dikembangkan dalam bentuk kuesioner pra-riset yang disebarakan kepada 30 responden sebagai data pendukung yang diambil sesuai pada fenomena yang memiliki paling banyak permasalahan. Hasil dari kuesioner pra-riset dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel I.1
Kuesioner Pra-Riset mengenai Kepuasan Kerja
Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Reg. Sumbagsel

| No. | Pernyataan | Ya | Tidak |
|-----|--|----|-------|
| 1. | Saya puas bekerja dengan menggunakan waktu istirahat dan lembur. | 13 | 17 |
| 2. | Saya puas dengan pemberian insentif lembur | 8 | 22 |
| 3. | Saya puas bekerja dengan jobdesk yang tak sesuai kemampuan. | 14 | 16 |

Sumber : Pra-riset 2024

Berdasarkan Tabel I.1 yang membuktikan bahwa terdapat 63% pegawai merasa tidak puas pada point penggunaan waktu istirahat dan libur mereka sebagai hari lembur. Sekitar 73% pegawai merasa tidak puas dengan pemberian insentif untuk lembur serta jobdesk yang diberikan pun tak sesuai kemampuan yang membuat 56% pegawai merasa kurang puas dalam bekerja. Banyak pegawai harus merelakan waktu libur dan waktu isitirahat mereka untuk melakukan lembur, sebab tuntutan pekerjaan yang seringkali mendapat job tambahan diluar jobdesk yang mereka miliki. Insentif lembur tak diberikan, sebab tak ada tunjangan selain tunjangan hari raya dan tunjangan jabatan bagi mereka yang merupakan pegawai yang tak memiliki jabatan.

Tabel I.2
Kuesioner Pra-Riset mengenai Beban Kerja Pegawai
PT. Kinarya Utama Teknik Reg. Sumbagsel

| No. | Pernyataan | Ya | Tidak |
|-----|---|----|-------|
| 1. | Saya puas dengan penambahan tugas dadakan yang diberikan. | 10 | 20 |
| 2. | Saya puas dengan beban pekerjaan yang diberikan. | 14 | 16 |
| 3. | Saya puas bekerja dikejar <i>deadline</i> | 12 | 18 |

Sumber : Pra-riiset 2024

Berdasarkan Tabel I.2 yang membuktikan bahwa pegawai memiliki beban kerja yang cukup berat dan dituntut untuk bisa menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dengan beban kerja yang cukup berat dan terkadang sulit dipahami. Pegawai dituntut memiliki banyak kemampuan seperti harus mampu melakukan pekerjaan lapangan dan di dalam ruangan sekaligus. Pemberian tugas dadakan yang dibebankan, bukan *jobdesk* yang seharusnya mereka terima. Pegawai seringkali diberikan pekerjaan di luar kemampuan, seperti pegawai yang harusnya bekerja sebagai admin di kantor mendadak diberikan tugas untuk memperbaiki aliran sinyal yang tiba-tiba kacau di kantor dengan pemberian tenggat waktu penyelesaian yang menurut mereka tak sesuai, sebab kurangnya pemahaman hal lain diluar *jobdesk* mereka tersebut.

Tabel I.3
Kuesioner Pra-Riset mengenai Disiplin Pegawai
PT. Kinarya Utama Teknik Reg. Sumbagsel

| No. | Pernyataan | Ya | Tidak |
|-----|---|----|-------|
| 1. | Saya puas dengan pengawasan pimpinan terhadap peraturan perusahaan. | 13 | 17 |
| 2. | Saya puas dengan sanksi yang ada dalam peraturan | 10 | 20 |
| 3. | Saya puas dengan ketegasan peraturan yang adil. | 12 | 18 |

Sumber : Pra-riiset 2024

Berdasarkan Tabel I.3 terbukti bahwa masih banyak yang merasa kurang dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Sanksi yang ada pun masih banyak membuat pegawai merasa kurang puas, juga merasa pemberian sanksi tak cukup adil diberikan. Pegawai masih sering bermain hp disaat jam kerja, juga sering bolos kantor. Pegawai juga beberapa kali sering melakukan kecurangan data saat pelaporan kinerja bagi mereka yang berada di lapangan, tak ada pengawasan langsung membuat mereka leluasa untuk bermain dengan data dan dana yang mereka miliki di lapangan.

Tabel I.4
Kuesioner Pra-Riset mengenai Kompensasi Pegawai
PT. Kinarya Utama Teknik Reg. Sumbagsel

| No. | Pernyataan | Ya | Tidak |
|-----|---|----|-------|
| 1. | Saya puas dengan tunjangan beban kerja yang diterima. | 12 | 18 |
| 2. | Saya puas dengan minimnya perhatian fasilitas perusahaan. | 13 | 17 |
| 3. | Saya puas dengan pembagian insentif yang tak tepat waktu. | 14 | 16 |

Sumber : Pra-riiset 2024

Berdasarkan tabel I.4 masih banyak pegawai tak puas dengan tunjangan beban kerja yang diberikan perusahaan. Berhubungan dengan beban kerja yang berat hingga harus membuat mereka seringkali lembur dan merelakan waktu libur mereka untuk terus bekerja tanpa diberikan kompensasi tambahan membuat banyak pegawai merasa kurang puas. Kecil nya lingkungan pekerjaan yang hanya satu lantai berisi puluhan pegawai, membuat ketidakpuasan kembali dirasakan karena minimnya perhatian perusahaan terhadap fasilitas kantor.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Dan Kompensasi Dan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena di atas, rumusan masalah dalam penelitian kali ini adalah :

1. Adakah Pengaruh Beban Kerja, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel ?
2. Adakah Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel?
3. Adakah Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel?
4. Adakah Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan Penelitian kali ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel.

4. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kinarya Utama Teknik Regional Sumbagsel.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian kali ini ialah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat membantu PT. Kinarya Utama Teknik untuk mengembangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini di harapkan dapat menambah pustaka kampus dan membantu mahasiswa lain terutama mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanafa Publishing. Jurnal Ilmiah MEA. Vol 6 (3)
- Aisha, K. R., Juhaeti. (2023). pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *kitchen* PT. sumber rasa jaya di jakarta. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*,3(2).
- Alliah, B.A, dkk., (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga : Eureka Media Aksara
- Amin, F. N, dkk (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1).
- Asyhari, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*,2(2).
- Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 2(4).
- Destianti, I. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Di Pt. X. *Jurnal Ilimiah Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1).
- Dhaki, Y & Marselino W. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1).
- Diana, T & Didi R. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *JES: Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1)
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Elimanafe dkk. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada Hotel Ima Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(4).

- Fajri, M, A. (2024). Meningkatkan Loyalitas Karyawan Pada PT. A. Jurnal Inovasi Masyarakat, 4(3)
- Handayani, S. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(3), 89-101.
- Hardiansyah, A & Siska, F. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintang Baru Sentosa. Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara. Jurnal ikraith-ekonomika Vol.7
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Yaskawa Electric Indonesia. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1(2).
- Hermawan, E. (2024). *Buku Monograf Beban Kerja*. Eureka Media Aksara : Purbalingga.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Dimensi, 9(3).
- Karmana, dkk. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT.Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung. VALUES, 5(2).
- Kholiza, R., Trihandayani, Z., Cahyani, E., & Aurora, R. A. F. (2023). The Influence of Physical, Social and Psychological Factors on Employee Satisfaction at PT. Buyung Son of Food. *Internasional Conference on Business, Economics & Management*, e-ISSN: 3021-7784, 658-664.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Marnisah, L. (2020). *Manajemen SDM; Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Meilasari, L. E. L. E, dkk (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerjaterhadap Kepuasan Kerja pegawai. JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1(6).

- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada pegawai Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA*, 11(1), 41-51.
- Nurdin, dkk. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada PT. Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan. *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2).
- Pryiandi, R., dkk. (2020). *The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction on Medan Education Department*. *International Journal of Research and Review*, 7(1).
- Rahardjo, S. A. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rohman, N.S, dkk., (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Jurnal Penelitians Mahasiswa*, 2(4).
- Safriela, A., Nurvi Oktiani. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1).
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D Edisi-3*. Alfabeta:Bandung.
- Susanti, E. & Rahayu, F. (2021). Hubungan Antar Rekan Kerja sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(1), 22-33.
- Susanti, S., dkk (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada Mega Finance Cabang Jember. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Keuangan*, 5 (1).
- Sutrisno, B. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(4), 45-59.
- Syukran, Muhammad, dkk. (2022). Konsep Organisasi dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *PUBLIK : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Gorontalo*. Vol 9 (1), hal 95-103
- Trihandayani, Z. (2023). Development Model of Local Wisdom Songket Entering The Centralized of Based on of Employee Development

- Market. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(1), 114-120.
- Trihandayani, Z., & Fawwaz, A. D. (2024). Implementation of Intrinsic Factors of Human Resource Performance in Palembang Water Tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 155-160.
- Tyas Setyaning, S. (2019). Analisis Strategi Penerapan Teknologi Informasi Dengan Menggunakan Metode SWOT dan IT *Balanced Scorecard* (Studi Kasus : PT Telekomunikasi Indonesia Sub Divisi Satelit). *Jurnal Multi Media dan IT*, 3(2).
- Wahyuni, T. (2019). *KOMPENSASI dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 134-145.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.
- Trihandayani, Z., & Fawwaz, A. D. (2024). Implementation of Intrinsic Factors of Human Resource Performance in Palembang Water Tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 155-160.
- Zuniadah, Susetyo, D., & Hadjri, I. M. (2020). *Kompensasi*. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya: 2020.