

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI
FINANSIAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PBM TRENDY JAYA BERSAMA DI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

MAYZI YUNI YUNARTY

NPM. 1901110203

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mayzi Yuni Yunarty
Nomor Pokok/ NIM : 1901110203
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja,
Kompensasi Finansial, dan Beban Kerja
terhadap Kinerja Karyawan PT. PBM
Trendy Jaya Bersama Palembang

Pembimbing

Tanggal 18-08-2024 Pembimbing I : 
: Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

Tanggal 18-08-2024 Pembimbing II : 
: Suharti, SE., MM
NIDN : 0220086501

232/PS/DFEB/24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka.Prodi Manajemen


Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E.MM
NIDN : 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

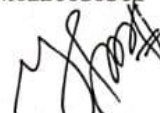
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mayzi Yuni Yunarty
Nomor Pokok/NPM : 1901110203
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi. : Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja,
Kompensasi Finansial, dan Beban Kerja
terhadap Kinerja Karyawan PT. PBM Trendy
Jaya Bersama Palembang

Penguji Skripsi:

Tanggal 10-04-2024 Ketua Penguji : 
: Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN.022209630

Tanggal 18-04-2024 Penguji I : 
: Suharti, S.E., MM
NIDN.0220086501

Tanggal 18-04-2024 Penguji II : 
: Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN.0220016002

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 18-04-2024



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS.
NIDN.0205026401

Ka. Prodi Manajemen,
Tanggal 18-04-2024



Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN.0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Tidak ada doa yang kembali kosong"

(Ust. Hanan Attaki)

“Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang sayang”

"Mimpi kamu akan mekar sepenuhnya setelah semua kesulitan"

(Agust'D-So For Away-)

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- **Kedua orang tuaku tercinta**
- **Saudaraku tersayang**
- **Dosen pembimbing skripsi**
- **Dosen pembimbing akademik**
- **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MAYZI YUNI YUNARTY

Nomor Pokok/ NPM : 1901110203

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Judul Skripsi :Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja,Kompensasi Finansial, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PBM Trendy Jaya Bersama Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

mbang, Maret 2024

MAYZI YUNI YUNARTY

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat dan karunia-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Kompensasi Finansial Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PDM TRENDY JAYA DI Palembang”** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1)Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S., selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan BisnisUniversitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
4. Ibu Lusia Nargis, S. E., M. Si. Selaku wakil ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM, selaku Dosen Pembimbing Iyang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi dan memotivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Ibu Suharti, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang meluangkan waktu dan berusaha keras memberikan bimbingan serta mengarahkan guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Bapak/Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Ibu Indrini selaku komisaris Utama PT. Trendy Jaya Bersama.
9. Ibu Siti Herni Suryatini Agustha selaku Direktur PT. PBM Trendy Jaya Bersama.
10. Seluruh staff dan Karyawan PT. PBM Trendy Jaya Bersama yang memberikan bantuan dan keterampilan untuk penulisan skripsi.
11. Kepada Kedua Orangtua, saudara saudari dan seluruh keluarga saya yang senantiasa memberikan Doa serta dukungan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penulisan yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya, khususnya mahasiswa - mahasiswi jurusan manajemen Universitas Tridinanti sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai, Amiin.

Palembang, Januari 2024

Penulis,

Mayzi Yuni Yunarty

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PESETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERYANTAAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
11.1.....	L
atar Belakang	1
11.2.....	P
erumusan Masalah	4
11.3.....	T
ujuan Penelitian	5
11.4.....	M
anfaat Penelitian	5
BAB IITINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Tujuan Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3. Fungsi Manajemen SDM	11
2.1.4. Pengembangan Manejemen SDM	14
2.1.5. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.1.6. Fungsi Disiplin Kerja	15
2.1.7. Faktor Disiplin Kerja.....	17
2.1.8. Macam-macam Disiplin Kerja.....	18
2.1.9. Dimensi Disiplin kerja.....	19

2.1.10. Indikator Disiplin Kerja	19
--	----

viii

2.1.11. Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.1.12. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	21
2.1.13. Aspek Lingkungan Kerja	22
2.1.14. Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.1.15. Pengertian Kompensasi Finansial	24
2.1.16. Bentuk Kompensasi Finansial.....	25
2.1.17. Tujuan kompensasi	26
2.1.18. Dimensi Kompensasi Finansial.....	27
2.1.19. Indikator Kompensasi.....	28
2.1.20. Pengertian Beban Kerja.....	29
2.1.21. Jenis-jenis Beban Kerja	29
2.1.22. Faktor Beban Kerja.....	30
2.1.23. Dimensi Beban Kerja	31
2.1.24. Indikator Beban Kerja.....	31
2.1.25. Pengertian Kinerja	32
2.1.26. Dimensi Kinerja.....	33
2.1.27. Indikator kinerja	34
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	34
2.3. Kerangka Berfikir.....	36
2.4. Hipotesis	38

BAB IIIMETODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.1.1. Tempat Penelitian	39
3.1.2. Waktu Penelitian.....	39
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.2.1. Sumber Data.....	40
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	41
3.3.1. Populasi.....	41
3.3.2. Sampel.....	41

3.3.3. Sampling.....	41
----------------------	----

3.4. Rancangan Penelitian.....	42
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	42
3.5.1. Variabel Penelitian.....	42
3.5.2. Definisi Operasional	43
3.6. Instrumen Penelitian.....	46
3.6.1. Uji validitas.....	48
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	48
3.7. Teknik Analisis Data.....	48
3.7.1. Analisis Deskriptif	48
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)	49
3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	50
3.8. Uji Hipotesis	50

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pembahasan.....	55
4.1.1 Sejarah singkat PT PBM Trendy Jaya Bersama Palembang.....	55
4.1.2 Visi dan mis perusahaan.....	55
4.1.3 Struktur organisasi PT PBM Trendy Jaya Bersama.....	57
4.1.4 Tugas, wewenang, tanggung jawab anggota General Manager.....	57
4.1.5 Manager perencanaan dan operasi	58
4.1.6 Manager Teknik	59
4.1.7 Manager Keuangan.....	60
4.1.8 Manager SDM dan Umum.....	60
4.1.9 Manager Sistem Informasi.....	61
4.2 Hasil Penelitian	62
4.2.1 Uji Validitas.....	62
4.2.2 Uji Reliabilitas	66
4.3 Analisis Statistik	68
4.3.1 Uji Statistik Deskriptif.....	68
4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70

4.3.3 Hasil Koefisien Korelasi	72
--------------------------------------	----

x

4.3.4 Hasil Koefisien Determinasi	73
4.4 Uji Hipotesis Statistik.....	73
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	73
4.4.2 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	75
4.5 Pembahasan.....	78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran-saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA	85
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

2.1. Penelitian Yang Lain Yang Relevan	35
3.1 Waktu Penelitian	38
3.2. Definisi Operasional.....	43
3.3. Skala Likert	47
3.4. Interpretasi Koefisien Korelasi	50
4.1 Hasil uji validitas variabel disiplin kerja.....	61
4.2 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja	63
4.3 Hasil uji validitas variabel kompensasi finansial	64
4.4 Hasil uji validitas variabel beban kerja.....	64
4.5 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan.....	65
4.6 Hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja	66
4.7 Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja.....	67
4.8 Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi finansial	67
4.9 Hasil uji reliabilitas variabel beban kerja.....	68
4.10 Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan	68
4.11 Hasil analisis deskriptif.....	69
4.12 Hasil analisis linier berganda.....	70
4.13 Hasil uji korelasi.....	72
4.14 Hasil uji secara simultan.....	74

DAFTAR GAMBAR

2.1.Kerangka Berfikir.....	37
4.1 Struktur organisasi	57

ABSTRAK

MAYZI YUNI YUNARTY, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PBM Trendy Jaya Bersama Palembang tahun 2024, dibawah bimbingan ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM dan ibu Suharti, SE.,MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PBM Trendy Jaya Bersama Palembang. Penelitian bersifat kualitatif.

Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai pada bidang bongkar muat PT. PBM Trendy Jaya Bersama Palembang sebanyak 30 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau metode sampel sensus. Analisis regresi linier berganda variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan beban kerja penelitian ini adalah $Y = 8,109 + 0,051X_1 + 0,106X_2 + 0,014X_3 + 0,109X_4$ artinya bernilai positif. Dengan nilai R square 59,1% disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan beban kerja. Disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi kinerja dan beban kerja berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kerja karyawan PT. PBM Trendy Jaya Bersama Palembang dengan nilai sig 0,000 0,05. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PBM Trendy Jaya Bersama Palembang dengan nilai sig 0,001 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PBM Trendy Jaya Bersama Palembang, dengan nilai sig 0,000 0,05. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PBM Trendy Jaya Bersama Palembang, dengan nilai sig 0,034 0,05. Beban kerja berpengaruh signifikan positif parsial terhadap kinerja karyawan PT. PBM Trendy Jaya Bersama Palembang, dengan nilai sig 0,003 0,05.

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi finansial, beban kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

MAYZI YUNI YUNARTY, the influence of work discipline, work Environment, Financial Compensation and Workload on PT Employee Performance. PBM Trendy Jaya together with Palembang in 2224, under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, SE., MM and Mrs. Suharty, SE., MM.

This research aims to determine the influence of work discipline, work environment, financial compensation and workload on the performance of PT employees. PBM Trendy Jaya together with palembang. The researc is qualitative in nature.

The population used was all 30 employees in the loading and unloading sector of PT PBM Trendy Jaya Bersama Palembang. The sampling method used is a saturated sample or census sample method. Multiple linear regression analysis of the variables of work discipline, work environment, financial compensation and workload in this research is $Y = 8,109 + 0.051X_1 + 0.106X_2 + 0.014X_3 + 0.109X_4$, meaning it has a positive value. With an R square value of 59,1%, it is concluded that employee performance variables can be explained by the variables of work discipline, work environment, financial compensation and workload. Work discipline, work environment, performance compensation and workload simultaneously have a significant positive effect on the work of PT employees. PBM Trendy Jaya Bersama Palembang with a sig value of 0.000 0.05. Work discipline has a significant positive partial effect on the performance of PT employees. PBM Trendy Jaya Bersama with a sig value of 0.001 0.05. The work environment has a partially positive significabt effect on the performance of PT employees. PMB Trendy Jaya Bersama Palembang, with a sig value of 0.000 0.05. Financial compensation has a partially significant effect on the performance of PT PBM Trendy Jaya Bersama employees in Palembang, with a sig value of 0.034 0.05. Workload has a partially positive significant effect on the performance of PT employees. PBM Trendy Jaya Bersama Palembang, with a sig value of 0.003 0.05.

Key words: work discipline, work environment, financial compensation, employee performance workload

RIWAYAT HIDUP

MAYZI YUNI YUNARTY,lahirdi Cempaka Cirebon padatanggal 13 Mei 2001 dariAyah Aiptu Muhammad Taufan danIbu Azizah, anakke tiga dari tiga saudara. Penulis menempuh pendidikan Taman Bermain Raudhatul Athfal 2005-2007. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 14 Betung. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negari 1 Betung, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Plus Negeri 2 Banyuasin III. Pada tahun 2019 masuk ke Perguruan Tinggi Swasta tepatnya di Universitas Tridinanti dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen dan mengambil Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan penggerak bagi kelancaran kegiatan organisasi, bahkan kemajuan suatu instansi tergantung pada keberadaan sumber daya manusia. Untuk itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan, serta berupaya untuk meningkatkan kinerja. Manusia selalu berperan aktif dan memimpin dalam kegiatan organisasi, karena orang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sekalipun alat-alat perusahaan sudah sangat manju, tanpa peran aktif karyawan, tujuan tidak akan tercapai.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain untuk meningkatkan prestasi kinerja. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplin lah perusahaan akan dapat melaksanakan karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku

dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.

Nuraini (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Simanjuntak (2003) mengemukakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan menurut Sedarmayati (2004) kondusif jika baiknya penerangan, temperatur, kelembapan udara, sirkulasi udara, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, kekorasi, musik dan keamanan ditempat kerja. Pendapat di atas menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan akan efektif jika lingkungan sekitarnya mendukung baik aspek usaha udara, suara atau bunyi, bau yang mendukung dan keamanan tempat kerja tersebut. Salah satu perusahaan yang saat ini terus meningkatkan kinerja ialah perusahaan PT. PBM Trendy Jaya Bersama. Upaya tersebut dilakukan dengan berbagai cara di antaranya dengan meningkatkan kedisiplinan kerja serta membenahi lingkungan kerja karyawannya.

PT. PBM Trendy Jaya Bersama merupakan perusahaan bongkar muat. Setiap perusahaan pasti memiliki permasalahan masing-masing, selama perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang layak kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan adanya pemikiran kompensasi sebagai motivasi kerja karyawan sehingga memberikan

hasil yang baik bagi perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan giat. Perusahaan dapat memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan seperti gaji yang mencukupi dengan kebutuhan hidup sehari-hari, insentif, bonus, liburan, asuransi, investaris kendaraan rumah, jasa perawatan anak, pensiun dihari tua, pujian dan lain-lain. Jadi *kompensasi finansial* dapat mendorong karyawan untuk lebih giat lagi bekerja.

Kepemimpinan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga seorang atasan harus mampu memimpin pegawainya dengan bijaksana dan profesional. Motivasi kerja yang tinggi haruslah diciptakan dalam organisasi. Baik motivasi materi maupun non materi. Dengan motivasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil obsevasi yang diperoleh karyawan yaitu, gaji yang diberikan kepada karyawan sudah memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karna faktor gaji sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, bagaimana tidak di zaman yang serba sulit ini bisa dikatakan jika faktor *finansial* adalah faktor yang tidak bisa dikesampingkan oleh karena itu perusahaan harus bisa memberikan gaji yang mencukupi kepada karyawan sehingga karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan akibatnya kinerja karyawan meningkat.

Dari sudut pandang ekonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan (suci

R. Mar'ih,2017:6). Berbagai macam beban kerja yang terjadi di PT PBM Trendy Jaya Bersama yaitu pekerjaan yang tak kunjung selesai karena belum selesai pekerjaan yang satu sudah ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru dan jauh lebih banyak sehingga karyawan terpaksa lembur dan pulang larut malam. Adapun beban kerja sering dihadapi oleh Customer yang sering mendapat komplain dari customer terus menerus yang terkadang membuat karyawan keteteran menghadapi berbagai komplain.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan terberat manajemen karena keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“PENGARUH DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA KOMPENSASI FINANSIAL DAN BEBAB KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PBM TRENDY JAYA BERSAMA PALEMBANG”

1.2 Perumusan masalah:

Berdasarkan uraian latar belakang diatas , maka permasalahan yang diteliti dapat diuraikan dan diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PBM Trendy Jaya Bersama Palembang?

2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PBM Trendy Jaya Bersama Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PTPBM Trendy Jaya Bersama Palembang?
4. Apakah ada pengaruh Kompensasi Finansial secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PBM Trendy Jaya Bersama Palembang?
5. Apakah pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PBM Trendy Jaya Bersama Palembang?

1.3 Tujuan penelitian:

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis dan membuktikan:

1. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT PBM Trendy Jaya Bersama Palembang.
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PBM Trendy Jaya Bersama Palembang.
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PBM Trendy Jaya Bersama Palembang.
4. Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PBM Trendy Jaya Bersama Palembang.
5. Mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PBM Trendy Jaya Bersama Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan untuk manfaat dari penelitian ini adalah memiliki implikasi yang luas serta mendasar penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang akan datang sebagai bahan acuan atau pertimbangan dalam penelitiannya agar lebih baik dari penelitian yang telah ada sebelumnya.

2. Bagi perusahaan

hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan pada Manajemen PT. PBM Trendy Jaya Bersama Palembang dalam mengambil keputusan, untuk memastikan bahwa komunikasi berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Bagi akademis

hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi serta memberikan manfaat dan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya, selain itu dapat memberikan kontribusi ilmiah dan memperkaya wawasan ilmu disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PBM Trendy Jaya Bersama Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anarago, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- As'ad, Moh. *Psikologi Industri: Seri Ilmu SDM*. Edisi Empat. Yogyakarta: Liberty, 2004.
- Edison, Emeron. Yohny anwar, Imas komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta. 2016.
- Franklin, A. L., & Pagan, J. F. *Organization Culture as Explanation For Employee Discipline Practice*. Review Of Public Personnel Administration. 2006
- Goni, A. &. (2015). pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerjakaryawan PT Bank Sulutgo kantor pusat manado. *vol.3 no 4(2015)* , 1-142
- Irawati, S. d. (2012). pengaruh kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan kantor pusat bank jateng semarang. *Management, vol 1, no.4, pp139-445,2012.* , 1-43.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga, 2013.
- Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta, Rajawali Pers. 2012.
- Mangkunegara, A. A. (2012). Evaluasi kinerja SDM . *Refika Aditama, Bandung* .
- Manullang, Marihot. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014.
- Matunina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Gramedia Widia Sarana Indonesia. 2011
- Noor, Juliansyah. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group, 2011.
- Prof. Dr. H Sulbahri Madjir, Kamsrin Sai, Baidowi Abdhie. *Panduan Pengolahan Data Dengan Program SPSS*. Palembang, Unsri Perss. 2015.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Robbin, P. Stephen&Coulter Mary *Management*, Jakarta, Penerbit Erlangga. 2010.
- shahrash. (2015). pengaruh insentif, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bank BJB kantor cabang utama bandung. <http://repository.unpas.ac.id> , 1-82.
- S.P, Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sumadi, Suryabrata. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* , Bandung, Penerbit CV. Alfabeta, 2017.

- Suyadi Prawirosentono. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, 2008.
- Sutrisno Hadi. *Analisis Regresi*. Yogyakarta, Andi Offset, 2016
- Siagian, *Filsafat Administrasi*, Jakarta, CV Gunung Agung 2005.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016