

**PENGARUH AMBIGUITAS PERAN, BEBAN KERJA, KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV.SIGUNTANG DUA MANDIRI
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

DINDA PERMATA AZIS

NPM. 22.01.11.01.36

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

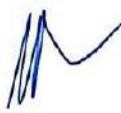
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DINDA PERMATA AZIS
Nomor Pokok : 22.01.11.01.36
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Siguntang Dua Mandiri Kota Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 10-0-2026 Pembimbing I : 
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal 6-0-2026 Pembimbing II : 
Nur Effen, SE., MM
NIDN : 0202076102

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi,


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


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

123 /PS/DFEB/ 2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DINDA PERMATA AZIS
Nomor Pokok : 22.01.11.01.36
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Siguntang Dua Mandiri Kota Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 10-8-2026 Ketua Penguji : Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal 6-8-2026 Penguji I : Nur Effen, SE., MM
NIDN : 0202076102

Tanggal 6/8-2026 Penguji II : Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN : 0207069401

Mengesahkan,

Dekan,
Tanggal 10-8-2026



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

Ketua Program Studi,
Tanggal 10-8-2026

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

123 /PS/DFEB/ 2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DINDA PERMATA AZIS
Nomor Pokok : 22.01.11.01.36
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Siguntang Dua Mandiri Kota 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 pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Juli 2026
Penulis



DINDA PERMATA AZIS

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

**Ketika kita tidak lagi mampu mengubah situasi, artinya kita ditantang untuk
mengubah diri kita sendiri."**

-Viktor Frankl-

PERSEMBAHAN:

Diantara seluruh halaman dalam skripsi ini, lembar persembahan adalah halaman yang paling bermakna, karena disinilah penulis menitipkan rasa terimakasih yang tidak mampu terucap oleh kata-kata . Bismillahirrahmanirrahim, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Cinta pertama dan pintu surgaku, Papa & Mama. Terima kasih atas segala doa, dukungan, kasih sayang, perhatian, serta pengorbanan yang tiada henti dalam setiap langkah perjalanan hidup penulis. Terima kasih telah menjadi sumber kekuatan, motivasi, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik. Terima kasih atas segala perjuangan dalam membesarkan, mendidik, dan mendampingi penulis hingga berhasil meraih gelar sarjana. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan kepada Papa dan Mama, serta

memberikan umur yang panjang agar dapat terus mendampingi dan menyaksikan setiap keberhasilan yang akan penulis raih di masa mendatang.

3. Kakak dan Adiku Terima kasih atas segala doa, dukungan, dan canda tawa yang selalu menjadi penyemangat penulis hingga berhasil menyelesaikan skripsi dan meraih gelar sarjana ini.
4. Kepada Billy Betwinsyah, S.PWK Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Bekontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah dan bangunan. Terima kasih atas waktu, doa yang selalu senantiasa dilangitkan , dan seluruh hal baik yang diberikan selama ini.
5. Teman seperjuangan, Mei,Trisna,Anggun,dan Nabila. Terima kasih sudah menemaniku selama masa perkuliahan. Terima kasih sudah menjadi teman, sahabat, dan saudara yang selalu menguatkan. Mengambil banyak peran penting di balik layar, membersamai dalam perjuangan, dan tidak pernah mengeluh ketika direpotkan. Semoga sama-sama dilancarkan sampai akhir perjuangan. *See you on top, guys!*
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah membimbing dan mengarahkan, mengajari penulis dengan cara yang amat baik membuat penulis yakin dapat menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Siguntang Dua Mandiri” dengan baik.

Melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan, petunjuk, serta motivasi. Ungkapan terima kasih ini dengan hormat disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE,MS selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti, dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan Skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
4. Ibu Nur Effen, SE. M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan Skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
5. Bapak Rudy Chairudin S.E., M.P. Selaku Dosen pembimbing Akademik

6. Pimpinan dan karyawan CV. Siguntang Dua Mandiri yang telah memberikan izin dan membantu dalam proses penelitian.
7. Teman-teman serta semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini.
8. Teruntuk yang paling utama kedua orang tua tercinta, terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah terputus, kasih sayang yang tulus, serta pengorbanan yang tak terhingga.

Penulis telah berupaya semaksimal mungkin dalam penyusunan Skripsi ini, namun sebagai manusia yang tidak luput dari kekurangan dan kesalahan, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan di masa yang akan datang.

Palembang, Juli 2026

Dinda Permata Azis

2201110136

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Kinerja	9

2.1.2	Faktor - Faktor Kinerja Karyawan	10
2.1.3	Tujuan Penilaian Kinerja.....	11
2.1.4	Dimensi dan Indikator Kinerja	13
2.2	Ambiguitas Peran.....	16
2.2.1	Pengertian Ambiguitas Peran	16
2.2.2	Faktor-Faktor timbulnya Ambiguitas Peran	19
2.2.3	Dimensi dan Indikator Ambiguitas Peran.....	19
2.3	Beban Kerja.....	19
2.3.1	Pengertian Beban Kerja.....	19
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	22
2.3.3	Jenis - Jenis Beban Kerja.....	23
2.3.4	Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	24
2.4	Pengertian Kompensasi	25
2.4.1	Tujuan Pemberian Kompensasi	24
2.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penentuan Kompensasi	25
2.4.3	Jenis - Jenis Kompensasi	30
2.4.4	Dimensi dan Indikator Kompensasi	29
2.5	Penelitian Yang Relevan	32
2.6	Kerangka berpikir.....	38
2.7	Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	41
3.1.1	Tempat Penelitian.....	41

3.1.2 Waktu Penelitian	41
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.1 Sumber Data	42
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	42
3.3 Populasi , Sampel, dan Sampling	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel.....	44
3.3.3 Sampling.....	45
3.4 Rancangan penelitian.....	46
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	46
3.5.3 Definisi Operasional Variabel	47
3.6 Instrument Penelitian.....	49
3.7 Uji Instrument.....	50
3.7.1 Uji Validitas.....	50
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	51
3.8 Teknik Analisis Data	53
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	54
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	55
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	55
3.9 Uji Hipotesis	57
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	57

3.9.2 Uji Parsial (Uji t)	57
-----------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	59
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan	60
4.1.3 Struktur Organisasi.....	61
4.2 Pembahasan dan Hasil	63
4.2.1 Karakteristik Responden	63
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	65
4.3.1 Uji Validitas.....	65
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	68
4.4 Teknik Analisis Data	72
4.5 Uji Asumsi Klasik	74
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	74
4.5.2 Hasil Uji Multikolineritas	75
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.6.1 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	79
4.6.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	80
4.7 Uji Hipotesis Penelitian	81
4.7.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	81
4.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	83
4.8 Hasil Penelitian dan Pembahasan	85

4.8.1 Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja, dan Kompensasi Secara Simultan (X1, X2, X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	86
4.8.2 Pengaruh Ambiguitas Peran (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	88
4.8.3 Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	90
4.8.4 Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	91

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA	95
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	100
-----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Survei Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	31
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan CV. Siguntang Dua Mandiri	44
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 3.4 Skala Likert	50
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	64
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Ambiguitas Peran.....	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Ambiguitas Peran.....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik Deskriptif	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk.....	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Glejser	77

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t	78
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	80
Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	81
Tabel 4.18 Hasil Uji F	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	61
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas.....	75

ABSTRAK

Dinda Permata Azis, Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Siguntang Dua Mandiri Kota Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si dan Ibu Nur Effen, SE. M.M)

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Siguntang Dua Mandiri Kota Palembang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode sampel jenuh (sensus) terhadap seluruh populasi yang berjumlah 47 karyawan. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, dan Uji t melalui program SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} = 15,614$; $0,000 < \alpha = 0,05$). Secara parsial, Ambiguitas Peran dan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan, sedangkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,488 menunjukkan bahwa sebesar 48,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya 51,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Ambiguitas Peran, Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dinda Permata Azis, The Effect of Role Ambiguity, Workload, and Compensation on Employee Performance at CV. Siguntang Dua Mandiri Palembang City. (Under the supervision of Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si and Nur Effen, SE., M.M)

This study aims to determine the effect of Role Ambiguity, Workload, and Compensation on Employee Performance at CV. Siguntang Dua Mandiri Palembang City. The research methodology uses an associative quantitative approach with a total sampling (census) method for the entire population of 47 employees. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression Analysis, F-test, and t-test through SPSS version 26.

The results showed that simultaneously, the three independent variables had a significant positive effect on Employee Performance ($F_{\text{calculated}} = 15.614$; $0.000 < \alpha = 0.05$). Partially, Role Ambiguity and Workload have a significant positive effect, while Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance. The Adjusted R Square value of 0.488 indicates that 48.8% of the variation in Employee Performance can be explained by these three variables, while the remaining 51.2% is explained by other variables outside this research model.

Keywords: Role Ambiguity, Workload, Compensation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dan menjadi motor penggerak utama dalam menentukan keberlangsungan serta keberhasilan suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, meskipun perusahaan memiliki modal yang besar dan teknologi yang canggih, tanpa didukung oleh pengelolaan SDM yang kompeten, seluruh sumber daya tersebut tidak akan memberikan manfaat yang optimal.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia juga ditegaskan oleh Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan potensi daya pikir dan daya fisik karyawan agar tercipta kinerja yang unggul

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pada akhirnya tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan. Rahayu (2022) menyatakan, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan

dapat diukur melalui beberapa dimensi utama. Rama et al. (2025) mengemukakan bahwa dimensi kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, serta komitmen kerja. Dimensi-dimensi tersebut mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Selain ambiguitas peran, beban kerja, dan kompensasi, terdapat faktor lain yang juga berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku, semangat kerja, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang ada dalam organisasi.

Meskipun demikian, dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada variabel ambiguitas peran, beban kerja, dan kompensasi. Pemilihan ketiga variabel tersebut didasarkan pada hasil observasi awal di CV. Siguntang Dua Mandiri yang menunjukkan bahwa permasalahan yang paling dominan berkaitan dengan ketidakjelasan pembagian tugas, beban kerja yang tidak merata, serta ketidaksesuaian kompensasi yang diterima karyawan. Ketiga faktor ini dinilai memiliki pengaruh langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan sehari-hari karyawan, sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan.

Ambiguitas peran merupakan kondisi di mana karyawan mengalami ketidakjelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Natasya et al. (2024) menyatakan Ambiguitas peran (*role ambiguity*) dapat diartikan sebagai salah satu faktor yang menghambat kinerja karyawan dalam perusahaan. Kondisi ini terjadi ketika individu merasa bahwa deskripsi pekerjaannya tidak jelas, sehingga menimbulkan kebingungan terkait tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Akibatnya, individu belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai pekerjaan yang diberikan, termasuk strategi yang tepat untuk menyelesaikannya. Ambiguitas peran (*role ambiguity*) merupakan fenomena yang muncul ketika individu tidak memahami secara jelas informasi yang berkaitan dengan tugasnya serta bagaimana cara melaksanakan tugas tersebut.

Selain itu, beban kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja mencerminkan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas kerja. Pengaruh karyawan dalam perkembangan perusahaan sangat besar, perlunya penataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kerja yang optimal dan menghindari penurunan kualitas kerja yang dilakukan karyawan. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan yang mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Saputri et al., 2024)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan motivasi kerja, sedangkan kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

CV. Siguntang Dua Mandiri sebagai perusahaan yang bergerak di bidang developer perumahan juga menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan adanya ambiguitas peran yang ditandai dengan kurang jelasnya pembagian tugas antara karyawan, sehingga sering terjadi tumpang tindih pekerjaan dan kebingungan dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, beban kerja yang tidak merata juga menjadi permasalahan, di mana terdapat karyawan yang menerima tugas tidak sesuai dengan kompetensinya. Kondisi ini menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas hasil kerja.

Di sisi lain, kompensasi yang diberikan kepada karyawan dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Untuk memperkuat fenomena yang terjadi, peneliti melakukan prasurvei terhadap 10 orang yang merupakan karyawan di CV. Siguntang Dua Mandiri. Dari hasil prasurvei yang telah dilakukan, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil survei kinerja karyawan
CV. Siguntang Dua Mandiri
(n = 10)

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	Mean
1	Kualitas pekerjaan sesuai standar	0	0	6	4	0	3,4
2	Kesesuaian skill dengan pekerjaan	0	0	9	1	0	3,1
3	Ketelitian dan kecepatan kerja	0	1	7	2	0	3,1
4	Pencapaian volume kerja	0	1	9	0	0	2,9
5	Pencapaian target kerja	0	1	8	1	0	3,0
6	Ketepatan waktu penyelesaian	0	0	6	4	0	3,4
7	Kecepatan dan ketepatan kerja	0	0	8	2	0	3,2
8	Inisiatif dalam bekerja	0	0	9	1	0	3,1
9	Konsistensi dalam bekerja	0	0	7	3	0	3,3
10	Kerja sama dalam pekerjaan	0	0	9	1	0	3,1

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 10 responden dengan menggunakan skala Likert memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,16. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang, mengacu pada interval penilaian menurut Riduwan (2015), yaitu 3,68–5,00 tergolong tinggi, 2,34–3,67 sedang, dan 1,00–2,33 rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Siguntang Dua Mandiri masih berada pada tingkat sedang dan belum sepenuhnya optimal.

Jika dilihat lebih lanjut, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, yaitu pencapaian volume kerja dengan rata-rata 2,9 serta pencapaian target kerja sebesar 3,0, yang keduanya masih termasuk dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam memenuhi target dan volume pekerjaan belum maksimal.

Di sisi lain, indikator seperti kualitas pekerjaan sesuai standar dan ketepatan waktu penyelesaian memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,4. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah cukup baik dalam menjaga kualitas hasil kerja serta menyelesaikan tugas tepat waktu. Namun demikian, indikator lain seperti ketelitian, inisiatif, konsistensi, dan kerja sama masih berada pada kategori sedang.

Secara keseluruhan, kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dengan kinerja aktual karyawan. Apabila tidak segera diperbaiki, kondisi ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja serta menghambat pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena permasalahan yang berkaitan dengan ambiguitas peran, beban kerja, dan kompensasi apabila tidak segera diatasi dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan serta menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kejelasan peran, pemerataan beban kerja, serta pemberian kompensasi yang lebih adil. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas, diduga bahwa ambiguitas peran, beban kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Siguntang Dua Mandiri. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Siguntang Dua Mandiri Kota Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Ambiguitas Peran, Beban Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Siguntang Dua Mandiri?
2. Apakah Ambiguitas Peran berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Siguntang Dua Mandiri?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Siguntang Dua Mandiri?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Siguntang Dua Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Siguntang Dua Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Ambiguitas Peran secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Siguntang Dua Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Siguntang Dua Mandiri.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Siguntang Dua Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Siguntang Dua mandiri.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Siguntang Dua mandiri sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan terkait sumber daya manusia.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Ambiguitas Peran, Beban Kerja, dan Kompensasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

DAF

TAR

PUST

AKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Anwar, S. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.

Aditya, W., Saptaputra, Syawal Kamiluddin, V., Putu, A. L., & Lestari, Vitri, Zulhayudin, Muhammad Fadillah, Sumaningrum, Ningsih Dewi, Sya'diyah, Hidayatus, Dimkatni, Ni Wayan, Daryono, Riswal, Muhammad, Saptadi, Julian Dwi, Prianti, I. A. (2023). *Ergonomi Dan Lingkungan Kerja* (A. Hairil, Ed.). Media Sains Indonesia.

Aji, I. P., Ahmadi, & Arqy, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. 2(4), 182–191.

Andika, I. P. R., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Bisma: Jurnal Manajemen, 11(1), 310–319.

Belawa, A. A. O. P., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuluwuk Seminyak. 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/Pshj.2022.250026>.

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, Sikom, Ed.). CV. Pena Persada.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (Edisi 10). Universitas Diponegoro.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). *Workload, Work Environment And Employee Performance Of Housekeeping. International Journal Of Latest Engineering And Management Research (IJLEMR) Wwww.Ijlemr.Com, Vol 03 Issue 10*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Irfan S, M. (2023). Analisis Data Kuantitatif. In *Ejurnal Al Musthafa* (Vol. 3, Number 3).
<https://doi.org/10.62552/Ejam.V3i3.64>
- Kadek, N., Sutarini, D., Dharmanu, I. P., Ayu, I. D., & Wirantari, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. 1(2), 66–77.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.
<https://www.scribd.com/document/908454078/Buku-Msdm-Kasmir-Kinerja-Karyawan>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. (2020). *Perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Megaster, T. (2022). Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Pandawa Solusindo Nusantara. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 137.
<https://doi.org/10.31000/Dmj.V6i2.6809>.
- Mirna, Rizal, S., & Rizaldi, A. R. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Kota Makassar. Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 3(5), 151–161. <https://doi.org/10.61132/Lokawati.V3i5.2070>.

Natasya, F. J., & Pujiyanto, W. E. (2024). Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Individu: Stres Kerja Sebagai Mediasi. 12(1).

Novianne Devy, A., & Solikhah, B. (2022). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Konflik Peran, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Perilaku Disfungsional Audit. ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik, 1(5), 337–348. <https://doi.org/10.54543/Etnik.V1i5.77>

Pratiwi, Y. E., Satoto, E. B., & Puspitadewi, I. (2024). Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Dan kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas muhammadiyah Jember). Jurnal Ilmu Manajemen, 10(2), 207–213.

Rahayu, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. 3(1), 26–38.

Rama, Aditya, Sosrowidigdo, & Suryanto. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Raja Perkasa, Jakarta Rama. Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen, 4(3), 62–76. <https://doi.org/10.52005/Bisnisan.V4i3.119>

Ramadan, B. A., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Daerah Karanganyar. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 3(1), 202–215. <https://doi.org/10.36490/Jmdb.V3i1.1315>

Ratu, M., Ikbil, I., & Mukminin, A. (2024). Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Beban Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Dompu. 3(3).
- Riduwan. (2015). Dasar-Dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Rizki S, Christian W, & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Tangerang. Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 1(4), 374 384. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V1i4.405>.
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. 3(2), 521–530.
- Saputri, Dwika, & Farhani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. 7. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>.
- Sorongon, M. V., Mandey, S., & Lumanauw, B. (2015). Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Tbk. Cabang Manado. 3(1), 514–523. <https://media.neliti.com/media/publications/163400>.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif,. Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- Syah, A., Farisi, S., Arif, M., Nasution, A. A., Ekonomi, F., Muhammadiyah, U., Utara, S., Kapten, J., Basri, M., & Medan, N. (2024). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Eksplorasi Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Peran Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 25(2), 143–158.
- Syardiansyah, & Maulana, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(05), 149–167. <https://doi.org/10.56127/Jukim.V2i05.938>.
- Tarwaka. (2019). Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di

Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press

Yuni, A., Rahmawati, S., & Laksmi, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 8(1), 33–[Id/Index.Php/Jmsbr/Article/View/29](https://doi.org/10.30605/jmsbr.v8i1.29)