

***INFLUENCE OF WORKLOAD, COMPENSATION, AND SATISFACTION TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS THE INTERVENING VARIABLE AT PT. INDOSAWIT KECAMATAN UKUI KABUPATEN PELALAWAN RIAU PROVINCE***

**Zalmi Dzirrusydi, H. Harlen, dan Susi Hendriani**

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jalan HR Subrantas KM 12.5, Simpang Baru, Tampan, Pekanbaru, Riau 28293

Email: Zalmi270288@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of workload, compensation, and satisfaction towards work discipline, the influence of workload, compensation, and satisfaction on employee performance, and the influence of workload, compensation, and job satisfaction on work performance through the discipline of employees of PT Indosawit Kecamatan Ukui Pelalawan District of Ukui Pelalawan. Target population in this study were 232 employees of PT. Indosawit Ukui Pelalawan District. Samples used were 147 people. Data was analyzed and interpreted using descriptive analysis method and verification analysis methods. Descriptive analysis method was used to describe the characteristics of respondents and the research variables, whereas the verification method was used to test the research hypotheses by using relevant statistical tests. While the verification method used in this study is the path Analysis. Workload research results, Compensation and Satisfaction with work discipline employees of PT. Indosawit Ukui Pelalawan District of Riau Province. The workload of Employment, Compensation and Satisfaction influence on employee performance PT. Indosawit Ukui Pelalawan District of Riau Province. Workload affect the work performance through the discipline of work. Compensation effect on job performance through the discipline of employees and satisfaction effect on work performance through the discipline of employees of PT. Indosawit Ukui Pelalawan District of the Province.*

**Keywords:** *Workload, Compensation Satisfaction, Job Performance and Work Discipline*

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. INDOSAWIT KECAMATAN UKUI KABUPATEN PELALAWAN PROVINSI RIAU**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh dari beban kerja, kompensasi, dan kepuasan terhadap disiplin kerja, menentukan pengaruh dari beban kerja, kompensasi, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan, dan menentukan pengaruh beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Target populasi dari penelitian ini adalah 232 karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Sampel yang diambil adalah sebanyak 147 orang. Data dianalisis dan diinterpretasikan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikasi. Metode analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikasi digunakan adalah *path analysis* untuk menguji hipotesis penelitian dengan uji statistik yang bersangkutan. Beban kerja, kompensasi, dan kepuasan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Kompensasi mempengaruhi kinerja melalui kedisiplinan karyawan dan kepuasan berpengaruh pada kinerja melalui disiplin karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kepuasan Kompensasi, Kinerja, dan Kedisiplinan Kerja

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau (Zalmi Dzirrusydi, H. Harlen, dan Susi Hendriani)

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan keunggulan organisasi. Hal ini berarti pemberian motivasi dan pengembangan sumber daya manusia untuk memberikan sumbangan yang besar terhadap usaha pencapaian visi, misi dan strategi organisasi. Sasarannya adalah menciptakan sistem manajemen presatasi yang menilai bagaimana orang-orang yang melakukan pekerjaan-pekerjaan mereka. Tujuannya agar informasi dapat diperoleh sebagai dasar perencanaan dan pelaksanaan pelatihan, program penambahan pengalaman dan pengembangan diri sendiri yang akan memperbaiki hasil yang dicapai oleh setiap orang khususnya dan organisasi secara keseluruhan.

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi.

Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi kerja adalah semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi sebagai pencapaian tujuan-tujuan. Prestasi kerja terbagi dua jenis yaitu: Prestasi kerja tugas merupakan peran pekerjaan yang digambarkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaan tersebut. Prestasi kerja kontekstual memberikan sumbangan pada keefektifan organisasi dengan mendukung keadaan organisasional, sosial dan psikologis. Prestasi kerja dapat diukur dengan indikator diantaranya adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, ketelitian dalam pekerjaan, hasil kerja, dan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sehubungan dengan indikator dari prestasi kerja di PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan di ketahui terdapat fenomena yang terjadi yaitu masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dan masi sering terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan sehingga kurangnya standar mutu hasil kerja dari karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan, hal ini didapatkan dari hasil pra survey di PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan dengan mewawancarai beberapa dari karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.

Penilain prestasi kerja pada dasarnya merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilakukan secara formal. Kajian kondisi kerja ini haruslah dikaitkan dengan standar kerja yang dibangun, baik itu standar proses kerja maupun standar hasil kerja. Tidak kalah pentingnya, organisasi harus mengkomunikasikan penilaian tersebut kepada karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian penilaian presatasi kerja yang dilakukan oleh PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan dapat dilihat dari kecapakan atau kemampuan karyawan melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan, penampilan atau perilaku dalam melaksanakan tugas, sikap dalam menjalankan tugas, cara yang digunakan dalam melaksanakan tugas, ketegaran jasmani dan rohani di dalam menjalankan tugas.

Pra survey terhadap prestasi kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan dapat diketahui secara keseluruhan prestasi kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan sudah cukup baik, namun masih terdapat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terdapat keterlambatan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, dan hasil yang kurang memuaskan dalam penyelesaian pekerjaan serta sikap yang kurang baik terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Prestasi kerja dapat dipengaruhi dari beberapa faktor diantaranya adalah beban kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Dengan adanya pengukuran dari beban kerja maka dapat dilihat prestasi kerja dari karyawan tersebut.

Hasil Pra survey yang telah dilakukan kepada karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan dengan melalui wawancara kepada 15 karyawan dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 232 karyawan maka dapat dilihat fenomena yang terjadi yaitu waktu kerja yang berlebihan dalam menyelesaikan

pekerjaan, sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik, kemudian tidak adanya kejelasan dalam pelimpahan tugas kepada karyawan sehingga membuat karyawan tidak mengetahui pekerjaan yang seharusnya, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung, hal ini dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Selain beban kerja kompensasi juga menjadi faktor dalam prestasi kerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Dalam suatu perusahaan, karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai.

Disiplin merupakan salah satu faktor dari prestasi kerja. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan dalam pelaksanaannya para karyawan masih sangat lemah dalam penerapan disiplin, dari hasil pra survey terdapat fenomena yang terjadi di PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan yaitu masih terdapat karyawan yang mangkir dalam pekerjaan, terlambat datang, penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Robbins (2006) menguraikan ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya: meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan. Ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan yaitu: keluar (*exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain, menyuarakan (*voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi, mengabaikan (*neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan dan kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela organisasi terhadap kritik dari luar.

Dari latar belakang penelitian diatas masalah pokok yang akan diteliti adalah sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh Beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan? 2) Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap disiplin Kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan? 3) Apakah terdapat pengaruh Kepuasan terhadap disiplin kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan? 4) Apakah terdapat pengaruh Beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan? 5) Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan? 6) Apakah terdapat pengaruh Kepuasan terhadap prestasi kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan? 7) Apakah terdapat pengaruh Beban kerja terhadap prestasi kerja melalui disiplin karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan? 8) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja melalui disiplin karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan? 9) Apakah terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja melalui disiplin karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan?

## **KERANGKA TEORI**

### **Prestasi Kerja**

Menurut Isyandi (2004:81) prestasi kerja merupakan unjuk kerja sesuai dengan suatu catatan yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu selama suatu periode. Dengan kata lain unjuk kerja dapat menunjukkan seberapa banyak hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar kerja yang ada dalam satuan waktu. Hasil ini dapat bersifat suatu yang bisa diukur atau sesuatu yang tidak bisa diukur karena merupakan langkah-langkah atau proses kegiatan. Prestasi kerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang selama jangka waktu tertentu dengan berbagai ukuran misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Untuk mengetahui keberhasilan suatu pekerjaan dengan melihat hasil interaksi antara beberapa faktor yang dapat dikendalikan oleh pekerja tersebut, oleh sebab itu prestasi kerja banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan individu.

Dessler dalam isyandi (2004: 82 ) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam definisi ini tidak dibedakan apakah hasil pekerjaannya baik atau jelek tetap disebut prestasi kerja. Jika hasil kerja yang diperoleh baik berarti prestasi

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau (Zalmi Dzirrusydi, H. Harlen, dan Susi Hendriani)

kerjanya baik, sebaliknya jika yang diperoleh jelek berarti kerjanya jelek. Faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja individu adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang bersangkutan. Oleh sebab itu prestasi kerja harus diukur secara cermat melalui sistem penilaian prestasi kerja (*performance appraisal system*) yang baik bagi setiap individu yang terlibat dalam suatu organisasi.

Tohardi (2002: 258) dalam tulisannya tentang prestasi kerja karyawan mengatakan bahwa fokus penilaian prestasi kerja adalah mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik atau dengan kata lain, apakah karyawan sudah bekerja dengan baik?. Jika ternyata pekerjaannya masih banyak kekurangan, maka dengan penilaian prestasi kerja ini coba dicari solusi dalam memperbaikinya. Untuk itu maka penilaian prestasi kerja menjadi penting dalam upaya mencari kesempurnaan dalam pekerjaan. Umar (2005: 101-102) mengemukakan prestasi kerja atau kinerja *performance* komponennya terdiri atas, kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Rivai (2004:309) dalam analisisnya tentang kinerja atau prestasi kerja karyawan mengatakan bahwa salah satu yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan dapat diukur.

Mangkunegara (2005:9) mengemukakan definisi kinerja atau prestasi kerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) atau perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian mempunyai tiga tujuan (Isyandi, 2004:83) yaitu : (1) membantu memperbaiki prestasi dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan serta dengan melakukan hal-hal yang akan mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan, (2) mengenal karyawan yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar dan memberikan bimbingan mengenai apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa potensi ini akan berkembang dan (3) membantu dalam memutuskan kenaikan gaji yang seimbang antara tingkat prestasi dan tingkat gaji.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia.(Menpan, 1997, dalam Utomo, 2008).

Menurut Sumakmur dalam Widiastuti (2005) menyatakan bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, maksud beban ini adalah beban fisik, mental, social.Semakin tinggi ketrampilan kerja yang dimiliki semakin efisien badan, jiwa pekerja, sehingga beban kerja menjadi relative.

Beban Kerja adalah banyaknya pekerjaan dan sulitnya pekerjaan, (Purwandari, 2000).Sedangkan menurut Moekijat (2001), beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari suatu organisasi.

Menurut Ilyas (2000), bahwa beban kerja dipengaruhi oleh jumlah kegiatan yang dilakukan, dengan demikian tugas tambahan dapat diberikan pada karyawan bila hal tersebut tidak menyebabkan beban kerjanya tidak melewati standar. Menurut Husnan (2002: 187), Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Adanya fasilitas kerja sangat diperlukan dalam melaksanakan suatu kegiatan, kelengkapan fasilitas sangat mempengaruhi beban kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Kompensasi**

Kompensasi atau imbalan menurut Handoko (2003:37) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sedangkan Hasibuan (2001:14) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar oleh organisasi dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan, sedangkan kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi itu dibayar dengan barang. Dalam hal ini kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Dalam kompensasi langsung dibedakan pula antara gaji, upah dan insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya, dan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi rata-rata.

Pengertian kompensasi karyawan menurut Dessler Nitisemito (2000:137) berarti bahwa semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada karyawan dan timbul dari kekaryawanan mereka. Disamping itu, kompensasi menurut Nitisemito (2000:14) adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada para karyawan yang dapat dinilai secara tetap. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kompensasi selain dari upah, dapat juga berupa tunjangan *innature*, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, fasilitas kesehatan, asuransi dan masih banyak yang lain juga dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan secara tetap.

### **Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin menurut Hasibuan (2006:201) yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Selanjutnya Nitisemito (2002:199) memberikan pengertian disiplin lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Sebab dengan disiplin, tujuan yang akan dicapai dapat lebih efektif dan efisien.

Penjelasan lain tentang disiplin diuraikan oleh Moekijat (2004:139) disiplin berasal dari kata latin yaitu dari kata *disciplina*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaan dan merupakan cara pengawasan dalam membuat peranannya dan hubungannya dengan disiplin. Dari kutipan tersebut diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa disiplin adalah kesediaan dan kesetiaan seseorang untuk berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin pada hakikatnya juga merupakan pembatasan kebebasan dari karyawan. Oleh karena itu dalam usaha menegakkan disiplin kerja karyawan tidak dapat asal dilaksanakan begitu saja. Dengan kata lain disiplin bukan hanya sekedar untuk disiplin saja, akan tetapi disiplin juga harus dapat menunjang dari pada tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi.

Heijeracman dalam Suadi Usman (2000:250) dapat disintesiskan disiplin kerja karyawan adalah ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan atau aturan yang berlaku di instansi yang tercermin pada perilakunya.

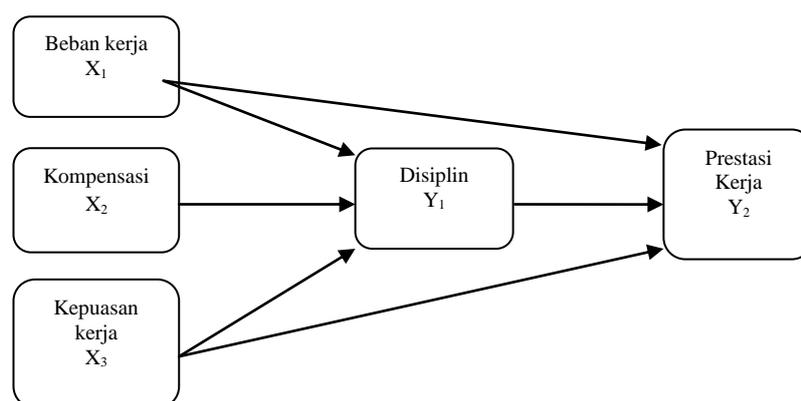
### **Kepuasan Kerja**

Menurut pendapat Robbins (2003: 91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. Menurut Davis (dalam Sopiah 2008) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Robbins (2003: 78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Hasibuan (2006: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau (Zalmi Dzirrusydi, H. Harlen, dan Susi Hendriani)

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain: (1) Beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. (2) Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin Kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. (3) Kepuasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. (4) Beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. (5) Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. (6) Kepuasan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. (7) Beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui disiplin karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. (8) Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui disiplin karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. (9) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui disiplin karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan memperoleh deskripsi tentang ciri dari variabel Beban kerja, kompensasi dan disiplin. Sifat penelitian ini pada dasarnya ingin menguji diterima atau tidaknya suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Dalam penelitian ini akan diuji apakah Beban kerja, kompensasi dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi Kerja karyawan PT Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.

### Populasi dan Sampel

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan sebanyak 232 orang. Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui Rumus Taro Yaname dan Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Riduwan dan Engkos (2011: 49) bahwa “teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yaname dan Slovin apabila populasi sudah diketahui”. Jadi sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 147 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *Proporsional Stratified Random Sampling*. Metode ini digunakan karena populasinya heterogen yaitu karakteristik populasinya bervariasi dan jumlah karyawan dalam setiap bagian tidak sama, maka langkah-langkah yang dipergunakan untuk pengambilan sampel.

### Jenis Data dan Sumber Data

Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Data sekunder, yaitu data dalam bentuk jadi yang telah dimiliki PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan meliputi: sejarah singkat, struktur organisasi, dan aktivitas PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.

## Metode Analisis Data Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis distribusi frekuensi dan mean (nilai rata-rata) untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Dalam melakukan analisis tersebut yang bertujuan untuk dijadikan landasan pengambilan kesimpulan. Perumusan tersebut dilakukan dengan mempergunakan formulasi rentang skala.

## Analisis Jalur

Model path analysis (analisis jalur) digunakan untuk menganalisis pola hubungan di antara variabel. Model ini bertujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) dan variabel terikat (endogen) (Haryadi dan Winda 2011: 117).

Persamaan yang digunakan dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad \dots \text{(Model Substruktur 1)}$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_1Y_1 + e \quad \dots \text{(Model Substruktur 2)}$$

Keterangan:

- $Y_2$  : Prestasi Kerja
- $Y_1$  : Disiplin
- $A$  : Konstanta
- $X_1$  : Beban Kerja
- $X_2$  : Kompensasi
- $X_3$  : Kepuasan
- $b_1, b_2, b_3$  : Koefisien regresi
- $e$  : Error (kesalahan)

Dari hasil skor ini dilakukan analisa matematis dengan menggunakan komputer untuk mempermudah melakukan analisa data yaitu menggunakan program SPSS 21.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas menjelaskan pengaruh variabel beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 2,648 lebih besar dari t tabel sebesar 1,976 atau nilai sign = 0,013 <  $\alpha$  = 5% (0,013 < 0,05) menyatakan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Karyawan yang disiplin menurut Sastrohadiwiryo (2002) adalah karyawan yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas menjelaskan pengaruh variabel Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 2,183 lebih besar dari t tabel sebesar 1,976 atau nilai sign = 0,027 >  $\alpha$  = 5% (0,027 < 0,05) menyatakan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan organisasi. Kompensasi bagi organisasi adalah merupakan unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, disamping kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial dalam lingkungan masyarakat. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya didasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai prestasi dari para karyawan. Sebagai ukuran adalah kemampuan organisasi untuk dapat membayar kompensasi atau balas jasa tersebut kepada karyawan, sehingga tidak mengganggu kelangsungan hidup organisasi.

### Pengaruh Kepuasan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan pengaruh variabel Kepuasan terhadap kepuasan karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 2,484 lebih besar dari t tabel sebesar 1,976 atau nilai sign = 0,014 <  $\alpha$  = 5% (0,014 < 0,05) menyatakan  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepuasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau (Zalmi Dzirrusydi, H. Harlen, dan Susi Hendriani)

Menurut pendapat Robbins (2003: 91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan pengaruh variabel beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau memiliki  $t$  hitung sebesar 6,293 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,976 atau nilai  $\text{sign} = 0,013 < \alpha = 5\%$  ( $0,013 < 0,05$ ) menyatakan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Menurut Isyandi (2004:81) prestasi kerja merupakan unjuk kerja sesuai dengan suatu catatan yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu selama suatu periode. Dengan kata lain unjuk kerja dapat menunjukkan seberapa banyak hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar kerja yang ada dalam satuan waktu. Hasil ini dapat bersifat suatu yang bisa diukur atau sesuatu yang tidak bisa diukur karena merupakan langkah-langkah atau proses kegiatan. Prestasi kerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang selama jangka waktu tertentu dengan berbagai ukuran misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Untuk mengetahui keberhasilan suatu pekerjaan dengan melihat hasil interaksi antara beberapa faktor yang dapat dikendalikan oleh pekerja tersebut, oleh sebab itu prestasi kerja banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan individu.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian di atas menjelaskan pengaruh variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau memiliki  $t$  hitung sebesar 2,551 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,976 atau nilai  $\text{sign} = 0,007 < \alpha = 5\%$  ( $0,007 < 0,05$ ) menyatakan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Dessler dalam isyandi (2004: 82 ) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam definisi ini tidak dibedakan apakah hasil pekerjaannya baik atau jelek tetap disebut prestasi kerja. Jika hasil kerja yang diperoleh baik berarti prestasi kerjanya baik, sebaliknya jika yang diperoleh jelek berarti kerjanya jelek. Faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja individu adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang bersangkutan. Oleh sebab itu prestasi kerja harus diukur secara cermat melalui sistem penilaian prestasi kerja (*performance appraisal system*) yang baik bagi setiap individu yang terlibat dalam suatu organisasi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian di atas menjelaskan pengaruh variabel kepuasan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau memiliki  $t$  hitung sebesar 2,466 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,976 atau nilai  $\text{sign} = 0,014 < \alpha = 5\%$  ( $0,014 < 0,05$ ) menyatakan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Panggabean (2004: 66) mengemukakan penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan sebuah proses yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tahap identifikasi adalah tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Diadakan observasi berarti ada pengamatan secara seksama dan periodik. Pengukuran para penilaian akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatannya pada tahap observasi. Tahap pengembangan apabila ternyata ada perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas menjelaskan pengaruh variabel beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau memiliki  $t$  hitung sebesar 2,727 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,976 atau nilai  $\text{sign} = 0,004 < \alpha = 5\%$  ( $0,004 < 0,05$ ) menyatakan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara beban kerja terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Dari teori Hejjeracman dalam Suadi Usman (2000:250) dapat disintesiskan disiplin kerja karyawan adalah ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan atau aturan yang berlaku di instansi yang tercermin pada perilakunya.

Menurut Ilyas (2000), bahwa beban kerja dipengaruhi oleh jumlah kegiatan yang dilakukan, dengan demikian tugas tambahan dapat diberikan pada karyawan bila hal tersebut tidak menyebabkan beban kerjanya tidak melewati standar.

Simamora (2004) menjelaskan bahwa tujuan pokok penilaian prestasi kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan untuk kerja anggota organisasi. Tujuan khusus adalah sebagai alat evaluasi dan pengembangan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau memiliki  $t$  hitung sebesar 2,756 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,976 atau nilai  $\text{sign} = 0,01 < \alpha = 5\%$  ( $0,01 < 0,05$ ) menyatakan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Simamora (2004) menjelaskan bahwa tujuan pokok penilaian prestasi kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan untuk kerja anggota organisasi. Tujuan khusus adalah sebagai alat evaluasi dan pengembangan.

Evaluasi prestasi kerja karyawan (pekerjaan karyawan) adalah berbagai prosedur sistematis untuk menentukan nilai relative pekerjaan beserta besarnya kompensasi masing-masing karyawan.

Mangkunegara (2005:9) mengemukakan definisi kinerja atau prestasi kerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) atau perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja melalui disiplin karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau memiliki  $t$  hitung sebesar 2,502 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,976 atau nilai  $\text{sign} = 0,006 < \alpha = 5\%$  ( $0,006 < 0,05$ ) menyatakan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Menurut Davis (dalam Sopiah 2008) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2003: 78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Disiplin pada hakikatnya juga merupakan pembatasan kebebasan dari karyawan. Oleh karena itu dalam usaha menegakkan disiplin kerja karyawan tidak dapat asal dilaksanakan begitu saja. Dengan kata lain disiplin bukan hanya sekedar untuk disiplin saja, akan tetapi disiplin juga harus dapat menunjang dari pada tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi.

## **PENUTUP**

Dari hasil penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut: (1) Prestasi kerja karyawan pada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terlihat sudah baik, namun belum sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan, terlihat dari aspek kualitas, kuantitas dan penyelesaian pekerjaan yang masih kurang efektif dan efisien. (2) Beban Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Dimana semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan. (3) Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin meningkat disiplin kerja karyawan PT. Indosawit. (4) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin meningkat disiplin kerja karyawan PT. Indosawit. (5) Beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Beban kerja semakin meningkat maka tingkat prestasi kerja karyawan semakin meningkat. (6) Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Apabila kompensasi karyawan semakin meningkat maka prestasi kerja karyawan akan

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau (Zalmi Dzirrusydi, H. Harlen, dan Susi Hendriani)

semakin meningkat. (7) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Semakin tinggi tingkat kepuasa kerja karyawan maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan. (8) Beban kerja Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Semakin meningkat beban kerja karyawan maka akan semakin meningkat prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan. (9) Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan semakin meningkat maka prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. (10) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka prestasi kerja dan disiplin kerja semakin meningkat.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Kepada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau agar memperhatikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kepada setiap karyawan. (2) Kepada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau juga harus memperhatikan tunjangan kesehatan yang layak kepada setiap karyawan. (3) Kepada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau harus memperhatikan tingkat kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab kerja yang diberikan kepada karyawan itu sendiri. (4) Kepada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau hendaknya memberikan kepercayaan yang tinggi kepada setiap karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. (5) Kepada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau harus lebih mengawasi dan mengevaluasi setiap hasil pekerjaan karyawan dan tingkat penyelesaian dari hasil kerja setiap karyawan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Adhani, 2013. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*
- Agustina 2014. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PG.Wonolangan Probolinggo*
- Akther, 2016. *Impact of Compensation Discrimination on Employees Performance in Engro Food Limited, Alhamd Food Limited and Leader industry Sahiwal of Pakistan*
- Arifin 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak)*
- Arifin, 2015. *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*
- Azhari Syaifurrahim, 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning Di Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang*. eJournal Administrative Reform, 2015, 1 (1): 14-24
- Asrori Mohamad, 2012. *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Semarang*. Jurnal Mahasiswa Q-MAN, Volume I, No. 3, Mei 2012, halaman 69-82
- Baharudin, 2012. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*
- Dharma, Surya (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar
- Handoko, Hani (2000). *Manajemen*. Yogyakarta; BPFE UGM
- Hasibuan, Melayu, S.P (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Mas Agung; Jakarta.
- Isyandi, B (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UNRI Press
- Ilyas, Yaslis, (2000), *Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*, UGM.
- Kismasari, 2014. *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pabrik gula tjoekir*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung; Aditama
- Marseli, 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Salesman (Studi Kasus Pada PT. Kharisma Suma Jaya Sakti.Surabaya)*
- Moekijat (2004), *Manajemen Kekaryawanan*, Mandar Maju; Bandung.
- Moenir. H. A. S., (1995), *Manajemen pelayanan public di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex (2000). *Manajemen Personalialia*. Ghalia; Jakarta
- Pangabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Ghalia Indonesia
- Pratiwiningsih Widyastuti. 2006. *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Di Klaten*. Tesis Univeritas Muhammadiyah Surakarta.
- Riduawan (2004). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta; Bandung
- Rita Men, 2010. *The Effect of Compensation, Discipline on Employee Performance"(Case studies on Ardan Group)*
- Rivai, Veithzal (2004). *Kiat Memimpin Dalam Abad 21*. Jakarta; Murai Kencana

- Santioso, Elha, dan James Arifin (2003). *Manajemen Personalia*. CV Pustaka Agung Harapan; Surabaya.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Rineka Cipta; Jakarta.
- Simamora, Henry (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YPKN, Jakarta
- Soeprihanto, Jhon (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta; BPFE UGM
- Sudarmanto (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar; Yogyakarta.
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta; Bandung
- Steers, R.M dan Michael Porter (2009). *Motivation and Work Behaviour*. McGraw Hill; New York.
- Sutrisno, Edi (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Thaief 2015. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*
- Tohardi, Ahmad (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak; Banda Maju
- Trisianawati 2005. *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerjaterhadap kinerja bidan di instalasi rawat inap ruangobstetri rsup dr. Kariadi semarang*
- Tuju. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BpbdProvinsi Sulawesi Utara*
- Umar 2010. *The Influence of Compensation on Performance of Sales Representatives of Pharmaceutical Companies Based in Ilorin –Nigeria*
- Umar, Husein (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- Utomo, (2008). *Manajemen Tenaga kerja*. Rineka Cipta; Jakarta.
- Utomo 2013. *Pengaruh Penerapan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja (Kasus Karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru)*
- Wahyuni 2009. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah*