

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI SERTA  
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA AMARIS HOTEL PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**BUNGA NURSARTIKA**

**NPM : 17.01.11.0077**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

**2021**

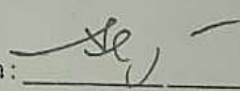
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

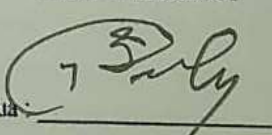
Nama : BUNGA NURSARTIKA  
Nomor Pokok : 17.01.11.0077  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI  
SERTA PROMOSI JABATAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA AMARIS  
HOTEL PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17 Mei 2021 Pembimbing Utama :

  
Syaiful Sahri, SE, M.Si  
NIDN : 0220085901


Tanggal 17 Mei 2021 Pembimbing Kedua :

  
M. Thoha Mahmud, S.IP., M.M  
NIDN : 0201055601

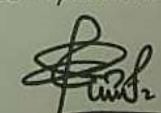
Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 17 Mei 2021

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

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 17 Mei 2021

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bunga Nursartika

Nomor Pokok : 17.01.11.0077

Fakultas : Ekonomi

Juruan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2021



Bunga Nursartika

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya” (QS. Al-Baqarah:286).*

*“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah”  
(QS. Al Insyirah : 6-8)*

*Jika memang kamu bertujuan baik dan ingin memberikan yang terbaik untuk orang tersayang pasti ada jalan. Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, maka dari itu perbaiki diri untuk masa depan jangan mengulang kesalahan untuk kedua kalinya.*

*(Penulis)*

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- ❖ **Kedua Orang tua tercinta Bapak Amiruddin dan Ibu Rusmini yang selalu berperan penting atas semua pengorbanan, nasehat, doa, serta kasih sayangnya.**
- ❖ **Saudaraku yang sudah membantu aku untuk bisa masuk ke Universitas.**
- ❖ **Para pendidiku yang kuhormati, yang tidak pernah lelah mengajariku agar berhasil.**
- ❖ **Masa Depan yang selalu memberikan semangat.**
- ❖ **Sahabat-sahabatku tersayang yang selalu memberikan masukan dan support.**

## ABSTRAK

**BUNGA NURSARTIKA, Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, serta Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di Amaris Hotel Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, SE. M.Si dan Bapak M.Thoha Mahmud, S.IP.,MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan beban kerja, kompensasi, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar  $(18,730 \geq 2,98)$  diketahui bahwa beban kerja, kompensasi, dan promosi jabatan secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial terhadap beban kerja ( $X_1$ ) didapatkan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $(3,118 \geq 1,70562)$  dengan signifikansi t sebesar 0,000. Uji t terhadap kompensasi ( $X_2$ ) didapatkan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $(2,516 \geq 1,70562)$  dengan signifikansi t sebesar 0,000. Uji t terhadap promosi jabatan ( $X_3$ ) didapatkan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $(2,308 \geq 1,70562)$  dengan signifikansi t sebesar 0,000.

Disarankan untuk lebih meningkatkan kebijakan beban kerja, kompensasi, dan promosi jabatan setiap individu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

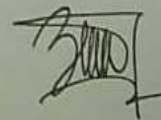
## RIWAYAT HIDUP



**BUNGA NURSARTIKA**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 14 Desember 1998 dari Ayah Amiruddin dan Ibu Rusmini, ia anak kelima dari 5 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD NEGERI 208 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2013 di SMP NEGERI 21 Palembang, dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMK Yayasan Pembina 1 Palembang jurusan Perhotelan pada tahun 2016. Pada tahun 2017 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Bunga Nursartika'.

Bunga Nursartika

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan ridho-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI SERTA PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AMARIS HOTEL PALEMBANG”**.

Adapun skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Hal ini tentunya tak lepas dari beberapa hal yaitu bantuan, dorongan serta bimbingan yang sangat berguna bagi penulis maupun pihak lain. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak berhasil tanpa bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang berperan. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr.Ir.Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Syaiful Sahri, SE, M.Si selaku dosen pembimbing pertama.
5. Bapak M. Thoha M S.E., M.M. selaku dosen pembimbing kedua.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Staff Universitas Tridinanti Palembang.
7. Pimpinan beserta seluruh karyawan Amaris Hotel Palembang.
8. Kedua Orang Tua ku Tercinta.
9. Seluruh teman-teman Universitas Tridinanti tahun angkatan 2017 kelas Reguler A (sore).

10. Pihak-pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Segala kritik dan saran yang sifatnya membangun serta bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi laporan-laporan selanjutnya.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Terima Kasih.

Palembang, April 2021

Penulis



## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .</b> ....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>.ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>.xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>.xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	11
2.1.1 Beban kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	11
2.1.1.2 Indikator beban kerja.....	13
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	14
2.1.1.4 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	15
2.1.2 Kompensasi ... ..	15
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	15
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi.....	17
2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	18
2.1.2.4 Indikator kompensasi .....	20

2.1.2.5	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	21
2.1.2.6	Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.1.3	Promosi Jabatan .....	24
2.1.3.1	Pengertian Promosi Jabatan .....	24
2.1.3.2	Tujuan Promosi Jabatan .....	26
2.1.3.3	Jenis – Jenis Promosi Jabatan .....	28
2.1.3.4	Syarat Promosi Jabatan .....	28
2.1.3.5	Indikator Promosi jabatan .....	30
2.1.3.6	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan.....	31
2.1.3.7	Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.1.4	Kinerja Karyawan .....	33
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	34
2.1.4.2	Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	35
2.1.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	36
2.1.4.4	Tujuan dan Sasaran Kinerja Pegawai.....	38
2.1.4.5	Karakteristik Kinerja Pegawai .....	39
2.1.4.6	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	40
2.2	Penelitian Lain yang Relevan .....	42
2.3	Kerangka Berfikir.....	43
2.4	Hipotesis Penelitian.....	46

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	48
3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.2.1	Data Primer .....	49
3.2.2	Data Sekunder .....	50
3.3	Populasi dan Sampel .....	50
3.4	Rancangan Penelitian .....	52
3.5	Variabel Definisi Konseptual dan Operasionalisasi.....	52
3.5.1	Variabel Beban Kerja.....	52
3.5.2	Variabel Kompensasi .....	54

3.5.3	Variabel Promosi Jabatan.....	55
3.5.4	Variabel Kinerja Karyawan.....	57
3.6	Instrumen Penelitian.....	62
3.6.1	Uji Validitas .....	63
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	63
3.7	Metode Analisis Data .....	64
3.7.1	Uji Asumsi Klasik .....	64
3.7.2	Analisis Statistik Deskriptif .....	65
3.7.3	Analisis Statistik Inferensial .....	66
3.8	Uji hipotesis .....	68
3.9	Sistematika Penulisan.....	70

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	71
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	71
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	71
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	72
4.2	Pembahasan .....	75
4.3	Uji Instrumen.....	76
4.3.1	Uji Validitas .....	76
4.3.2	Uji Realibilitas.....	78
4.4	Analisis Data .....	79
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	79
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial.....	87
4.4.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	87
4.4.2.2	Regresi Linier Berganda .....	90

4.4.2.3	Koefisien Kolerasi .....	92
4.4.2.4	Koefisien Determinasi .....	93
4.5	Pengujian Hipotesis .....	94
4.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	94
4.5.2	Uji Persial (Uji t) .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>99</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>102</b>

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Befikir .....	45
4.1	Struktur Organisasi Perusahaan .....	72
4.2	Histogram Skor Responden Variabel Beban Kerja.....	81
4.3	Histogram Skor Responden Variabel Kompensasi.....	83
4.4	Histogram Skor Responden Variabel Promosi Jabatan .....	85
4.5	Histogram Skor Responden Variabel Kinerja.....	87
4.6	Uji Normalitas .....	88
4.7	Uji Heteroskedastisitas.....	90

## DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian yang Relevan .....	42
3.1	Waktu Penelitian.....	48
3.2	Variabel Beban kerja .....	59
3.3	Variabel Kompensasi.....	59
3.4	Variabel Promosi Jabatan .....	60
3.5	Variabel Kinerja karyawan .....	61
3.6	Skala likert.....	62
3.7	Koefisien Korelasi .....	67
4.1	Responden Berdasarkan Kelamin .....	75
4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	76
4.3	Hasil Uji Validitas.....	77
4.4	Hasil Uji Realibilitas .....	78
4.5	Distribusi Frekuensi .....	79
4.6	Distribusi Frekuensi Beban Kerja .....	80
4.7	Distribusi Frekuensi Kompensasi .....	82
4.8	Distribusi Frekuensi Promosi Jabatan.....	84
4.9	Distribusi Frekuensi Kinerja .....	86
4.10	Uji Multikolinieritas.....	89
4.11	Uji Regresi Linier Berganda .....	91
4.12	Koefisien Kolerasi.....	92
4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	94
4.14	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	94
4.15	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	95

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Syamsuddinnor (2014:1), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat

dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Pesatnya kemajuan teknologi diikuti oleh perkembangan zaman yang begitu cepat membawa pengaruh ke segala bidang, termasuk pada dunia industri yang mengalami perkembangan sangat pesat. Namun, faktor manusia tidak dapat dikesampingkan dikarenakan sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting untuk menjalankan aktivitas operasional perusahaan sehingga peranan manusia tidak dapat diabaikan begitu saja.

Sumber Daya Manusia adalah harta paling berharga dan penting yang dimiliki perusahaan karena bertindak sebagai rencana sekaligus pelaksana dalam semua kegiatan yang dilakukan di perusahaan. Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, perusahaan dapat mencapai kesuksesan yang dituju (Suwati, 2013).

Dengan demikian, Sumber Daya Manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Bagi perusahaan berkembang, persoalan yang sering dihadapi adalah rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia. Hal itu yang menjadi penghalang bagi sebuah perusahaan yang berada pada iklim persaingan yang begitu kompetitif. Persoalan ini semakin rumit dirasakan dengan masuknya kemajuan teknologi yang memungkinkan terjadinya otomatisasi hampir di semua bidang kehidupan dimana hal ini akan mengubah pola hidup dan



interaksi manusia. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi karyawan terus bertahan di perusahaan diantaranya kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan lainnya.

Untuk itu, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan segala sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya. Pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berkontribusi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Demi tercapainya tujuan tersebut maka karyawan harus bekerja lebih baik dan optimal agar dapat mendapatkan kepuasan kerja. Melihat pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan perlu memberikan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan. Dengan pencapaian kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan sendirinya kinerja karyawan tersebut meningkat secara signifikan. Apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja.

Era globalisasi secara langsung meningkatkan persaingan antar perusahaan, diantaranya perusahaan dalam bidang jasa. Perusahaan harus mampu mengelola seluruh komponen perusahaan secara efektif agar tetap unggul dari para pesaingnya. Seiring berjalannya waktu perusahaan-perusahaan menyadari bahwa pengelolaan efektif merujuk pada pengelolaan setiap komponen pada perusahaan, salah satu komponen terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM).

Jika dibandingkan komponen atau faktor lain SDM merupakan yang paling strategis karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam sebuah perusahaan dan dasar dari segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Tanpa pengelolaan SDM pertumbuhan, kemajuan, dan pencapaian tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Sehingga perusahaan wajib mengatur SDM dengan tepat mengingat besarnya peran SDM dalam sebuah perusahaan. Pada umumnya, sumber daya manusia pada terdiri dari manajemen puncak atau direksi dan karyawan. Dibandingkan manajemen puncak, karyawan mempunyai proporsi yang jauh lebih besar dari segi jumlah maupun tugas yang dilakukan. Menanggapi hal ini, manajemen puncak harus mempunyai strategi khusus bagaimana mengatur hubungan karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan perusahaan. Sehingga meminimalisir berbagai permasalahan yang akan muncul salah satunya adalah turnover intention.

Harnoto (2002:2), menyatakan turnover intentions adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa turnover intentions pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan. Namun, selain faktor untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sangat memungkinkan banyak faktor lain yang mendorong seseorang untuk keluar dari organisasinya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pekerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan olehnya. Pengaruh beban kerja cukup dominan terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan efek negatif terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja (SNI, 2009). Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri.

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur beban kerja pada pekerja shift karena pekerja shift memiliki beban kerja yang lebih besar dari pekerja standar. Pekerja shift bekerja diluar kondisi alamiah manusia yang dijadwalkan diluar jam standar pekerja. Pekerja shift adalah kondisi dimana pekerja satu menggantikan posisi kerja pekerja yang lain untuk melakukan pekerjaan yang sama.

Pekerja shift banyak ditemukan di industri manufaktur maupun industri jasa. Salah satu industri jasa yang menggunakan pekerja shift adalah hotel. Pengertian hotel di Indonesia menurut surat Keputusan Menparpostel No. KM 37/PW.340/MPPT-86, tentang peraturan usaha dan penggolongan hotel adalah

suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman serta jasa penunjang lainnya bagi umum yang di kelola secara komersial. Menurut Kepmen. Kebudayaan dan Pariwisata No.KM.3/HK.001/MKP.02 hotel terbagi dalam 2 kelas yaitu hotel bintang dan hotel melati (non bintang). Hotel bintang sendiri terbagi dalam hotel bintang 1 sampai hotel bintang 5. Perbedaan dalam klasifikasi ini adalah dalam hal komponen fisik, area publik, area penunjang, dan fasilitas penunjang.

Kedisiplinan karyawan juga menjadi faktor yang menunjang promosi serta pertimbangan perusahaan apakah karyawan tersebut masih layak untuk dipertahankan atau tidak. Karyawan yang disiplin namun mempunyai kinerja yang biasa akan lebih dapat dipertahankan oleh perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai prestasi kinerja bagus namun tidak disiplin mungkin tidak akan mendapatkan promosi namun justru tidak akan dipertahankan perusahaan. Sehingga, faktor kompetensi, loyalitas, dan kedisiplinan juga menjadi pertimbangan lain dalam promosi jabatan pada Amaris Hotel Palembang.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat suatu kebutuhan yang pada saatnya nanti membentuk tujuan yang hendak dicapainya dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan tersebut, karyawan terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang dikenal dengan bekerja. Dalam mencapai kesuksesan, pimpinan perlu memperhatikan kinerja para karyawannya dalam semua aspek. Agar prestasi kerja setiap karyawan dapat meningkat diperlukan

suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat job performance karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan yang berlandaskan kepuasan kerja akan diperoleh apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempat mereka bekerja. Terdapat persepsi karyawan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan rasa aman dan adil, stres kerja, perasaan menikmati, gairah, status serta kebanggaan. Dalam persepsi yang melibatkan lingkungan kerja meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan dan promosi jabatan. Selain itu juga adanya kesesuaian antara kemampuan dan keinginan karyawan dengan kondisi organisasi tempat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Penggunaan waktu kerja karyawan Amaris Hotel Palembang pada bulan dan musim tertentu dapat tidak teratur, dikarenakan berbagai faktor di antaranya pesanan kamar yang terlalu banyak dan berdampak pada Karyawan Housekeeping bagian Room untuk mempersiapkan kamar selain itu juga

berhubungan langsung dengan receptionist sebagai penerima tamu untuk setiap saat melihat pesanan melalui web pesanan dan membuat karyawan teliti dalam mengupdate data kamar yang tersedia. Hal ini berdampak pada banyaknya penggunaan waktu kerja diluar standar jam kerja karyawan.

Walaupun Sumber Daya Manusia pada Amaris Hotel Palembang tergolong cukup dan mendapatkan kompensasi lembur dari perusahaan, ini menjadikan kejenuhan dan beban tersendiri bagi karyawan. Karyawan yang sering mendapatkan tugas lembur akan mengalami penurunan kinerja pada jam kerja efektif. Hal ini juga berdampak pada target yang harus dicapai karyawan sendiri untuk mencapai standar Hotel. Target tinggi ditentukan perusahaan pada bulan-bulan tertentu melebihi bulan yang lain karena pada bulan tersebut dinilai lebih potensial oleh Hotel seperti hari libur dan hari besar. Target yang tinggi memang dapat disiasati dengan banyaknya kerja lembur oleh karyawan hotel, namun pada kenyataanya cara lembur tidak selalu berhasil dalam usaha untuk mencapai kepuasan tamu yang menginap.

Pemberian Kompensasi sangatlah penting bagi Karyawan Amaris Hotel Palembang, selain meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi beban kerja disini juga bisa dinilai dari hasil kerja karyawan untuk memenuhi kenaikan jabatan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya beban kerja yang sesuai dengan harapan pegawai, kompensasi serta promosi jabatan dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA,**

## **KOMPENSASI SERTA PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AMARIS HOTEL PALEMBANG”.**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang dapat diambil adalah adanya:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Kota Palembang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Kota Palembang?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Palembang?
4. Apakah Beban Kerja, Kompensasi dan Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Kota Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian Berdasarkan perumusan masalah tersebut tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Kota Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh positif Beban Kerja, Kompensasi dan promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Kota Palembang .
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif Beban Kerja, Kompensasi dan promosi jabatan secara persial terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan promosi jabatan secara persial terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Kota Palembang .

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Selain Tujuan, Penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas kinerja karyawan.

1. Bagi Penulis, penelitian ini bermanfaat dalam memperdalam pengetahuan peneliti tentang Pengaruh Beban Kerja , Kompensasi, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi Amaris Hotel Palembang, memberikan sumbangan masukan bagi manajemen yang berguna untuk memperbaiki kebijakan perusahaan atas Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bagi pihak lain, Sebagai bahan acuan bagi penulis lainnya dalam melakukan penelitian yang sesuai dengan judul penelitian ini.



4. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti diharapkan menambah pengetahuan mahasiswa mengenai Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agus, Dharma. 2013. *Manajemen Supervisi*. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Alex S Nitisemito, 2011, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Dion Yanuarmawan. 2012. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dikaji Menurut Teori Alderfer (Studi di PT. BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Akuntansi dan Ekonomi Bisnis* Vol. 1 Tahun 2012.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *penulisan Dan Laporan Pedoman Akhir*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Raja wali pers
- Kholil (2014) Penilaian Kinerja, Reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung Cabang Pemasaran tenggo.

- Lambrie, Irianto. 2010. Manajemen Sumber Daya manusia. Yogyakarta. Laksbang. Preesindo.*
- Lidya Gomesh (2017) Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Hartono Flash Surabaya
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja.Rosdakarya. Bandung.*
- Mink. 2011. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance). Jakarta: PT Elik Media Koputindo.*
- Mondy, dan Noe 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alih bahasa Marwansyah). Penerbit Erlangga.
- Pratawan (2016) Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Raz Er Brothers
- Prawirosentono, Suryadi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jakarta*
- Riggio, R. E. (2013). Introduction to Industrial/Organizational Psychology (6th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta :Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik, Jakarta :Raja Grafindo Persada. Halaman: 309-569
- Sugihen(2017) Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Suwati, Yuli. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. *eJournal* Vol. 1, No. 1, 41-38.
- Syamsuddinnor. 2014. “Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarnegara”, *Jurnal Ilmu – ilmu Sosial*, Vol. 6, No. 1.
- Wibowo.(2013). *Manajemen kinerja*. Edisi ketiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia :Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. Halaman: 5-53