

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ASTRA
INTERNATIONAL.TBK-TSO AUTO2000 TANJUNG API-API
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

ARIYANTO

NPM 17. 01. 11. 05. 18

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

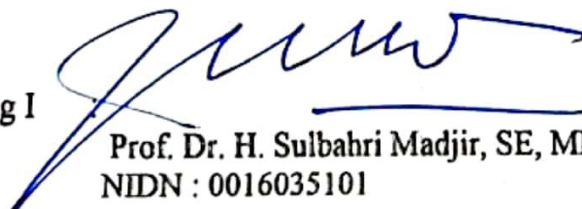
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ARIYANTO
Nomor Pokok/NIRM : 1701110518
Jurusan/ Prog. Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.ASTRA INTERNATIONAL.
TBK-TSO (AUTO2000) CABANG TANJUNG
API-API PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 15.10.21 Pembimbing I


Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM
NIDN : 0016035101

Tanggal 14.10.21 Pembimbing II


Firdaus Sianipar, SE, MM
NIDN : 0203066401


159/PS/DFE/21


Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 21 Oktober 2021

Ketua Program Studi
Tanggal 21 Oktober 2021




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


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

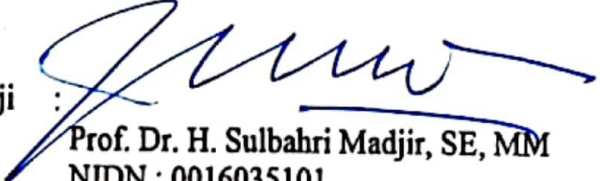
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : ARIYANTO
Nomor Pokok/NIRM : 1701110518
Jurusan/ Prog. Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.ASTRA INTERNATIONAL.
TBK-TSO (AUTO2000) CABANG TANJUNG
API-API PALEMBANG

Penguji Skripsi:

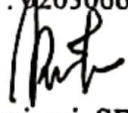
Tanggal 15-10-21 Ketua Penguji


Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM
NIDN : 0016035101

Tanggal 14-10-21 Penguji I


Firdaus Sianipar, SE, MM
NIDN : 0203066401

Tanggal 12-10-21 Penguji II



Hj. Noviarni, SE., M.Si
NIDN : 0221116101

159/PS/DFE/21

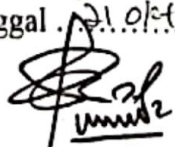
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 21 Oktober 2021




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

Ketua Program Studi
Tanggal 21 Oktober 2021


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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : ARIYANTO
Nomor Induk : 17.01.11.05.18
Jurusan/ Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa judul Skripsi, **Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK-TSO AUTO2000 Tanjung Api-Api Palembang.**

Benar bebas dari Plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Oktober 2021

Yang Membuat pernyataan



Ariyanto

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah,6-8)

Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. (Q.S Al-Zalzalah: 7)

Rasulullah bersabda : Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga. HR. Musilm.

Menuntut ilmu itu wajib atas setiap Muslim. (HR. Ibnu Majah no. 224)

Katakanlah, “Sesungguhnya kematian yang kamu lari dari padanya, ia pasti menemui kamu, kemudian kamu akan dikembalikan kepada (ALLAH SWT), yang maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu dia (ALLAH SWT) beritakan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. AL- JUMU’AH: 8)

Kupersembahkan kepada:

- **Ayah dan ibu tercinta beserta keluarga**
- **Almamater ku**
- **Para Pendidikku yang kuhormati**
- **Sahabat seperjuanganku di kampus**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ASTRA INTERNATIONAL.TBK-TSO AUTO2000 TANJUNG API-API PALEMBANG”. Tujuan dari penulisan proposal skripsi ini adalah untuk meneliti pengaruh beban kerja, kompetensi dan kompenasi terhadap kinerja karyawan PT.Astra International.Tbk-TSO Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang. Dalam penulisan ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tidak lain disebabkan karena terbatasnya kemampuan yang penulis milik. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasihat-nasihat yang tidak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya proposal skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada ALLAH SWT dan juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, MSi, Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM selaku dosen pembimbing I
5. Bapak Firdaus Sianipar, SE, MM selaku dosen pembimbing II

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
7. Bapak Pronanda Sultan, selaku Kepala Bengkel Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang
8. Seluruh rekan divisi Body Repair yang sudah memberikan masukan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi
9. Seluruh Karyawan Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang yang sudah membantu dalam penelitian ini
10. Sahabatku Wahyu Suprpto, Yuniar Hega, Rifdah Ayu, Kemas, Valen, Pras yang selalu mensupport saya di dalam pembuatan skripsi ini.
11. Kedua Orang tua ku dan keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang tak pernah habisnya.
12. Rekan-Rekan seperjuangan khususnya angkatan 2017.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian proposal skripsi ini.

Atas segala bantuan yaang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih, semoga ALLAH SWT, membalas dengan berlipat ganda dan kita semua senantiasa mendapatkan lindungan dan kshih sayangnya. *Aamiin yaa rabbal `alamiin*

Palembang, Mei 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Beban Kerja	10
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja	10
2.1.1.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja	12
2.1.1.3 Dampak Beban Kerja	12
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja	13
2.1.2 Kompetensi	14

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	17
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi	20
2.1.3 Kompensasi	22
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	22
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	26
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi	28
2.1.4 Kinerja	30
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	30
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	34
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	36
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	38
2.3 Kerangka Berpikir	41
2.4 Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.1.1 Tempat Penelitian	43
3.1.2 Waktu Penelitian	43
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	44
3.2.1 Sumber Data	44
3.2.2 Jenis Data	44
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	45
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.3.1 Populasi	47
3.3.2 Sampel	48

3.4 Rancangan Penelitian	48
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	49
3.5.1 Variabel Operasional.....	49
3.5.2 Definisi Operasional	49
3.6 Instrumen Penelitian	51
3.6.1 Uji Validitas	52
3.6.2 Uji Reliabilitas	52
3.6.2.1 Uji Asumsi Klasik	53
3.7 Teknik Analisis	53
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.7.2 Koefisien Korelasi (R)	54
3.7.3 Koefisien Determinasi	55
3.7.4 Uji Hipotesis	56
3.8 Sistematika Penulisan	58

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	60
4.1.2 Visi dan Misi Auto2000	62
4.1.3 Struktur Organisasi Auto2000 Tanjung Api-Api	63
4.1.4 Responden	72
4.2 Analisis Data	75
4.2.1 Hasil Uji Validitas	75
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	79
4.3 Analisis Asumsi Klasik	80
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	80
4.3.2 Hasil Uji Multikolonieritas	81
4.4 Teknik Analisis	82

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	82
4.4.2 Uji Koefisien Korelasi	85
4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	86
4.4.4 Pengujian Hipotesis	87
4.4.4.1 Uji Simultan (Uji F)	87
4.4.4.2 Uji Parsial (Uji t)	89
4.5 Pembahasan	93
4.5.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	93
4.5.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	95
4.5.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	43
Tabel 3.2 Populasi	48
Tabel 3.3 Definisi Operasional	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2).....	76
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3).....	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.11 Hasil Analisis Linier Berganda	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi	85
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	86
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)	87
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	41
Gambar 4.1 Kerangka Berpikir	65
Gambar 4.2 Kerangka Berpikir	80
Gambar 4.3 Kerangka Berpikir	93

ABSTRAK

ARIYANTO. Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Astra International Tbk-TSO Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang. (Dibawah bimbingan bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM. dan Bapak Firdaus Sianipar, SE, MM.)

Penelitian ini mengkaji tentang kinerja karyawan pada divisi *service body repair* pada Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh antara beban kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertempat pada Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang Jl. Letjend Harun Sohar No.168, Kebun Bunga, Sukarami Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang karyawan bagian *service body repair* Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang dan teknik sampling jenuh atau sensus dengan mengambil semua dari jumlah populasi yaitu 30 orang karyawan dari divisi *service body repair*.

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrument data penelitian dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, kemudian dilakukan koefisien regresi, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Uji hipotesis melalui Uji t dan Uji F baik untuk melihat pengaruh secara parsial maupun secara simultan. Taraf signifikansi sebesar 5%, media pengolahan data melalui program SPSS versi 16.

Hasil analisis data didapat korelasi (R) antara beban kerja, kompetensi dan kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,692 atau sebesar 69,2% yang berarti hubungan antara keempat variabel tersebut yaitu beban kerja, kompetensi dan kompensasi dengan kinerja karyawan di kategorikan dalam kategori kuat dan signifikan, dan R^2 sebesar 0,479 atau sebesar 47,9% artinya variasi dalam produktivitas dijelaskan oleh beban kerja, kompetensi dan kompensasi sebesar 47,9% sisanya sebesar 52,1% (100%-47,9%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi linier berganda : $Y = 69,337 - 1,592(X1) + 0,841(X2) + 0,804(X3) + e$ (Residu).

Hasil Uji t di dapat nilai t_{hitung} -2,154 dengan Sig. 0,010 < α 0,05 untuk beban kerja artinya ada pengaruh negatif secara parsial antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} 2,613 dengan Sig. 0,000 < α 0,15 untuk kompetensi artinya ada pengaruh secara parsial antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} 2,353 dengan Sig. 0,026 < α 0,05 untuk kompensasi artinya ada pengaruh secara parsial antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hasil Uji F didapat nilai F_{hitung} 7,983 dengan Sig. 0,001, karena nilai sig.F < 0,05 ini membuktikan bahwa beban kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Keyword: Employee Performance (Y), Workload (X1) Competence (X2) and Compensation (X3).

ABSTRACT

ARIYANTO. The Effect of Workload, Competence and Compensation on Employee Performance on PT. Astra International Tbk-TSO Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang. (Under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM. And Mr. Firdaus Sianipar, SE, MM.)

This study examines the performance of employees in the body repair service division at Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang. The purpose of this research is to find out and prove whether there is an influence between workload, competence and compensation on employee performance, either partially or simultaneously. This research takes place at Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang Jl. LetJend Harun Sohar No. 168, Flower Garden, Sukarami Palembang. The population in this research is as much as 30 of body Auto2000 repair service section of Tanjung Api-Api Palembang and sampling technique saturated or census by taking all of the total population of 30 employees from the division of body repair service.

Result of data analysis got correlation (R) between workload, competence and compensation with employee performance of 0.692 or 69.2%, which means the relationship between the four variables namely workload, competence and compensation with employee performance in categorize in strong and significant category, and R² of 0.479 or 47.9%, meaning that the variation in employee performance is explained by workload, competence and compensation of 47.9%, of the rest equal to 52.1% (100%-47.9%) influenced by other variable not examined. Multiple linear regression equation: $Y = 69.337 - 1.592(X1) + 0.841(X2) + 0.804(X3) + e$ (Residue).

The result of the t test is that the tcount value is -2.154 with Sig. 0.010 < 0.05 for workload means that there is a partial negative effect between workload and employee performance. The tcount value is 2,613 with Sig. 0.000 < 0.15 for competence means that there is a partial influence between competence and employee performance. The value of tcount is 2,353 with Sig. 0.026 < 0.05 for compensation means that there is a partial effect between compensation and employee performance. The results of the F test obtained the value of Fcount 7.983 with Sig. 0.001, because the value of sig.F < 0.05 this proves that workload, competence and compensation have a simultaneous effect on employee performance at Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Keyword: Employee Performance (Y), Workload (X1) Competence (X2) and Compensation (X3).

RIWAYAT HIDUP

ARIYANTO, Lahir pada tanggal 30 Nopember 1993, di Desa Babadan, Ngelmbu Kecamatan Sambu Kabupaten Boyolali Provinsi Jawa Tengah. Penulis merupakan Anak Ke 1 dari 2 bersaudara, dari pasangan Bapak Widodo dan Ibu Jarti.

Penulis Pertama kali masuk pendidikan Formal di SD Negeri 010 Petang Pademangan Barat Jakarta Utara pada tahun 2000 dan tamat pada tahun 2006. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 34 Jakarta Utara dan tamat pada tahun 2009. Setelah tamat di SMP Negeri 34 Jakarta Utara. Penulis melanjutkan ke SMK (STM) Bhinneka Karya Simo Boyolali dan tamat pada tahun 2012. Dan pada tahun 2017 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Palembang.

Pada tahun 2012 penulis mulai bekerja di PT AUTO 2000 Tanjung Api- Api Palembang sebagai Quality Control

Palembang, 1 Juli 2021

Ariyanto

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dan modern, maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan otomotif khususnya yang bergerak di bidang penjualan dan jasa. Perusahaan-perusahaan besar maupun perusahaan kecil semakin ketat sesama pesaingnya, sehingga perusahaan harus melakukan inovasi dalam perkembangan yang menuntun pada kemajuan yang dialami perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting di dalam suatu Perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu, keberhasilan pembangunan tidak lagi diukur dari segi ekonomi, tapi seberapa besar pembangunan itu bisa meningkatkan kualitas SDM. Dalam pembangunan berkelanjutan dewasa ini tidak hanya ditunjang oleh pembangunan ekonomi, tetapi juga oleh pembangunan SDM. Hal itu tidak lain karena pembangunan SDM merupakan modal dasar pembangunan suatu perusahaan agar dapat mewujudkan tujuan-tujuannya.

Peningkatan hasil produksi yang berkelanjutan perlu adanya SDM yang berkinerja profesional. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Namun di sisi lain akan menjadi potensi masalah jika tidak dapat dikelola dengan baik. Karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan terjadinya penurunan hasil.

Dalam suatu perusahaan bagaimanapun bentuk dan jenisnya, terjadi hubungan timbal balik dan saling membutuhkan di antara karyawan dengan perusahaan itu sendiri. Para karyawan tentu saja memiliki harapan perusahaan memperlakukannya sebagai SDM organisasi, memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Sebaliknya, perusahaan juga mempunyai harapan berupa dukungan dari para karyawannya, yaitu bekerja dan bersedia berkorban untuk kepentingan perusahaan Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang, serta menjaga citra perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya maka diharapkan karyawannya melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya yang memberikan kualitas dan pelayanan terhadap kebutuhan customer sebagai pemakai jasa pelayanan.

Akhir-akhir ini, kinerja telah menjadi isu aktual dalam perusahaan karena sering digunakan dalam berbagai pembicaraan dan pembahasan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan perusahaan. Terlebih lagi, saat ini Auto2000

Tanjung Api-Api Palembang dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan konsumen yang semakin kritis (Sudarmanto, 2009:6).

Kinerja adalah perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian atau prestasi kerja karyawan berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Sedarmayanti, 2013:259)

Dengan demikian, maka sangat jelas bahwa, keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Munandar (2008:287) penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga-kerjaan.

Kinerja yang baik merupakan suatu hasil yang diberikan oleh setiap karyawan dalam bekerja. Adanya dorongan yang muncul dalam diri sendiri maupun di luar diri merupakan faktor penting untuk karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pemberian motivasi baik bersifat material maupun non material dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Pemberian motivasi tersebut dimaksudkan agar karyawan bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan

yang menjadi tanggung jawabnya dengan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Isu permasalahan yang ada pada perusahaan Auto2000 Tanjung Api-Api Body Repair belum tercapainya target kinerja karyawan karena kurang pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya masih relatif sempit.

Berdasarkan pengamatan awal yang sudah dilakukan peneliti dan hasil wawancara dengan Kepala Bengkel Auto2000 Tanjung Api-Api Body Repair diperoleh gambaran bahwa adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja nyata yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Gambaran umum permasalahan yang ada diantaranya : a) kekurangan jumlah SDM, b) rendahnya keterampilan dan keahlian karyawan, c) kurang koordinasi antar pos, d) tingginya beban dan volume pekerjaan, e) tidak meratanya beban kerja antar pos.

Salah satu pengaruh yang dapat memperburuk kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ialah adanya beban kerja yang berlebih yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan tugas yang harus dikerjakan yang biasanya mempunyai kendala waktu yang sangat besar yang di dalamnya terdapat tiga aspek. Pertama, jumlah pekerjaan dan jumlah hal-hal yang harus dilakukan. Kedua, aspek waktu dan pengalaman subjektif dari karyawan yang diasumsikan jika beban meningkat maka tingkat kesalahan juga ikut meningkat. Ketiga, usaha mental dan fisik yang harus digunakan karyawan mencerminkan respon seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa, beban kerja yang dipersepsi sebagian karyawan semakin besar sehingga menurunkan kinerja yang ada. Jika karyawan menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga karyawan mengalami ketegangan di dalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan perusahaan hal ini akan berdampak pada perilaku yang ditampilkan oleh karyawan yaitu perilaku tidak efektif dalam bekerja. Seperti malas, menghindar tugas atau rendahnya motivasi dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, beban kerja yang berlebihan pun akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Selain beban kerja, dalam mencapai hasil kinerja yang baik tentu saja dibutuhkan suatu kemampuan atau keahlian dasar yang digunakan sebagai modal utama untuk menyelesaikan pekerjaan atau yang dikenal dengan istilah kompetensi. Kompetensi adalah karaktersitik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan.

Dengan kata lain. Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan, yang meliputi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki/dicapai seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya. Sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, efeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensi yang dimiliki seseorang tentang pengetahuan, keterampilan dan keahlian.

Kompetensi yang tepat adalah sebagai faktor yang menentukan keunggulan prestasi yang dapat dimiliki oleh perusahaan apabila perusahaan tersebut mempunyai fondasi yang kuat. Maka dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Mengingat bahwa karyawan merupakan SDM yang memiliki pengaruh besar atas keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tentu saja karyawan dijadikan asset yang memiliki nilai yang tinggi. Karyawan bagi Auto2000 Tanjung Api-Api Body Repair adalah asset Perusahaan yang penting yang harus dimiliki oleh Perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen sehingga diperlakukan adanya kompensasi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh Perusahaan kepada Karyawan, yang dapat bersifat financial maupun non financial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Sistem kompensasi yang dilakukan pada perusahaan Auto2000 Tanjung Api-Api Body Repair adalah sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan buku biru Astra

International, yaitu berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung. Disamping itu untuk meningkatkan kinerja karyawan diberikan tunjangan kinerja untuk setiap karyawan dan diberikan sesuai dengan beban tugas atau grade masing-masing, namun belum mempertimbangkan volume dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, sehingga kurang memacu bagi karyawan yang rajin dan inovatif.

Diketahui bahwa banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Auto2000 Tanjung Api-Api Body Repair, seperti yang diungkapkan dalam uraian di atas yang mencakup beban kerja, kompetensi, kompensasi, motivasi, budaya perusahaan dan lingkungan kerja. Di antara berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Auto2000 Tanjung Api-Api Body Repair adalah beban kerja, kompetensi dan kompensasi. Dengan demikian ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ini akan menjadi fokus penelitian. Pembatasan masalah ini dilakukan karena ruang lingkup faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sangat luas. Sehingga untuk lebih fokus pada penelitian ini peneliti melakukan pembatasan masalah.

Dengan adanya pembatasan masalah tentang faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul, ***“Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International. Tbk-TSO (Auto2000) Cabang Tanjung Api-Api Palembang”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO Auto2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO Auto2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO Auto2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO Auto2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO Auto2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang.
2. Beban kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO Auto2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang.

3. Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO Auto2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang.
4. Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO Auto2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Astra International Tbk-TSO Auto2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang.
2. Bagi peneliti, untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Universitas Tridinanti Palembang.
3. Bagi Almamater, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian serupa dimasa yang akan datang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, Akbar Rizky, (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktialisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1, No. 4, Halaman 1223-1233
- Anita, (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1):67-77
- Asmani, Jamal Ma`mur. (2012). *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press
- Dasqupta, Pooja Roy. (2013). Volatility of Workload on Employee Performance and Significance of Motivation: IT Sector. *Science Journal of Business and Management.*, 1(1): 1-7
- Dwi Priyatno. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat : Jakarta
- Fadli. (2012). Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Kerja pada PT.PLN (Persero) Rayon Rengasdengklok. *Jurnal Manajemen*, 9(2): 5770589
- Faslah dan Febrianti, (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja pada Karyawan Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan (Bapas). *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Vol 1. No. 2. Hal 104
- Ghozali, Imam, 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS.21*. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendrawan. (2013). Pengukuran dan Analisis Beban Kerja Pegawai Bandara Hang Nadim. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, Politeknik Negeri Batam, 1(1): 1-14
- Iskandar, Sentot dan Sembabada, Gredi Granada. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, & Entrepreneurship*, 6(1): 26-38
- Levy, Paul. E. (2010). *Industrial Organizational Psychology: Understanding the Workplace*. 3rd Edition. New York: Worth Publisher

- Munandar, Ashar Sunyoto. (2008). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas. Indonesia.
- Murgianto. (2016). The Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees at Integrated Service Office of East Java. *International Journal of Advanced Research*, Vol. 3, 378-396
- Mutia, Mega. (2014). Pengukuran Beban Kerja Fisiologis dan Psikologis pada Operator Pemetikan The dan Operator Produksi The Hijau di PT. Mitra Kerinci. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13(1): 503-517
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, 2021
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah
- Rivai, Veithzal. Dan Sagala, E.J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Singh, BD. (2010). Performance Management System: A Holistic Approach. New Delhi: Excel Books
- Sitepu, Agripa Toar. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4): 1123-1133
- Sofyan, Syafri Harahap. (2008). Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sudarmanto. (2009). Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitas, Kualitas dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Bisnis, Penerbit:CV.ALFABETA: Bandung.

- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: jakarta.
- Sutardjo, Anggit. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Klaten. *Jurnal Excellent*, 1(2):1-18
- Vazirani, Nitin. (2010). Competencies and Competency Model-A Brief Overview of its Development and Application. *SIES Journal of Management*. 7(1):121-131
- Winanti, Marlina Budhiningtias. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah Unikom*, 7(2): H:249-267
- Wulansari. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2): 163-171
- Wuryanto, Danu Adi., dan Suharnomo. (2012). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press). *Diponegoro Business Review*, 1(1): 1-12