

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEAHLIAN KERJA,  
KOMPENSASI FINANSIAL, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TRINATA MULIA  
SENTOSA**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**LUKI SEPTO TRI WIBOWO  
NPM. 18 01 11 00 43**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Luki Septo Tri Wibowo  
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.00.43  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Keahlian Kerja,  
Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja  
terhadap Kinerja Pegawai PT. Trinata Mulia  
Sentosa

Pembimbing Skripsi

Tanggal 19/10/22 Pembimbing I : Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si  
NIDN.0008086502

Tanggal 19/10/22 Pembimbing II : Hj. Noviarni, SE, M.Si  
NIDN.0221116101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi



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

Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301

219 / PS / DFE / 22

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Luki Septo Tri Wibowo  
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.00.43  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Keahlian Kerja,  
Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja  
terhadap Kinerja Pegawai PT. Trinata Mulia  
Sentosa

Pembimbing Skripsi

Tanggal 19/10/21 Ketua Penguji : Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si  
NIDN. 0008086502

Tanggal 19/10/22 Penguji I : Hj. Noviarai, SE, M.Si  
NIDN. 0221116101

Tanggal 19/10/22 Penguji II : Yun Suprani, SE., M.Si.  
NIDN. 0207066701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



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

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Dan tidak ada kesuksesan bagiku melainkan atas (pertolongan) Allah”**

**(Q.S Hud : 88)**

**Kupersembahkan untuk :**

- ❖ Kedua orang tua-ku tercinta**
- ❖ Saudara/i ku dan semua keluargaku**
- ❖ Dosen pembimbingku**
- ❖ Teman-teman seperjuanganku**
- ❖ Almamaterku**
- ❖ And Last but not least, I wanna  
thanks me <3**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Luki Septo Tri Wibowo

NPM : 1801110043

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi denhgan peraturan yang berlaku.

Palembang, 09 Semptember 2000

Penulis



Luki Septo Tri Wibowo

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi yang berjudul, **“PENGARUH BEBAN KERJA, KEAHLIAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TRINATA MULIA SENTOSA”** sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan oleh karnanya terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari beberapa kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. M.Ima Andriyani,SE,Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM, Ketua program studi manajemen
4. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE,M.Si Selaku Pembimbing Utama
5. Ibu Hj. Noviarni, SE,M.Si Selaku pembimbing anggota
6. Bapak Muhammad Aldi Febriansyah, SE yang telah membantu dalam penelitian ini
7. PT. Trinata Mulia Sentosa yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian
8. Kedua orang tua saya Bapak Sudi dan almh ibu Maryamah yang telah membesarkan saya sampai pada titik ini.
9. Seluruh keluarga saya yang senantiasa memberikan dukungan dan doa.
10. Teman teman yang sudah memberikan masukan serta dukungan

Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasi atas bantuan, nasehat dan dorongan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga amal baik rekan rekan mendapat balasan dari dari Tuhan yang Maha Esa.

Palembang, desember 2021

Penulis

LUKI SEPTO TRI WIBOWO

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
TANDA PERSETUJUAN. ....	I
MOTTO DAN PERSEMBAHAAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teorits .....	11
2.1.1 Beban Kerja .....	11
2.1.2 Keahlian Kerja .....	16
2.1.3 Kompenasasi Finansial.....	21
2.1.4 Lingkungan Kerja .....	30
2.1.5 Kinerja Pegawai .....	35
2.2 Penelitian Lain yang Relevan .....	40
2.3 Kerangka Berpikir .....	45
2.4 Hipotesis .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.1.1 Tempat Penelitian.....	47
3.1.2 Waktu Penelitian .....	47
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.2.1 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.3 Populasi dan sampel .....	49
3.3.1 Populasi.....	49



3.3.2. sampel .....	50
3.4 Rancangan Penelitian .....	50
3.5 Variabel Dan Definisi Oprasional Variabel .....	51
3.5.1 Variabel Penelitian .....	51
3.5.2 Definisi Operasional.....	52
3.6 Instrumen Penelitian.....	55
3.7 Teknik Analisis Data.....	58
3.8 Uji Hipotesis .....	63

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian. ....	68
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan. ....	68
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	68
4.1.3 Struktur Organisasi.....	70
4.1 Pembahasan dan Interpretasi.....	72
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	72
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	73
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	74
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	75
4.3.1 Uji Validitas .....	75
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	80
4.4 Teknik Analisis Data.....	81
4.4.1 Uji Normalitas .....	81
4.4.2 Uji Multikolinieritas .....	82
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	83
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	84
4.5.1 Koefisien Korelasi (R).....	86
4.5.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	87
4.6 Uji Hipotesis .....	88
4.6.1 Uji Simultan (F) .....	88
4.6.2 Uji Parsial (t-Test).....	90

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran.....	95
Daftar Pustaka.....	97

Daftar Lampiran .....	
-----------------------	--

## **DAFTAR TABEL**

1.1 kompensasi pegawai periode bulan mei .....	3
3.1 Jadwal Penelitian .....	47
3.2 Kisi kisi Variabel Operasional.....	52
3.3 Skala Linkert.....	56
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	62
3.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	73
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	74
4.4 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1) .....	75
4.5 Hasil Uji Validitas Keahlian Kerja (X2) .....	76
4.6 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X3).....	77
4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4) .....	78
4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) .....	79
4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	80
4.10 Uji Multikolinieritas .....	82
4.11 Uji Regresi Linear Berganda .....	84
4.12 Uji Koefisien Korelasi (R).....	86
4.13 Uji Koefisien Determinasi( $R^2$ ).....	87
4.14 Uji Simultan F.....	88
4.15 Uji parsial (t-Test).....	90

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berpikir.....	45
4.1 Struktur Organisasi .....	70
4.2 Uji Normalitas.....	81
4.3 Grafik <i>Normal P-P Plot</i> .....	81
4.4 Uji Heteroskedastisitas .....	83

## ABSTRAK

**LUKI SEPTO TRI WIBOWO, Pengaruh Beban Kerja, Keahlian Kerja, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Trinata Mulia Sentosa (dibawah Bimbingan ibu Hj. Agustina Marzuki, SE,M.Si dan Ibu Hj. Noviarni, SE,M.Si.)**

Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah ada pengaruh Beban Kerja, Keahlian Kerja, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Trinata Mulia Sentosa. dan sampel pada penelitian ini sebanyak 37 orang dari seluruh karyawan PT. Trinata Mulia Sentosa. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Beban Kerja, Keahlian Kerja, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Trinata Mulia Sentosa. Dengan signifikan F sebesar  $0,000 < 0,005$  persamaan regresi linier berganda  $Y=4,608+0,227X_1+0,335X_2+0,731X_3+0,386X_4$ . Terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai PT Trinata Mulia Sentosa dengan signifikan terhadap nilai  $t_{hitung} 2,110 > t_{tabel} 2,037$  dan signifikan probabilitas sebesar  $0,043 < \alpha (0,05)$ . Terdapat pengaruh Keahlian Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Trinata Mulia Sentosa dengan nilai  $t_{hitung} 2,647 > t_{tabel} 2,037$  dan signifikan probabilitas sebesar  $0,013 < \alpha (0,05)$ . Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja pegawai PT Trinata Mulia Sentosa dengan signifikan dengan nilai  $t_{hitung} 5,258 > t_{tabel} 2,037$  dan signifikan probabilitas sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Trinata Mulia Sentosa dengan nilai  $t_{hitung} 2,435 > t_{tabel} 2,037$  dan signifikan probabilitas sebesar  $0,021 < \alpha (0,05)$ .

**Kata Kunci : Beban Kerja, Keahlian Kerja, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja**

## **RIWAYAT HIDUP**

**Luki Septo Tri Wibowo**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 09 September 2000 dari pernikahan bapak Sudi dan Ibu Maryamah merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN 261 Palembang pada tahun 2012, Sekolah menengah pertama di SMP Sriguna Palembang pada tahun 2015, dan sekolah menengah atas di SMA PGRI 02 Palembang pada tahun 2018.

Pada tahun 2018, penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Saat ini penulis masih aktif menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau perusahaan, apapun bentuk serta tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia.

Permasalahan yang sering dijumpai di lingkungan kerja adalah apakah fluktuasi penerimaan beban kerja sudah baik dan merata. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Beban kerja dapat terjadi apabila pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah

karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. (Tupti, 2020)

Selanjutnya, keahlian seorang pegawai tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan

dan bagaimana mengerjakannya. Keahlian merupakan suatu minat atau bakat yang harus dimiliki seorang pekerja, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas tugas secara baik dengan hasil yang maksimal, keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan, salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman pengalaman dalam bidang tertentu, pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses bertahap, seperti pelaksanaan tugas tugas , pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian seseorang.

Kelangsungan kehidupan bagi perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang tinggi, dan usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor tersebut adalah melalui pemberian kompensasi yang wajar apabila pemberian kompensasi yang diberikan

cukup tinggi maka kinerja karyawan meningkat, demikian sebaliknya usaha kinerja karyawan tidak memuaskan bagi perusahaan upah atau insentif yang diberikan akan menurun. Kompensasi disini adalah balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk langsung dapat berupa gaji, bonus, upah, dan insentif. sedangkan kompensasi dalam bentuk tidak langsung bisa bentuk kesejahteraan karyawan berupa: service (fasilitas-fasilitas). Penghargaan diri (bisa dalam bentuk pujian), tunjangan kesehatan, maupun tunjangan keselamatan kerja yang berguna untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja di suatu perusahaan

Table 1.1  
Kompensasi yang diberikan PT.Trinata Mulia Sentosa  
Periode bulan mei 2022

1	Tanggal	Uraian	Kredit
2	18-Mei-2022	Upah Driver Triton a/n Soliya	Rp 3.250.000
3	20-Mei-2022	Upah Driver Triton a/n Ihsan	Rp 3.250.000
4	30-Mei-2022	Gaji Direktur	Rp 6.000.000
5	30-Mei-2022	Gaji Prgawai a/n Yudha	Rp 3.500.000
6	30-Mei-2022	Gaji Pegawai a/n Alex	Rp 4.500.000
7	30-Mei-2022	Gaji Pegawai a/n Indah	Rp 3.500.000
8	30-Mei-2022	Gaji Pegawai a/n Dewi	Rp 3.500.000
9	30-Mei-2022	Gaji Pegawai a/n Yuli	Rp 1.700.000
10	30-Mei-2022	Gaji Pegawai a/n Fitriawati	Rp 625.000
11	30-Mei-2022	Upah Lembur Pegawai a/n Alex	Rp 939.000
12	30-Mei-2022	Upah Lembur Pegawai a/n Sandi	Rp 1.165.000
13	30-Mei-2022	Upah Lembur Pegawai a/n Dewi	Rp 789.000
14	31-Mei-2022	Upah Driver HDL a/n Supri	Rp 2.500.000
15	31-Mei-2022	Upah Driver HDL a/n Agus	Rp 2.400.000
16	31-Mei-2022	Upah Driver HDL a/n Firdaus	Rp 1.100.000
17	31-Mei-2022	Upah Driver Triton a/n Ilham	Rp 3.250.000



18	31-Mei-2022	Upah Driver Triton a/n Albert	Rp	3.250.000
19	31-Mei-2022	Upah Driver Triton a/n Trio	Rp	3.250.000
	Jumlah		Rp	51.718.000

Sumber : RAMP PT.TMS

Tabel diatas merupakan besaran kompensasi yang diterima pegawai PT.

Trinata Mulia Sentosa per periode mei 2022

Dari beberapa faktor yang sudah dijelaskan diatas untuk meningkatkan kinerja pegawai, Adapun satu faktor lagi yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ialah Lingkungan Kerja. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat memancing pegawai untuk bisa bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan

lain-lain). perusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor menentukan kinerja karyawan. Maka dari itu diharapkan setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan.

Kinerja pegawai masih menjadi perhatian utama, terutama dalam mendorong supaya perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Basuki (2011) Adakalanya dalam sebuah perusahaan menemukan kinerja karyawan yang menurun. Dimana hal tersebut akhirnya berimbas pada perusahaan seperti menurunnya kinerja karyawan karena banyak pekerjaan tidak tepat waktu. Hal ini tentu merugikan perusahaan dan tidak dapat dibiarkan terus menerus. Sehingga perlu diambil beberapa langkah penting untuk menghindari resiko terjadinya kinerja karyawan buruk tersebut. Penelitian terkait kinerja pegawai merupakan hal yang lazim dilakukan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah

mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

PT. Trinata Mulia Sentosa adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang supplier buah sawit yang berada di sungai lilin, untuk meningkatkan penjualan dan daya saing produk, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam melakukan suatu pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien, untuk itu sangat penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan beban kerja, keahlian kerja, kompensasi pegawai, serta lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Trinata Mulia Sentosa, peneliti menduga bahwa beban kerja terhadap kinerja pegawai cukup berpengaruh dimana jika pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal dan pengaruhnya terhadap perusahaan itu sendiri, begitu juga sebaliknya jika beban kerja yang diberikan terlalu banyak maka pegawai akan menunjukkan sikap tidak nyaman karena beban kerja yang terlalu banyak. Hal inilah yang harus menjadi perhatian utama pimpinan perusahaan agar dapat memberikan penerimaan beban kerja yang merata pada setiap pegawainya.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada divisi bagian perkebunan Pada PT. Trinata Mulia Sentosa, keahlian kerja sangatlah penting untuk melakukan aktivitas

pekerjaan, dimana pegawai dibagian inilah yang harus memanen buah kelapa sawit yang sangat besar, dibutuhkan keahlian serta konsentrasi tinggi untuk memanem buah kelapa sawit ini bila tidak hati hati maka tidak mungkin buah kelapa sawit bisa mencelakakan pegawai, maka dari itu dibutuhkan orang mempunyai keahlian dibidang ini ataupun yang sudah berpengalaman yang biasanya ditempatkan diposisi ini.

Dari hasil pengamatan peneliti pada tabel 1.1 diatas perusahaan sudah membayar kompensasi pegawai sesuai dengan upah minimum pegawai yang telah ditetapkan, tetapi dilapangan masih ada beberapa pegawai yang mengeluhkan kurangnya upah yang diterima dengan beban kerja yang mereka keluarkan untuk perusahaan. Hal iniah yang harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan agar dapat menyelesaikan permasalahan mengenai pemberian kompensasi ini, dari permasalahan diatas dapat kita lihat apakah kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Dan berdasarkan pengamatan peneliti pada lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, peneliti melihat masih adanya beberapa kekurangan seperti tata ruangan kantor yang masih terlihat berantakan, fasilitas yang masih sederhana, kebersihan yang kurang terjaga mungkin dikarnakan letak kantor yang berdekatan dengan tempat penimbangan buah sawit dan perusahaan ini juga baru berdiri sejak tahun 2019.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH BEBAN KERJA, KEAHLIAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TRINATA MULIA SENTOSA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Trinata Mulia Sentosa?
2. Apakah Keahlian Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Trinata Mulia Sentosa?
3. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Trinata Mulia Sentosa?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Trinata Mulia Sentosa?
5. Apakah Beban Kerja, Keahlian Kerja, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Trinata Mulia Sentosa.
2. pengaruh keahlian kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Trinata Mulia Sentosa.
3. pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Trinata Mulia Sentosa.
4. pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Trinata Mulia Sentosa.
5. pengaruh Beban Kerja, Keahlian Kerja, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Trinata Mulia Sentosa

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti  
Melihat penerapan teori dan praktek yang telah dipelajari di kampus dalam penerapannya di perusahaan.
2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi untuk memecahkan masalah mengenai pengaruh beban kerja, keahlian kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Trinata Mulia Sentosa.

3. Bagi Almamater

Menjadi salah satu referensi bagi peneliti lanjut yang ingin melakukan pengkajian sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis* . Jakarta : Salemba Empat.
- Arofah, S. (2015). Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkok Semarang  
. *Journal Of Management* .
- Bayangkara, I. (2016). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta:  
Salemba Empat.
- Budiyono, Amirullah dan Haris. (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta:  
GrahaIlmu.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS (Vol. v)*.  
Semarang:Undip.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*.  
Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Ibk Bayangkara. (2016). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi (2 ed.)*.  
Jakarta: Salemba Empat.
- Kholilah. (2018). Perilaku Organisasi. In Kholilah, *Perilaku Organisasi*. Palembang  
: Noer Fikri.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV BUDI  
UTAMA.



- Mangkunegara, A. P. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Ningsih, N. O. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai PT.BANK BTPN cabang Sunguminasa Kabupaten Gowa*.
- Santoso, S. (2010). *SPSS Statistik Paremetik (Vol. II)*. Jakarta: PT. Elek Media.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarso. (2010). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR. *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 4, 1.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen SuMBER Daya Manusia*. Yogyakarta: Center Of Academic Publisher Service.
- Syafaruddin. (2019). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Margi Wahyu Cabang Palembang*. Palembang: Skripsi Universitas Tridinanti Palembang (UTP).
- Tupty, Y. F. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Beban kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.

Wardani, E. S. (2009). PENGARUH KOMPENSASI, KEAHLIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PEMBANGKITAN JAWA-BALI UNIT PEMBANGKITAN MUARA TAWAR. 3-4.

Yudha Adityawarman, B. S. (2016). pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Manajemen dan Organisasi* , 1.

Yuliyah Ahmad, B. T. (2019). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.FIF GROUP MANADO.