

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INTRIAS MANDIRI SEJATI**

SKRIPSI



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

Diajukan Oleh :

Indri lestari

NIM. 2101110522

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2025


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Indri Istari
Nomor Pokok/NIRM : 2101110522
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati

Pembimbing Skripsi

Tanggal Pembimbing I : 
Dr. Sari Sekarina SE., MM.
NIDN : 0214038501


Tanggal Pembimbing II : 
Nur Effen, SE., MM
NIDN : 0202076102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal.....

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal.....


Dr. May Mikael, SE, M.SIAk, CA, CSRS
NIDN: 0205026401


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

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Indri lestari
Nomor Pokok/NIRM : 2101110522
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati

Penguji Skripsi :

Tanggal Ketua Penguji : Dr. Sari Sakarina SE., MM.
NIDN : 0214038501


Tanggal Penguji I : Nur Effen, SE., MM
NIDN : 0202076102


Tanggal Penguji II : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal.....

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal.....


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


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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan” (Boy Candra) .

Kupersembahkan kepada :

- 1. Kepada cinta pertama dan panutanku bapak Mukti Ali. Beliau memang tidak sempat merasakan bangku perkuliahan namun beliau memberi motivasi, memberi dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan program studi sampai selesai.*
- 2. Kepada pintu surgaku, Alm ibu Ratna Dewi. Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi, beliau juga tidak sempat merasakan bangku perkuliahan namun beliau dulu tidak henti memberikan semangat bekerja sambil kuliah serta doa yang selalu mengiringi langkah indri, penulis yakin 100% bahwa doa ibuku masih ada dan doa ibuku telah banyak menyelamatkanaku dalam menjalani hidup yang keras, terima kasih bu.*
- 3. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Edwin Setyawan S.E . Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya, Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini. Baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Terima kasih telah menjadi rumah pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun mengibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk*

pantang menyerah semoga allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.

4. *Terakhir, kepada wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, sang penulis karya tulis ini saya sendiri, Indri Lestari, terima kasih untuk segala perjuangan, kesabaran, ketekunan, yang dilalui dalam setiap langkah yang penuh tantangan ini. Kamu hebat, saya bangga kamu bisa menyelesaikan kuliah sambil bekerja diperguruan tinggi ini, meskipun tak jarang air mata dan kegelisahan datang menghampiri, yang terus maju meskipun jalan terasa berat. Terima kasih ya sudah hadir didunia dan sudah bertahan sejauh ini melewati banyak rintangan dan tantangan yang alam semesta berikan. Berbahagialah selalu dimanapun dan kapanpun kamu berada indri, Rayakanlah selalu kehadiranmu jadilah bersinar dimanapun kamu memijakkan kaki.*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indri lestari
Npm/Nomor Pokok : 2101110522
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

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

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

Palembang, Januari 2025



Indri lestari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul " Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof Dr Ir H Edizal AE MS selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr Msy Mikial, SE, MSi, AkCA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Tridianti
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti
5. Ibu Dr. Sari Sakarina SE., MM.selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Ibu Nur Effen, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
7. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

8. Pimpinan PT Intrias Mandiri Sejati serta staf-staf telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.
Aaminnn...

Palembang, Januari 2025

Indri lestari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.3 Pengertian Penilaian Kinerja.....	16
2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	16
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	17
2.1.2 Kompensasi	19
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	19

2.1.2.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Kompensasi	20
2.1.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	22
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	
2.1.3 Beban Kerja.....	
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	24
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja	25
2.1.3.3 Jenis Beban Kerja.....	27
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	28
2.1.4 Kompetensi	29
2.1.4.1 Pengertian Kompetensi	29
2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompetensi	31
2.1.4.3 Faktor- Faktor Kompetensi	31
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator kompetensi	33
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	34
2.3 Kerangka Berfikir	36
2.4 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	41
3.1.1 Tempat Penelitian	41
3.1.2 Waktu Penelitian	41
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.2.1 Sumber Data	41
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	42
3.3 Populasi,Sample Teknik Sampling	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sample	45
3.3.3 Teknik Sampling	46
3.4 Variabel dan Definisi Operasional.....	47
3.4.1 Variabel	47
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	48
3.5 Instrumen Penelitian	50

3.5.1 Uji Validitas.....	51
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
3.7 Analisis Regresi linear Berganda.....	52
3.7.1 Uji Normalitas Data.....	54
3.8 Uji Hipotesis Statistik	55
3.8.1 Uji F (Secara Simultan)	55
3.8.2 Uji t (Secara Parsial).....	56
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum.....	57
4.1.1 Sejarah PT. Intrias Mandiri Sejati Cabang.....	57
4.1.2 Visi dan Misi	57
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	58
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	58
4.2 Pembahasan dan interpretasi	60
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	60
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	60
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	62
4.3.1 Uji Validitas	62
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	65
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	66
4.4.1 Analisis Linier Berganda.....	68
4.4.2 Koefisien Determinasi	69
4.5 Uji Hipotesis Penelitian	71
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	71
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	72
4.6 Pembahasan.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	76

5.2 Saran.....	77
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati Cabang Palembang Tahun 2021 dan 2023	5
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	35
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi.....	41
3.2 Data Karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati Cabang Palembang.....	45
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	48
3.4 Skor Skala Likert.....	51
3.5 Interval Koefisien.....	54
4.1 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)	62
4.2 Hasil Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	63
4.3 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X3).....	64
4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	64
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	65
4.6 Hasil Uji Normalitas	66
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	67
4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
4.10 Hasil Uji Koefesien Determinasi	70
4.11 Hasil Uji F.....	71
4.12 Hasil Uji t	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	37
4.1 Struktur Organisasi	58
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	61
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Analisa Spss Versi 24

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	39

ABSTRAK

Indri lestari, Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina SE., MM dan Ibu Nur Effen, SE., MM)

PT. Intrias Mandiri Sejati bergerak di bidang *recruitment* dan *human resource* management. penilaian kinerja karyawan banyak yang mendapatkan predikat kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan PT. Intrias Mandiri Sejati cabang Palembang. Target yang ditetapkan PT. Intrias Mandiri Sejati adalah semua karyawan mendapatkan predikat kinerja sangat baik. Karena saat ini PT. Intrias Mandiri Sejati cabang Palembang membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh kompensasi, beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier $Y = 5.031 + 0,700 X1 - 0,065 X2 + 0,230 X3$, hal ini menunjukkan Kompensasi, Kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan ditetapkan PT. Intrias Mandiri Sejati.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Beban kerja dan Kompetensi secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan ditetapkan PT. Intrias Mandiri Sejati. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,000) < a (0,05), variabel Beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,586) > a (0,05). variabel Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,000) < a (0,05).

PT. Intrias Mandiri Sejati Palembang harus lebih memperhatikan Beban kerja sebaiknya melakukan mengevaluasi yang dapat menghambat proses kinerja karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati Palembang.

Kata kunci : Kompensasi, Beban kerja, Kompetensi dan Kinerja

ABSTRACT

Indri Lestari, The Effect of Compensation, Workload and Competence on Employee Performance at PT Intrias Mandiri Sejati (Under the guidance of Mrs. Dr. Sari Sakarina SE., MM and Mrs. Nur Effen, SE., MM)

PT. Intrias Mandiri Sejati is engaged in recruitment and human resource management. Many employee performance assessments get good and fairly good performance predicates, but these conditions are still categorized as not optimal. This is because it is not in accordance with the target expected by PT. Intrias Mandiri Sejati, Palembang branch. The target set by PT. Intrias Mandiri Sejati is that all employees get a very good performance predicate. Because currently PT. Intrias Mandiri Sejati, Palembang branch needs employees with very maximum performance in order to achieve company goals. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, workload and competence simultaneously on Employee Performance at PT Intrias Mandiri Sejati.

The results of this study are as follows: seen from the linear regression equation $Y = 5.031 + 0.700 X1 - 0.065 X2 + 0.230 X3$, this shows that Compensation, Competence can improve employee performance set by PT. Intrias Mandiri Sejati. The results of the simultaneous hypothesis test show that the variables Compensation, Workload and Competence together affect employee performance set by PT. Intrias Mandiri Sejati. This is indicated by the sig F value $(0.000) < 0.05$. The results of the partial test also show that the Compensation variable affects employee performance indicated by the sig t value $(0.000) < a (0.05)$, the Workload variable does not affect employee performance indicated by the sig t value $(0.586) > a (0.05)$. the Competence variable affects employee performance indicated by the sig t value $(0.000) < a (0.05)$.

PT. Intrias Mandiri Sejati Palembang should pay more attention to the workload should evaluate what can hinder the performance process of PT. Intrias Mandiri Sejati Palembang employees.

Keywords: Compensation, Workload, Competence and Performance

RIWAYAT HIDUP

Indri Lestari dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 14 Juli 2004, merupakan anak ke Tiga dari Empat bersaudara, dari pasangan bapak M. Ilyas AB dan ibu Endang Suryati. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2009 di SD Negeri 01 Kelapa Nunggal Bogor, sekolah menengah pertama di selesaikan tahun 2012 di SMP negeri 55 Palembang. Dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah kejuruan pada tahun 2015 di SMK negeri 4 Palembang. Pada tahun 2021, ia memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Januari 2025

Indri Lestari

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang fundamental bagi sebuah perseroan atau organisasi. SDM mempunyai fungsi sebagai penggerak pada kegiatan yang berjalan di dalam perseroan maupun organisasi. SDM yang baik pada perseroan atau organisasi akan membantu untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan perseroan atau organisasi tersebut (Ichsan dkk, 2021). Hal tersebut terjadi dikarenakan sumber daya manusia adalah aspek utama dalam melakukan mengorganisasi, merencanakan dan mengarahkan sumber daya yang berada dalam perseroan maupun organisasi tersebut. Sebab hal itu sumber daya manusia memegang peranan fundamental dalam keberhasilan perseroan atau organisasi (Hasriany, 2021).

Kinerja adalah salah satu kumpulan umum pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan atau tugas yang diberikan. Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja setiap karyawan perusahaan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, jika karyawan dapat mencapai kinerja yang baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Kinerja pegawai dianggap penting, karena keberhasilan secara keseluruhan dipengaruhi oleh kinerja pegawai tersebut, dimana hasil kerja harus ditunjukkan secara konkrit dan terukur (Adityansah dkk, 2020).

Kasmir (2019) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018).

Akbar (2018), kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik pastinya akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Seringkali perusahaan tidak mencapai target karena kinerja karyawan yang menurun. Karyawan akan mempunyai kinerja yang tinggi apabila faktor yang berdampak bisa terpenuhi dengan baik. Faktor tersebut diantaranya kompensasi, beban kerja dan kompetensi

Kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks namun merupakan faktor yang penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri sebagai individu. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2017)

Sinambela, (2018) kompensasi adalah imbalan balas jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut

telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaan disebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Arif, 2018)

Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang atau yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi. Dengan kata lain, beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa banyak tanggung jawab yang sesuai untuk diberikan kepada karyawan (Martini dkk, 2018),

Susanto dkk, (2021) menyatakan keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memikirkan beban kerja yang dimiliki setiap karyawan. Beban kerja seorang karyawan telah ditentukan oleh perusahaan dalam bentuk standar kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan maka kebosanan akan muncul, namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul

kelelahan yang lebih banyak (Parulian dkk, 2020)

Kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Selain itu, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kemewahan kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang pegawai. Pentingnya karakteristik tersebut merupakan nilai abstrak yang terefleksikan pada suatu cara kerja yang baik, sistematis, terukur, dan mengandung muatan integritas (Rohmat, 2020).

Arief dkk, (2022) kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dilihat pada tingkat kompetensinya, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini terlihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan. Sebagian besar lebih nyata dan relatif di permukaan sifat karyawan.

Salah satu industri di bidang jasa yang menerima karyawan melalui sistem *outsourcing* di Kota Palembang adalah PT. Intrias Mandiri Sejati. Perusahaan ini bergerak di bidang *recruitment* dan *human resource management*. Mekanisme yang diterapkan oleh perusahaan dalam mencari karyawan *outsourcing* diawali dengan pengajuan permohonan kepada kantor wilayah di Jakarta tentang kebutuhan karyawan. kinerja karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati cabang

Palembang berada pada kondisi belum optimal karena adanya sebagian besar karyawan adalah karyawan *outsourcing*, sehingga menyebabkan adanya ketimpangan pada gaji yang diterima. Karyawan menuntut kenaikan gaji, karena merasa gaji yang diterima sekarang dianggap sudah tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Adanya tuntutan kenaikan gaji memberikan dampak pada penurunan kinerja karyawan.. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi di PT. Intrias Mandiri Sejati cabang Palembang, antara lain masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu masih banyak juga karyawan yang kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan yang dikeluarkan oleh PT. Intrias Mandiri Sejati cabang Palembang dalam Laporan Kinerja Tahunan Perusahaan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati Cabang Palembang Tahun 2021 dan 2023

Nilai	Kriteria	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
		%	%	%
> 8,5	Sangat Baik	23	21	19
6,8-8,4	Baik	36	31	35
5,2-6,7	Cukup Baik	13	13	12
3,6-5,1	Kurang Baik	18	22	20
< 3,5	Tidak Baik	9	13	14
Jumlah Karyawan		121	124	124

Sumber: PT. Intrias Mandiri Sejati cabang Palembang, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati cabang Palembang mengalami penurunan, terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kinerja sangat baik. Pada tahun 2021 karyawan yang memperoleh predikat kinerja sangat baik hanya 23% dari 121 orang karyawan,

kemudian di tahun 2022 menurun menjadi 21% dari 124 orang karyawan dan di tahun 2023 kembali menurun menjadi 19% dari 123 orang karyawan. Selain itu, di tahun 2021 jumlah karyawan dengan penilaian kinerja cukup baik terdapat 13% karyawan dan kemudian tetap di tahun 2019 13% dan di tahun 2023 jumlah karyawan dengan predikat kinerja cukup baik kembali menurun menjadi 12%.

Apabila dilihat dari data penilaian kinerja diatas, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan predikat kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan PT. Intrias Mandiri Sejati cabang Palembang. Target yang ditetapkan PT. Intrias Mandiri Sejati adalah semua karyawan mendapatkan predikat kinerja sangat baik. Karena saat ini PT. Intrias Mandiri Sejati cabang Palembang membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena lain yakni menyangkut masalah kinerja karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati disebabkan kurangnya pemberian kompensasi yang banyak diterapkan dalam suatu organisasi terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif, yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan karyawan, karena belum terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi kepada setiap karyawan. Banyaknya keluhan dan ketidak puasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak

termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya.

Permasalahan beban kerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati diketahui bahwa para karyawan menunjukkan tanda-tanda beban kerja di tempat kerja, seperti lesu, bosan, dan kehilangan minat dalam bekerja. Hal ini diakibatkan oleh pekerjaan yang dilakukan secara monoton, adanya tenggat waktu pengerjaan yang harus dipenuhi, persaingan antar karyawan dalam menyelesaikan target agar mendapatkan upah yang maksimal, dan kondisi ruang kerja yang berantakan, panas, bising, dan minim cahaya. Penumpukan beban kerja yang melampaui batas maksimal seharusnya dihindari agar tidak menurunkan kinerja dan kemampuan pengambilan keputusan karyawan.

Permasalahan kompetensi karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati dapat dilihat tinggi atau rendahnya kompetensi dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Masih adanya karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati yang kompetensinya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan perusahaan dengan tingkat pendidikan terakhir dari karyawan, mengindikasikan bahwa adanya masalah dalam kompetensi karyawan. Berdasarkan informasi yang diterima peneliti mengenai data posisi jabatan dan tingkat pendidikan karyawan, menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki latarbelakang pendidikan terakhir yang kurang sesuai dengan kualifikasi untuk posisi jabatan yang diduduki oleh karyawan tersebut. Selain itu terdapat juga beberapa karyawan yang masih memiliki kualifikasi pendidikan di bawah standar yang diharapkan pada posisi jabatan tertentu

Berdasarkan penelitian terdahulu Saputra dkk, (2022), Hidayat (2020) serta pada penelitian Chandra (2020) bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Permatasari dkk, (2021) bahwa Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Eliza dkk, (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Martini dkk (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif yang artinya semakin tinggi beban kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Adiputra (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan. Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang peneliti jabarkan diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi, beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati?

3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati?
4. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

1. Pengaruh kompensasi, beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati.
2. Pengaruh kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati.
3. Pengaruh beban kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati.
4. Pengaruh kompetensi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menambah pemahaman dan informasi yang dapat dimanfaatkan sebagai data referensi bagi Perusahaan untuk melihat pengaruh kompensasi, beban kerja dan kompetensi dan kinerja

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan peneliti dengan berbagai faktor penting untuk mendapatkan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi agar mencapai target yang diharapkan Perusahaan.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat membantu Perusahaan dalam melihat kompensasi, disiplin kerja dan motivasi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam mewujudkan tujuan Perusahaan.
3. Bagi Akademik, penelitian ini dapat diandalkan dalam menggali informasi dalam bidang manajemen terhadap hal-hal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Intrias Mandiri Sejati.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2018), *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit. PT Refika Aditama
- Akbar, S. (2018). *Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja*. Jiaganis, 3 (2), 1–17.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Adityansah & Arwiyah.(2020). “*Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada PD. BPR Astanajapura CabangKlangenan Cirebon)*”. e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Arief, & Nisak,. (2022). *Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Sains, 7(1).
- Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas:Pena Persada.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chandra, J. C., & Masman, R. R. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Klasik Distribusi Indonesia*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 2(4), 977-984.
- Eliza, Y., Masrisal, D., Insani, D., & Jasvia, Y. (2020). *Effect of Employee Competency, Organizational Commitment and Workload on Employee Performance of Public Works and Spatial Planning (PUPR) Service of West Sumatra Province*. Asian Journal of Social Science and Management Technology, 2(5), 175–181.
- Elmi, Farida. 2018. *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

- Elizar, & Tanjung,. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46-58.1-9
- Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 2, 49– 56.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara
- Ichsan, R. N., Nasution, L. & Sinaga, (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (MSDM). Edited by S. Suparmin. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Hasriany, Huzain, H. (2021). *Pengelolaan sumber daya manusia*. OSF Preprints.
- Hidayat, A. I. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gotongan Super Way*. JMBA Jurnal Manajemen Dan Bisnis,6(2), 82–87
- Kasmir, (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Martini, dan Sitiari,. 2018. *The Effect of Job Stress and Workload On Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali*. Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 5(1): 41-45.
- Rohmat, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business Vol. 3, No. 2.
- Parulian, & Sutawijaya, (2020). *Effect of Work environment and Motivation on Workload and its Implication on Employee Performance PT. PLN (Persero) UP3 Kebon Jeruk*. 1(2), 165–177.
- Susanto dan Sundari Sulistyowati. (2021). *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh KB Terhadap Kualitas Layanan Kader Di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro*. MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik),
- Suryani, N. K., & John. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra

- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). *the Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospitalk*. *Scientific Research Journal*, VII(VI).
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sujarweni, V. W. 2019, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.