

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KARYA PRIMA ALFATIH
LAHAT**



SKRIPSI

**Nama : Lusi Niarti
NIM : 212019098**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KARYA PRIMA ALFATIH
LAHAT**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Lusi Niarti
NIM : 212019098**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lusi Niarti
NIM : 212019098
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik sarjana strata satu baik Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dan dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagaimana acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Lusi Niarti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat


Nama : Lusi Niarti
NIM : 212019098
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Maret 2023

Pembimbing I


Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si
NIDN: 0213106001

Pembimbing II


Fitantina, S.E., M.Si
NIDN: 0028026301

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Allah Tidak Membebani Seseorang Melainkan Sesuai Dengan Kesanggupannya” (QS. AL Baqarah:286)

“ Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu Ada Kemudahan. Maka Apabila Kamu Telah Selesai (Dari Suatu Urusan), Kerjakanlah Dengan Sungguh – Sungguh (Urusan Yang Lain)” (QS. Al Insyirah: 6-7)

“Orang lain nggak akan paham perjuangan dan masa sulitnya kita yang mereka lihat hanya bagian dari suksesnya, berjuanglah untuk diri sendiri karena kelak dimasa depan hanya kitalah yang bangga dengan apa yang kita perjuangkan”

(Penulis)

Ku Persembahkan Untuk :

- 1. Kedua Orang Tuaku
Ibu Husdimyati dan Bapak Aslaidi**
- 2. Saudara - Saudaraku
Heri Susanto, Rike Utami, Kelvin Syafei, Keyra Fazila Putri**
- 3. Sahabat - Sahabatku**
- 4. Almamater Kebanggaanku**



PRAKATA

Assalamualaikum Warohmatullahi Wa Barakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamini, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat" dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada kedua orang tuaku Bapak Aslaidi dan Ibu Husdimiyati telah merawat, mendidik, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Penulisan skripsi ini, peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Chandera, S.E., M.Si., selalu Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. M.Idris, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Zawawi Kohar, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kepada Kakakku Heri Susanto dan Adikku Rike Utami, Kelvin Syafei, dan Keyra Fazila Putri terima kasih atas doa, dukungan dan semua hal yang telah kalian berikan kepada saya.
10. Kepada Sahabat - sahabat seperjuangan saya Putri Agustini, Devia Salsa Fahriza, Anggun Marlina, Siti Mariyam, Geng Botak dan Nur Andini Putri

yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsih pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi.

11. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barakatuh.

Palembang, Februari 2023



Lusi Niarti
212019098

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Tanda Pengesahaan	ii
Halaman Motto Dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	10
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Berpikir	28
D. Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel	30
D. populasi Dan Sampel.....	31
E. Data Yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data dan Teknis Analisis.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan Dan Hasil	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	66
Daftar Pustaka	68
Lampiran	70

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Turnover Masuk Keluarnya Karyawan	5
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	25
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	30
Tabel III.2 Jumlah Sampel	32
Tabel IV.1 Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi dan Beban Kerja	47
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas	48
Tabel IV. 3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	49
Tabel IV. 4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X ₁).....	51
Tabel IV. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X ₂).....	53
Tabel IV. 6 Regresi Linier Berganda	55
Tabel IV. 7 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F	57
Tabel IV. 8 Hasil Uji Hipotesis Parsial t.....	58
Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 kerangka Pemikiran	28
Gambar IV.1 Jenis Kelamin Responden	44
Gambar IV.2 Pendidikan Responden.....	44
Gambar IV.3 Bagian Responden	45
Gambar IV.4 Usia Responden	46
Gambar IV.5 Masa Kerja Responden	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

Lampiran 3: Tabulasi

Lampiran 4: Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y), Kompensasi(X_1) dan Beban Kerja (X_2)

Lampiran 5: Uji Reliabilitas

Lampiran 6: Uji Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi

Lampiran 7: Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 8: Tabel Distribusi r

Lampiran 9: Tabel Distribusi F

Lampiran 10: Tabel Distribusi t

Lampiran 11: Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 12: Bukti Pelunasan BPP

Lampiran 13: Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 14: Sertifikat SKPI

Lampiran 15: Sertifikat AIK

Lampiran 16: Sertifikat Komputer

Lampiran 17: Sertifikat PK2MB

Lampiran 18: Cek Plagiasi

Lampiran 19: Lembar Perbaikan Skripsi

Lampiran 20: Biodata Penulis

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. KARYA PRIMA ALFATIH LAHAT**

Lusi Niarti¹, M. Idris², Fitantina³
lusiniarti17@gmail.com

ABSTRAK

**Lusi Niarti/212019098/2023/ Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat secara simultan dan parsial, jenis penelitian menggunakan jenis penelitian Asosiatif, variabel yang digunakan adalah Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi dan Beban kerja, Sampel yang digunakan sebanyak 52 responden dari 110 karyawan, yang diambil menggunakan teknik *Non Propability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*, data yang digunakan adalah Data Primer dan Sekunder, teknik analisis menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis F dan t, serta Koefisien Determinasi. Hasil penelitian dari regresi Linier Berganda bahwa Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat, hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, secara parsial ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan., hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kepuasan kerja karyawan sebesar 51,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

The Effect of Compensation and Workload on Employee Job Satisfaction at PT. Works by Prima Alfatih Lahat

*Lusi Niarti*¹, *M. Idris*², *Fitantina*³
lusiniarti17@gmail.com

ABSTRACT

Lusi Niarti/212019098/2023/ The Effect of Compensation and Workload on Employee Job Satisfaction at PT. Works by Prima Alfatih Lahat

This study aims to determine the effects of compensation and workload on employee job satisfaction at PT Karya Prima Alfatih Lahat, both simultaneously and partially, this type of research uses the associative research type, the variables used are employee job satisfaction, compensation, and workload, the sample used was 52 respondents from 110 employees, who were taken using the non-probability sampling technique with the purposeful sampling method, the data used are primary and secondary data, the analysis technique uses multiple linear regression, F and t hypothesis tests, and the coefficient of determination, the results of research using multiple linear regression indicate that compensation and workload have a positive effect on job satisfaction of employees of PT Karya Prima Alfatih Lahat, the results of the hypothesis test simultaneously show that there is a significant effect of compensation and workload on job satisfaction, partially because there is a significant effect of compensation on employee job satisfaction and partially because there is a significant effect of workload on employee job satisfaction, the results of the Coefficient of Determination show that compensation and workload are able to contribute to the rise and fall of employee job satisfaction by 51.5%, while the rest are influenced by other factors outside of this study.

Keywords: Compensation, Workload and Satisfaction Employee Work

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan atau organisasi di mana berfungsi sebagai alat penggerak pada setiap kegiatan yang berjalan di suatu perusahaan maupun organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk melakukannya karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mengorganisir, merencanakan, menggerakkan serta mengarahkan sumber daya lainnya yang berada dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Sumber Daya Manusia yaitu salah satu dari keunggulan perusahaan untuk bersaing dalam efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas dalam perusahaan guna mencapai sebuah tujuan oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan yang dimiliki terbatas sifatnya maka perusahaan harus mampu untuk mengoptimalkan dan memperdayakan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan

hidupnya, sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik sesuai yang diharapkan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik dan akan meningkatkan produktivitas sementara karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal. Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan Kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan apabila kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang ditemui dan didupatkannya dari tempatnya bekerja.

Banyak Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, beberapa faktor yang ada di dalam kepuasan kerja karyawan diantaranya kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa berupa uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan fasilitas dan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan

kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Besarnya imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan merupakan hasil kerja karyawan itu sendiri, sehingga karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi diberikan kepada karyawan secara adil, tepat maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang lebih baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien guna memajukan perkembangan perusahaan.

Selain kompensasi, beban kerja juga menjadi faktor ketidakpuasan kerja karyawan beban kerja yang terlalu tinggi membuat karyawan merasa tidak puas. Menurut Koesoemowidjojo (2017:21) Beban Kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban Kerja merupakan suatu proses penentuan jumlah jam kerja yang dipergunakan atau diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu. Beban Kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi, saat menjalankan tugas yang diberikan individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu

Beban kerja yang diberikan perusahaan di mana perusahaan memberikan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan kebanyakan tidak sesuai dengan tugas masing-masing karyawan sehingga banyak karyawan yang asal-asalan bekerja karena tidak sesuai dengan tugas mereka dan juga tidak konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan, membuat para karyawan mengejar deadline pekerjaan yang diberikan dan harus diselesaikan secepat mungkin dengan target-target pekerjaan yang berlebihan dan jangka waktu yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan. Terlalu berat beban pekerjaan yang diberikan membuat semakin besar beban pekerjaan yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

PT. Karya Prima Alfatih Lahat merupakan perusahaan terbatas yang bergerak dibidang jasa pengangkutan batu bara, yang memberikan layanan jasa transportasi, bidang perdagangan umum dan bidang kontraktor, dengan memberikan yang terbaik bagi mitra dengan kualitas yang tepat, dan harga yang tepat untuk mendapatkan kepercayaan dari pelanggan, pemasok dan pesaingnya. Memberikan komitmen yang tinggi kepada mitra dengan tepat dan memenuhi persyaratan pelanggan dalam hal kualitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui masih terdapat masalah yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan dari perusahaan dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah dan belum mendapatkan solusi menyelesaikan permasalahan di mana jika kepuasan kerja

karyawan tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada peningkatan keluarnya karyawan dari organisasi, hal ini ditunjukkan dari data keluar masuknya karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat.

Tabel 1.1
Data Turnover Masuk Dan Keluar Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Persentase Keluar
2018	125	5	3	2,4%
2019	115	7	4	3,5%
2020	110	3	6	5,4%
2021	110	4	11	10,%
2022	110	3	12	11%

Sumber : PT. Karya Prima Alfatih Lahat

Berdasarkan data di atas terjadinya keluar masuknya karyawan dalam bekerja, penyebab terjadinya keluarnya karyawan yaitu karena keidak puasan karyawan dalam bekerja hal ini terjadi karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan beban kerja yang terlalu tinggi , keluarnya karyawan membawa dampak negatif bagi perusahaan PT. Karya Prima Alfatih dibarengi dengan ketatnya persaingan bisnis dalam jasa transportasi pengangkutan batu bara dapat mengancam kelangsungan perusahaan jika terus menerus meningkatsehingga bayaknya karyawan yang keluar karena tidak puas di mana dilihat dari tabel keluarnya karyawan mengalami peningkatan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir pada tahun 2018 tingkat keluarnya karyawan sebesar 2,5%. Kemudian mengalami peningkatan paling tinggi pada tahun 2022 menjadi 11%. Tingginya persentase karyawan keluar menyatakan bahwa semakin tidak puas karyawan

berdampak pada perputaran kerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang puas dengan hasil pekerjaannya yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan karyawan akan terus berusaha bekerja dengan baik sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan dan menjenukan sehingga karyawan akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan dalam bekerja.

Menurut beberapa karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat mereka keluar karena ketidakpuasan kerja karyawan dalam bekerja di mana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan kebanyakan tidak sesuai dengan kemampuan dan keinginan yang dimiliki karyawan dalam bekerja hal ini menyebabkan pekerjaan yang karyawan lakukan kurang optimal, serta pengarahan dari pengawas atau pimpinan terhadap karyawan yang bekerja senang atau tidaknya dengan bagian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan di mana banyak karyawan yang merasa bekerja tidak sesuai dengan bidang keahlian yang mereka miliki sehingga banyak karyawan yang cenderung kurang bersemangat dalam bekerja karena pekerjaan yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan keinginan dan keahlian yang mereka miliki, pemberian pengawasan yang kurang baik dari pengawas memperlakukan karyawan dalam bekerja sehingga mengakibatkan karyawan kurang mengembangkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja sehingga memperoleh ketidakpuasan dalam bekerja dan promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak mempertimbangkan penilaian promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja dan masa kerja untuk jenjang karier yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah mengabdikan cukup lama berupa lainnya.

Pemberian Kompensasi di PT. Karya Prima Alfatih Lahat kepada karyawan tidak meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian imbalan berupa gaji kepada karyawan sering kali terlambat diberikan kepada karyawan dan juga imbalan berupa gaji yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan terlalu berat dan hasil yang diperoleh tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, pemberian insentif bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga tidak sesuai harapan karyawan di mana karyawan mengharapkan insentif, bonus yang diberikan belum dapat memenuhi kebutuhan hidup atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, sehingga menyebabkan tingkat semangat kerja karyawan dalam bekerja menurun dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan peranan posisi karyawan sehingga membuat karyawan tidak merasa terlindungi dengan adanya tunjangan tersebut.

Fenomena selanjutnya yaitu beban kerja di mana standar pekerjaan yang diberikan PT. Karya Prima Alfatih Lahat kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga menimbulkan tidak semangat karyawan dalam bekerja, selain itu penggunaan waktu yang di berikan perusahaan kepada karyawan tidak konsisten dalam standar operasional prosedur atau SOP, penggunaan waktu yang diberikan kepada karyawan cenderung berlebihan, pekerjaan yang diberikan sering bersifat mendadak dengan jangka waktu yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja tidak maksimal, di mana tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan target yang ingin dicapai perusahaan

tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan antara target penyelesaian dengan target yang diinginkan sehingga membuat karyawan selalu berusaha menyelesaikan target yang ditentukan dengan melakukan lembur agar target pekerjaan tersebut dapat tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat?
3. Apakah ada Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Prima Alfatih Lahat

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian dapat menambah pengetahuan, menambah wawasan dan memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil Penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi PT. Karya Prima Alfatih Lahat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis dimasa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Nusa Media Yogyakarta
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, RN (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Grup Fif Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Ajeng Iestari (2022). *Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Manggala usaha manunggal cabang muara enim*. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Palembang*.
- Ajimat, Aini, N., Budi, S., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3):1–10.
- Hasan, M. Iqbal. (2015). *Pokok-pokok materi statistik II (Statistik Inferensif)*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Hasyim, W. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia*. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192.
- Jumaidi, E. N. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. asuransi jiwa bersama bumiputera*. *E Journal katalogis*, 2(2).
- Koesomowidjojo, S.R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses* (Penebar Swadaya Grup) Jakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Oktari, L. T., Irfani, A., & Rososallyn, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang Asia Afrika Bandung*. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 820-826.
- Sandra, D. dkk (2016). *Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jaswita Jabar*. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 2(3), 28.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutopo, LAP, Assyofa, AR, & Iss, A. (2022, Januari). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT X cabang Asia Afrika Bandung*. Dalam Seri Konferensi Bandung: Bisnis dan Manajemen (2)(1)
- Tambengi, K. F., & dkk. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.* . [www. e-jurnal.com](http://www.e-jurnal.com).
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.