

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDOPAL HARAPAN MURNI PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Muhammad Farhan

NIM : 212019106

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDOPAL HARAPAN MURNI PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Nama : Muhammad Farhan

NIM : 212019106

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Farhan
NIM : 212019106
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain
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 atau dipublikasikan oranglain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pusaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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 diperguruan tinggi ini

Palembang, Juni 2023


Muhammad Farhan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI


Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang.


Nama : Muhammad Farhan
NIM : 212019106
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Ety Liswani, S.E., M.Si
NIDN : 0027086001


Ummi Katsum, S.E., M.Si
NIDN : 0230047702

Mengetahui,
Dekan
u.p. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE. M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Dan barang siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya."

(Q.S At-Talaq: 4)

“Hidup yang tidak dipertaruhkan tidak akan pernah dimenangkan”

(Sutan Syahrir)

Kupersembahkan Kepada :

- Ayahanda dan Ibunda Tersayang
- Kakaku tersayang
- Pembimbing Skripsi
- Sahabat-Sahabatku
- Teman Perjalanan
- Keluarga Besar Mapala Alfedya
- Almamater Yang Kubanggakan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabbi"alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang" Shalawat serta salam senantiasa kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabatnya sampai kepada umatnya hingga akhir zaman, Aamiin

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tentunya tidaklah mudah dan tidak terlepas dari kesulitan. Penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua ku. Ayahanda Subandi dan Ibunda Risma Hairani yang telah mendidik, membiayai, mendo'akan, dan memberi dorongan semangat dengan penuh kasih sayang kepada penulis. Serta ucapan terima kasih kepada pembimbing yang telah memberikan waktu, pengarahan, dan saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan jauh dari sempurna, baik kualitas maupun kuantitas dari materi skripsi yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis. Meskipun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih banyak.

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

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Alm. Zawawi Kohar, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Para Responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
9. Orang tuaku Bapak dan Ibu. Subandi dan Risma Hairani yang telah memberikan dorongan serta do'a dan membiayai selama ini kepada saya.
10. Saudara kandungku M. Aditya Nugraha S.E yang selalu membantu serta dorongan, semangat, maupun doa.

11. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang telah memberikan do'a serta dukungan.
12. Terkhusus untuk Angkatan Puncak Abadi Mapala Alfedya yang telah berjuang bersama-sama serta memberikan dukungan hingga sampai saat ini.
13. Sahabat-sahabatku Tiga Serangkai (M. Faris Ramadhan/Labu dan Ruben/Lampu).
14. Teman sekaligus sahabatku yang selalu memberikan dukungan dan motivasi Al, Apek, Sarep, Tukul, Entong, Aldi dan masih banyak lagi yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

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

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Palembang, Juli 2023

Muhammad Farhan

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iii
Halaman Moto dan Persembahan.....	iv
Halaman Prakata.....	v
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak.....	xiii
Abstract.....	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	32

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34

C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampling	35
E. Data yang diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan Hasil Penelian	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	69
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA	71
-----------------------------	----

LAMPIRAN	73
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Kerja Karyawan	4
Tabel I.2 Daftar Gaji Karyawan	6
Tabel I.3 Bentuk Pemberian Tunjangan	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	26
Tabel III.1 Operasional Variabel	34
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	36
Tabel IV.1 Uji Validitas	48
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	49
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	49
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja ..	51
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ..	52
Tabel IV.8 Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.9 Kompensasi	54
Tabel IV.10 Beban Kerja	56
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel IV.12 Uji F	59
Tabel IV.13 Uji t	60
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II.1 Kerangka Pemikiran	32
---	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Jadwal Penelitian	73
Lampiran Daftar Kuesioner Responden.....	74
Lampiran Tabulasi Data Identitas Responden.....	78
Lampiran Tabulasi Data Variabel	79
Lampiran SPSS Karakteristik Responden	80
Lampiran Frekuensi Jawaban Responden	81
Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas	86
Lampiran Regresi Linier Berganda	89
Lampiran Koefisien Determinasi	89
Lampiran Uji F dan Uji t.....	89

ABSTRAK

Muhammad Farhan/212019106/Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indopal Harapan Murni. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan cara penyebaran kuisisioner. Populasi penelitian di PT. Indopal Harapan Murni Palembang berjumlah 110 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 52 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif yang di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 10%.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial diketahui Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji determinasi sebesar 0,690 atau 69%, artinya variabel kompetensi dan disiplin kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan,. Sedangkan (31%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Muhammad Farhan/212019106/The Influence of Compensation and Workload on Employee Performance at PT. Indopal Harapan Murni Palembang.

This study aims to determine the effect of compensation and workload on employee performance at PT. Indopal Pure Hope. This type of research is associative research. Data collection techniques used in research by way of distributing questionnaires. The research population at PT. Indopal Harapan Murni Palembang has 110 employees. The number of samples in the study were 52 employees. The data analysis used in this research is qualitative which is quantified. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. F test, t test and the coefficient of determination (R²) with an error rate of 10%.

The results of the study show that there is an effect of compensation and workload on employee performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression. Simultaneously shows a positive and significant effect of Compensation and Workload on Employee Performance. Partially, it is known that compensation has an effect on employee performance. Workload has a significant effect on employee performance. The determination test is 0.690 or 69%, meaning that the competence and work discipline variables can affect employee performance. Meanwhile (31%) are influenced by other factors outside the research..

Keywords: Compensation, Workload, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan, daya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya setiap organisasi dalam mencapai tujuan. Agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat secara luas, maka kepemilikan SDM organisasi harus dikelola dengan baik. Pengelolaan SDM suatu perusahaan juga sudah merupakan suatu tuntutan yang tidak dapat dielakkan lagi. Para pengelola SDM dalam sebuah perusahaan yang termasuk dalam personalia harus dilakukan oleh orang-orang profesional, mengingat kegiatan personalia tersebut sudah semakin kompleks, mulai dari kegiatan perencanaan, rekrutmen dan proses seleksi serta pasar tenaga kerja internal, kompensasi, pelatihan hingga pengawasan. 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 merupakan 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 kinerja karyawan yang baik sesuai yang diharapkan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri

Dalam meningkatkan kinerja, perusahaan harus melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal, beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, dan lain sebagainya. Kepuasan akan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

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 dapat meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan dan akan termotivasi 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 menurunnya kinerja karyawan, beban kerja yang terlalu tinggi membuat karyawan merasa tidak nyaman. Menurut Koesoemowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan 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.

PT. Indopal Harapan Murni (IHM) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan kayu (*wood processing industry*). Jenis kayu yang diolah semuanya adalah kayu hasil budi daya, yaitu pulai, durian, jabon dan sengon. Produk yang dihasilkan berupa kayu komponen yang siap untuk di rakit di negara tujuan, pemasaran semuanya untuk orientasi ekspor ke luar negeri.

Dalam perusahaan ini masih ada karyawan yang belum optimal dalam mengerjakan pekerjaannya dan masih kurang efektif. Contohnya sering menunda-nunda waktu dalam bekerja. Bagi karyawan di PT. Indopal Harapan Murni, kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan kontribusi dan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan cepat dikarenakan harus mencapai target yang

ditentukan perusahaan. Contoh yang positif yaitu karyawan mendapatkan bonus dari lembur tersebut tetapi disamping itu ada juga resiko yang mengancam dari seringnya lembur seperti fokus terganggu, emosi tidak stabil serta rentan terhadap penyakit dan tidak betah dalam bekerja.

Penilaian kinerja karyawan PT. Indopal Harapan Murni menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja. Penurunan kualitas kerja diindikasikan dari adanya sifat malas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan dan General Admin Bagian Umum, diketahui adanya karyawan yang menunda pekerjaan yang membuat pekerjaan yang dilakukan membuahkan hasil yang tidak baik dan maksimal. Beberapa karyawan mengakui bahwa mereka terkadang menunda pekerjaan mereka yang mengakibatkan pekerjaan mereka tidak mampu terselesaikan dengan baik.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT. Indopal Harapan Murni Palembang Terhadap Produksi Kayu
Tahun 2020-2022

Tahun	Target (Kubik)	Realisasi (Kubik)	Target yang tercapai (%)
2020	65	45	70%
2021	60	51	85%
2022	75	63	85%

Sumber : PT. Indopal Harapan Murni 2023

Berdasarkan tabel I.1 terlihat bahwa dari tahun 2020 sampai 2022 belum optimal dari hasil kerja yang tidak setabil dari tahun ke tahun, rata-rata penyelesaian tugas karyawan hanya mencapai 85%. Sedangkan kuantitas kerja karyawan, karyawan harus dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan yaitu 100%. Hasil penilaian kuantitas karyawan dalam

menyelesaikan tugas belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan tersebut,

Dalam efisien, perusahaan menuntut karyawan mampu menggunakan jam kerja mereka dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan General Admin Bagian Umum PT. Indopal Harapan Murni, karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga produksi sedikit tertunda. sehingga dilanjutkan keesokan harinya lagi. Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa karyawan belum mampu menggunakan jam kerja waktu secara efisien.

Melalui wawancara yang dilakukan peneliti dengan General Admin Bagian Umum PT. Indopal Harapan Murni dan karyawan, diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan antara lain disebabkan oleh kompensasi terlalu rendah, beban kerja yang terlalu tinggi, rendahnya tingkat kepercayaan diri karyawan, motivasi yang tidak mampu mengangkat semangat kerja karyawan, lingkungan kerja yang monoton, dan budaya organisasi. Dari faktor-faktor tersebut, kompensasi dan beban kerja menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas dasar hasil kerja mereka. Yang mempengaruhi kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji adalah penerimaan finansial secara langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berikut daftar gaji karyawan berdasarkan golongan.

Tabel I.2
Daftar Gaji Karyawan

Golongan	Penghasilan Perbulan
9	Rp2.200.000-3.500.000
10	Rp2.500.000-3.500.000
11	Rp3.000.000-6.000.000
12	Rp4.000.000-7.500.000
13	Rp5.000.000-7.500.000
14	Rp5.500.000-7.500.000

Sumber : PT. Indopal Harapan Murni 2023

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan General Admin Bagian Umum PT. Indopal Harapan Murni, beberapa karyawan pada golongan 9 merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan untuk perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan pada golongan tertentu merasa kurang diperhatikan penghasilannya oleh perusahaan.

Insentif adalah tambahan finansial secara langsung yang diterima karyawan diluar gaji pokok. Insentif yang diterima oleh karyawan adalah uang lembur. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, karyawan merasa minimnya insentif uang lembur yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menginginkan perusahaan mampu memberikan uang lembur sesuai dengan jam lembur mereka. Sedangkan pada saat ini uang lembur diberikan pada jumlah yang sama tanpa melihat waktu lembur. Tunjangan adalah bentuk pemberian finansial dari perusahaan kepada karyawan berdasarkan syarat tertentu guna meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan. Berikut data pemberian tunjangan kepada karyawan.

Tabel I.3
Data Bentuk Pemberian Tunjangan

Jenis Tunjangan	Keterangan
Tunjangan kesejahteraan	Tunjangan kesejahteraan adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan atau tingkatan.
Tunjangan sandang	Tunjangan sandang diberikan kepada karyawan setiap satu tahun sekali sebesar satu kali gaji.
Tunjangan Hari Raya	Tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan sebesar dua kali gaji dalam satu tahun. Tunjangan diberikan di hari raya seperti hari keagamaan.
Jasa produksi	Bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan sebesar maksimal delapan kali gaji. Bonus yang diberikan secara tunai maupun non tunai

Sumber : PT. Indopal Harapan Murni 2023

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, diketahui masih adanya karyawan yang belum merasa puas dengan pemberian tunjangan tersebut. Beberapa karyawan merasa tunjangan kesejahteraan dan sandang dirasa kurang dengan kebutuhan mereka. Karyawan mengharapkan perusahaan mampu memberikan tunjangan lebih baik.

Fasilitas adalah salah satu sarana non tunai yang yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mendukung penyelesaian tugas lebih baik, cepat dan tepat. Penyediaan fasilitas di PT. Indopal Harapan Murni dirasakan kurang oleh karyawan. Pada saat tertentu karyawan merasa fasilitas yang diberikan perusahaan belum mampu memadai dengan jumlah pekerjaan yang mereka terima.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah jumlah atau volume tugas yang dikerjakan oleh karyawan. beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu mencapai target agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain itu, dengan banyaknya persaingan di dunia produksi kayu yang semakin berkembang, karyawan dituntut untuk memproduksi kayu dengan kualitas baik yang mengakibatkan beban kerja karyawan meningkat.

Kondisi pekerjaan adalah dimana karyawan merasakan seperti apa pekerjaan yang mereka kerjakan saat itu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, pada saat tertentu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan melebihi kapasitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menghambat karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan jam kerja. Hal ini didukung dengan wawancara dari General Admin Bagian Umum PT. Indopal Harapan Murni, bahwa standar pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan. Pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan mengakibatkan meningkatnya beban kerja yang dipikul oleh karyawan. Pada kenyataannya, hampir setiap hari terdapat karyawan yang lembur agar pekerjaan mampu terselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang menyangkut kinerja karyawan dengan judul. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Indopal Harapan Murni Palembang

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu juga menjadi media untuk mencoba mengaplikasikan ilmu yang dimiliki

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk melakukan perbaikan-perbaikan bagi PT. Indopal Harapan Murni Palembang. Yang berhubungan dengan kinerja karyawan

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian terhadap pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (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 Fit Manado*. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7 (3).
- 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.
- Al-Mu'tasyn. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Hotel Makasar*.
- Anggi. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru*
- Burhannudin., Mohammad Zainul, & Muhammad Harlie. (2019). *Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Islam Muhammad Arsyad Al Banjarmasin*. Vol. 8, No. 2
- Christiyono. (2023) *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Desi. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Bintang Swalayan Ponorogo*.
- Hasan, M.I. (2015). *pokok-pokok materi statistik II (statistik Inferensif)*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Jumaidi, E. N. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi jiwa bersama bumiputera*. *E Journal katalogis*, 2(2).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Ed. 1. Cet ke-6. Depok: Rajawali Pers.

- Koesomowidjojo, S.R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun. Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta.
- Lestari, A. (2022), *Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan* PT. Manggala usaha manunggal cabang muara enim. Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Palembang.
- Lusi. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Pada PT. Karya Prima Alfatih Lahat.
- Munandar, A S, 2014. *Psikologi industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nova Ellyzar 2017, *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh*, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37.
- 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. (2016). *Pengaruh Prestasi kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada* PT. Jaswita Jabar. *Revista CENIC. Ciencias Biologicas*, 2(3), 28.
- Sugiyono. (2020). *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 Manajemen* (2)(1).
- Tambengi, K. F., (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).
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media
- Wirawan, 2017, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.
- Zainal, V.R 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

