

**PENGARUH BEBAN KERJA PENGEMBANGAN SDM DAN KOMPENSASI
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. INDOTIRTA SRIWIJAYA PERKASA KOTA PRABUMULIH**



Skripsi

Nama : Edi Juanda

NIM : 212019214

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**PENGARUH BEBAN KERJA PENGEMBANGAN SDM DAN KOMPENSASI
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. INDOTIRTA SRIWIJAYA PERKASA KOTA PRABUMULIH**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Edi Juanda

NIM : 212019214

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Edi Juanda
NIM : 212019214
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan SDM dan Kompensasi
Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada
PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih

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 orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai 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, 04 Juli 2023



Edi Juanda
Edi Juanda
NIM : 212019214

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan SDM, dan Kompensasi Karyawan
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya
Perkasa Kota Prabumulih.

Nama : Edi Juanda
NIM : 212019214
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 19 Agustus 2023

Pembimbing 1,



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN : 0015056510

Perabimbing 2,



Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN : 0228016501

Mengetahui,

Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN : 02290557501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto :

Allahuma yassiruu walaa tu'assiruu, basyiruu walaa tunaffiruu

Artinya : "Ya Allah, permudahilah, jangan dipersulit, berilah kabar gembira, jangan ditakut-takuti."

- ❖ *"Jika kau lelah akan keadaan yang sekarang, jangan menyerah. Teruslah berusaha sampai tiba saatnya lelah mu membawa berkah". (Juanda)*
- ❖ *"Teruslah berusaha dalam menggapai cita, dengan dibarengi usaha dan do'a. Karna sesungguhnya, usaha dan do'a tidak akan pernah mengkhianati hasilnya". (Juanda)*

Puji syukur Kepada Allah SWT.

Kupersembahkan skripsi ini dengan segenap cinta dan kasih sayang

Kepada:

- *Ayahanda Gurniadi, S.P. dan Ibunda Heni Nuraini yang sangat saya cintai.*
- *Ayukku Verania dan kakak iparku Okky Aditya, S.IP. Serta Keponakanku Athaillah Rafasya Aditya*
- *Keluarga besarku*
- *Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya berupa kesempatan dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan SDM, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih bisa selesai pada waktunya. Ini merupakan salah satu syarat penting dalam mencapai gelar sarjana di bidang ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang. Meskipun penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun penulis berusaha semaksimal mungkin dalam menyusunnya. Harapan besar penulis adalah agar skripsi ini dapat berguna sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian di kemudian hari. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menerima bimbingan, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengungkapkan rasa syukur dan terima kasih yang tulus, terutama kepada kedua orang tua, ayahanda Gurniadi, S.P., dan Ibunda Heni Nuraini, yang telah mengorbankan banyak waktu dan usaha untuk mendukung penulis serta memberikan doa dan semangat hingga penulis berhasil meraih gelar sarjana. Terima kasih kepada semua pihak atas dedikasi dan pengorbanan yang telah diberikan.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih setinggi-tingginya kepada:

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 Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Tobari, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing 1 yang sudah membimbing, dan memberi masukan serta arahan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing 2 yang selalu dengan sabar membimbing, memotivasi, dan memberi masukan serta arahan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Hendri Lie, S.E., selaku Direktur Utama PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih. Yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
7. Bapak Dodi Candra, S.E., selaku General Affair PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih. Yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

8. Bapak Riki Agusetiawan, S.TP., selaku Pembimbing Lapangan penulis selama di tempat penelitian, yang dengan sabar membimbing, dan memberi masukan serta arahan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Bapak yono, selaku paman yang sudah memberikan bantuan atas terselesainya skripsi ini.
10. Semua karyawan PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih, yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian ini.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis memahami bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun demi terciptanya penelitian selanjutnya yang lebih baik lagi.

Palembang, 7 Agustus 2023

Edi Juanda
NIM : 212019214

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasional Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data yang Diperlukan.....	39
F. Metode Pengumpulan Data.....	39
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76
Daftar Pustaka.....	78
Lampiran.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Target Produksi Air Minum Dalam Kemasan Cup 220 ml.....	5
Tabel II.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel III.2 Kerangka Sampel.....	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel IV.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV.4 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel IV.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel IV.6 Profil Responden Berdasarkan Divisi.....	51
Tabel IV.7 Jawaban Responden Produktivitas Kerja.....	52
Tabel IV.8 Jawaban Responden Beban Kerja.....	53
Tabel IV.9 Jawaban Responden Pengembangan SDM.....	55
Tabel IV.10 Jawaban Responden Kompensasi.....	57
Tabel IV.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel IV.12 Hasil Uji F.....	60
Tabel IV.13 Hasil Uji t.....	61
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.I Kerangka Pemikiran.....30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal kegiatan penelitian mahasiswa

Lampiran : Surat pernyataan selesai melakukan penelitian dari lokasi penelitian

Lampiran : Fotocopy aktivitas bimbingan penulisan skripsi

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi Data

Lampiran : Hasil Uji Validitas Beban Kerja, Pengembangan SDM, Kompensasi dan
Produktivitas Kerja

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja, Pengembangan SDM, Kompensasi dan
Produktivitas Kerja

Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)

Lampiran : Hasil Uji t (Parsial)

Lampiran : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Sertifikat SKPI

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Tabel r, t, dan F

ABSTRAK

Edi Juanda / 2019214 / 2023 / Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan SDM, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh beban kerja, pengembangan SDM dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja, pengembangan SDM dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih. Penelitian ini dilakukan di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih. yang beralamat di Jalan Angkatan 45, RT: 001/RW: 002 kelurahan Gunung Ibul Barat, kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Dengan sampel 89 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa dari hasil uji simultan nilai F_{hitung} sebesar $25.650 > F_{tabel}$ 2.711. yang berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya bahwa beban kerja, pengembangan SDM, dan kompensasi karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. dan dari hasil uji parsial nilai t_{hitung} variabel beban kerja sebesar 6.407, nilai t_{hitung} variabel Pengembangan SDM sebesar 3.921, $>$ dari t_{tabel} sebesar 1.988, artinya ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar -0,903. artinya t_{hitung} -0,903 $<$ t_{tabel} 1.988. Artinya tidak ada pengaruh dan tidak signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Pengembangan SDM, Kompensasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Edi Juanda / 2019214 / 2023 / The Influence of Workload, Human Resource Development, and Employee Compensation on Employee Work Productivity at PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa in Prabumulih City / Human Resource Management.

The research problem formulation in this study revolves around whether there is an influence of workload, human resource development, and compensation on employee work productivity at PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa in Prabumulih City. The objective of this research is to determine the impact of workload, human resource development, and compensation on employee work productivity at PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa in Prabumulih City. This study was conducted at PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa in Prabumulih City, located at Jalan Angkatan 45, RT: 001/RW: 002, Gunung Ibul Barat Sub-district, East Prabumulih District, Prabumulih City, South Sumatra. The research adopted an associative research design, involving a sample of 89 employees. The sample selection technique utilized probability sampling through simple random sampling method. Both primary and secondary data were collected for the study. Data collection was conducted through the use of questionnaires. The research approach combines qualitative and quantitative methods, employing multiple linear regression analysis technique.

The results of this study indicate that based on the simultaneous test, the calculated F-value of 25.650 is greater than the tabulated F-value of 2.711. This implies that the null hypothesis (H_0) is rejected, and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. This means that workload, human resource development, and employee compensation collectively have a positive and significant impact on employee work productivity. In terms of partial testing, the calculated t-value for the workload variable is 6.407, the calculated t-value for the Human Resource Development variable is 3.921, both of which are greater than the tabulated t-value of 1.988. This indicates a positive and significant influence on work productivity. Meanwhile, the calculated t-value for the compensation variable is -0.903, which is less than the tabulated t-value of 1.988. This implies that there is no significant impact of compensation on employee work productivity.

Keywords: Workload, Human Resource Development, Compensation, Work Productivity

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu didasari oleh semua tingkatan manajemen di suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah berupa manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Elbadiansyah, 2019: 1).

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengembangan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Sofyan, 2013: 5). Sumber daya manusia yakni : ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bekerja efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016: 10).

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari teknologi perusahaan saja tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan sumber

daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Edy Sutrisno, 2009: 99).

Pengetahuan maupun pemahaman seorang pimpinan atau manajer manajemen sumber daya manusia (MSDM) tentang hal produktivitas kerja merupakan hal yang wajib dipahami oleh mereka. Hal itu akan berdampak kepada kurangnya perhatian karyawan terhadap produktivitas kerja. Sehingga, mempengaruhi keberlangsungan sebuah perusahaan. Jika karyawan atau pegawai tidak produktif, maka seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan akan terkendala.

Tingginya beban kerja dapat berdampak pada produktivitas kerja. Beban kerja merujuk pada situasi di mana karyawan dihadapkan pada tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Hal ini dapat menghambat pelaksanaan tugas dan jika dibiarkan terus menerus, dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. (Festinahati, 2021: 191).

Dalam hal ini, perusahaan mempunyai standar yang sesuai dengan objek kerja yang dilakukan. Standar kerja dapat ditetapkan berdasarkan

tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab dalam upaya mendapatkan hasil yang optimal dalam menilai suatu kinerja. Namun, apabila seorang karyawan dibebankan tugas yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan maka akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Pengembangan SDM di dalam sebuah perusahaan menjadi hal yang sangat penting, pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan perusahaan, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan (Kadarisman, 2012: 5). Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan perusahaan.

Apabila pengembangan SDM tidak dilakukan dalam perusahaan, maka akan terlihat beberapa gejala antara lain: sering berbuat kesalahan dalam bekerja, tidak pernah berhasil memenuhi standar kerja, memiliki pola pikir sempit, tidak mampu menggunakan peralatan yang canggih dalam bekerja, produktivitas kerja tidak meningkat, dan rasa kepedulian rendah di kalangan SDM terhadap perusahaan (Sedarmayanti, 2014: 167).

Kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan tidak selalu meliputi semua jenis kompensasi. Pemberian kompensasi dapat bervariasi, dan biasanya berdasarkan pada pendapat pimpinan dan manajemen perusahaan tentang penting tidaknya suatu bentuk kompensasi harus diberikan kepada karyawan dan disesuaikan pula dengan kemampuan

perusahaan yang bersangkutan. Masih banyak perusahaan di sini yang hanya memberikan kompensasi dasar (Hakim, 2014: 95).

Bagi karyawan, kompensasi dalam bentuk riil seperti kompensasi dasar maupun kompensasi variabel adalah penting, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan penilaiannya terhadap pengorbanan yang telah diberikan kepada kelompoknya maupun kepada perusahaan.

Saat ini, industri air minum dalam kemasan (AMDK) mengalami perkembangan yang signifikan. Terlihat adanya peningkatan jumlah perusahaan yang beroperasi di sektor ini. Air minum dalam kemasan (AMDK) adalah air yang telah diproses menggunakan teknologi khusus dan dikemas dalam berbagai bentuk dan ukuran seperti botol 600 ml, gelas 220 ml, galon 19 liter, dan ukuran kemasan lainnya. Berbagai jenis air minum dalam kemasan (AMDK) ditawarkan oleh perusahaan-perusahaan dalam skala kecil maupun besar di industri ini.

Berkembang pesatnya bisnis air minum dalam kemasan (AMDK) karena didorong oleh kebutuhan masyarakat yang terbatasnya pasokan air bersih di beberapa lokasi. Masyarakat memilih air minum dalam kemasan (AMDK) sebagai solusi untuk memenuhi kebutuhan air minum mereka. Industri ini dianggap sebagai bisnis yang vital bagi konsumen, sehingga menjadikan bisnis di industri ini meningkat dengan pesat dan adanya persaingan yang semakin ketat.

Winro adalah merek air minum dalam kemasan (AMDK) yang didirikan oleh PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa pada tanggal 27 Mei 2013. Perusahaan ini bergerak dalam produksi dan distribusi (AMDK). Terletak di Jalan Angkatan 45, RT 001/RW 002, Kelurahan Gunung Ibul Barat, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

Berdasarkan data yang didapat dari PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Prabumulih, bahwa target perusahaan yang ditetapkan untuk periode Januari-Desember 2022 belum pernah tercapai sepenuhnya. Hal ini dapat diperhatikan dari tabel berikut:

Tabel I.1
Realisasi Target Produksi Air Minum Dalam Kemasan Cup 220 ml
PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Prabumulih
Bulan Januari-Desember 2022
(Dalam Dus)

Bulan	Target	Realisasi	Tercapai (%)	Tidak tercapai (%)
Januari	164.300	133.377	82%	18%
Februari	198.700	152.016	77%	23%
Maret	272.700	211.439	78%	22%
April	265.600	200.008	76%	24%
Mei	233.200	186.085	80%	20%
Juni	181.100	144.381	80%	20%
Juli	278.700	205.461	74%	26%
Agustus	261.900	201.754	78%	22%
September	216.900	172.163	80%	20%
Oktober	218.900	169.876	78%	22%
November	238.300	181.720	77%	23%
Desember	232.900	178.270	77%	23%

Sumber: Bagian Produksi PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Prabumulih, 2022.

Berdasarkan tabel I.1 bahwa hasil produksi air minum dalam kemasan cup 220 ml mengalami *fluktuatif* (naik-turun), namun belum pernah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini, menunjukkan tingkat produktivitas kerja karyawan masih minim sehingga perlu dilakukan peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan data tabel I.1 di atas bahwa, besarnya target produksi yang ditetapkan perusahaan membuat karyawan merasa beban kerja yang diberikan cukup tinggi, tidak seimbang jumlah karyawan dengan pekerjaan yang diberikan membuat kondisi pekerjaan tidak nyaman sehingga membuat pekerjaan menumpuk, dan pemberian tugas secara mendadak dengan jangka waktu yang singkat membuat karyawan merasa beban kerja yang diberikan cukup tinggi sehingga berdampak pada hasil produksi yang karyawan kerjakan.

Tidak adanya fasilitas pengembangan SDM dan kesempatan jenjang karir di perusahaan menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk bekerja dengan maksimal, sehingga produktivitas mereka menurun. Karyawan cenderung hanya melakukan tugas rutin saja tanpa adanya peningkatan kemampuan, karena mereka merasa bahwa baik bekerja dengan hasil sedikit atau banyak, hasilnya sama saja. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan kesempatan pengembangan SDM, agar mereka dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, dengan demikian karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir di perusahaan. Pengembangan SDM juga

memiliki peran vital dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam mengoperasikan mesin-mesin produksi. Hal ini dapat mengurangi risiko kerusakan pada barang dan mesin produksi akibat dari kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan masih terbilang kecil, bonus yang diberikan tidak sebanding dengan waktu lembur yang karyawan gunakan dan masih terdapat karyawan yang tidak sesuai prosedur dalam mengajukan cuti sehingga membuat pekerjaan menjadi terganggu.

Masih terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga pekerjaan menjadi terganggu karna karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Penggunaan waktu kerja tidak maksimal, membuat karyawan tidak efektif dan efisien dalam bekerja sehingga dapat mengganggu produktivitas perusahaan. Seperti terdapat karyawan yang sedang mengobrol dan bercanda dengan sesama karyawan pada saat waktu kerja membuat pekerjaan terganggu dan membuat waktu kerja tidak efektif.

Permasalahan-permasalahan di PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa ini dapat mengganggu aktivitas produksi perusahaan sehingga sulit mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. Permasalahan ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan SDM, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh beban kerja, pengembangan SDM dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, pengembangan SDM dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan pada bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya masalah yang diteliti, yaitu pengaruh beban kerja, pengembangan SDM dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran bagi PT. Indotirta Sriwijaya Perkasa Kota Prabumulih, dalam mengatasi beban kerja karyawan, pengembangan SDM dan pemberian kompensasi agar menghasilkan produktivitas kerja yang baik bagi karyawan.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi pemikiran bagi yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut sebagai bahan tambahan referensi terutama bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, pengembangan SDM, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Daftar Pustaka

- Asiati, Diah. Isnaini. dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Budiasa, I. Komang. (2021), *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas Jawa Tengah: Pena Persada.
- Elbadiyansah. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV.IRDH.
- Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, & Erasma F.Zalogo. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan*. Vol.4, No.2, 2021.
- Hadari, Nawawi & Martini, M. Hadari. (2021). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hakim, Abdul. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Handoko, Hani, T. (2012). *Manajemen Personalia dan & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kadarisman (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lumunon, Renaldo, R. (2019). *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama Aqua Airmadidi*. Vol.7, No.4, 2019
- Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Mujanah, Siti. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya; CV. PMN.
- Mutiadi. Nida. dkk. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia*. Vol.4, No.3, 2021.
- Pedoman Usulan Penelitian Dan Skripsi* (2021). Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Juliawati, Poniah. (2020). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung*. Vol.6, No.1, 2020.
- Purwaningsih, Erwin. (2020). *Modul Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Samarinda.
- Priyanto, H. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6 (2), 163–174.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: C.V Mandar Maju.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian. (2018). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bina Aksara.
- Sulistiana, Nelli. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Rangka Kabupaten Subang*. Vol.1, No.1, 2019.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Umar, Husein. (2015). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Wahyuni, Sri. (2022). *Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompetensi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Kota Sidoarjo*. Vol.7, Issue.3, Hal.164-175, 2022.
- Wijaya, Candra & Manurung, Ojak. (2021). *Produktivitas Kerja, Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana.