

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HEVEA MK 1 PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Nur Ihsani

Nim 212020193

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HEVEA MK 1 PALEMBANG**

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada
program strata satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Muhammad Nur Ihsani

Nim : 212020193

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Nur Ihsani
Nim : 212020193
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 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 dituliskan 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 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, Mei 2024



Muhammad Nur Ihsani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang

Nama : Muhammad Nur Ihsani
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

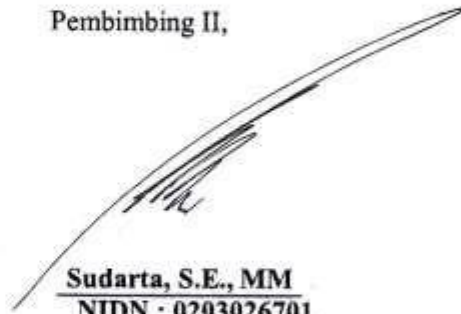
Pada Tanggal, Mei 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Hj. Kholillah., S.E., M.Si
NIDN : 0201106001



Sudarta, S.E., MM
NIDN : 0203026701

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Tidak ada pemberian orang tua yang paling berharga kepada anaknya daripada pendidikan akhlak mulia."

(HR. Bukhari)

“Tiada hal yang sulit didunia ini melainkan kamu yang membuatnya menjadi sulit”

(Muhammad Nur Ihsani)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua Orang Tua Saya Ibu Nur Lena
(Almh) dan Bapak Khaidir Effendi
(Alm).
2. Kakak Kandung Saya Nazlah
Khairiah Dan Nadyah Khairiah
3. Diri Sendiri



PRAKATA

Assalamualaikum Warohmatullahi Wa Barakatuh

Alhamdulillah rabbil'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 Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang" 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 penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tersayang Bapak Khaidir Effendi dan Ibu Nur Lena yang telah merawat, mendidik, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang. 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 Prof. 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. dan Bapak Mister Chandera, S.E., M.Si., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj.Kholillah., S.E.,M.Si, selaku dosen pembimbing I dan Bapak Sudarta, S.E., MM, yang telah banyak sabar dan banyak membantu, membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama menimba ilmu di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis dalam kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang di perlukan selama penulisan penelitian. Serta terima kasih kepada responden yang telah membantu mengisi pertanyaan kuesioner.
7. Teruntuk pintu surgaku Ibu Nur Lena (Almh) dan Ayah Khaidir Effendi (Alm), tidak banyak yang ingin saya sampaikan disini selain ucapan terima kasih, dan mohon maaf. Walaupun Ayah dan Ibu tidak bisa membantu sampai skripsi ini selesai, tapi doa dan dukungan bisa di rasakan.
8. Saudara sedarahku Nazlah Khairiah dan Nadyah Khairiah , yang telah membantu dan memotivasi skripsi ini, dan juga sudah membantu biaya di perkuliahan ini.

9. Sahabatku M. Haikal Umary, M. Usman Juliansyah, Muhammad Luthfi, M Dicky Suhadi, dan seluruh sahabat yang tidak dapat di sebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu dan menghibur di kala saya terpuruk, terima kasih untuk semua tawa yang diberikan.
10. Sahabat awal perkuliahanku sampai detik ini Bunga Adellia, Tasya Ajeng Maharani, Rizki Agustina, Selonong Boys Dan lain lain, terima kasih telah membersamai proses kuliah yang menjadi bewarna ini.
11. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis terima kasih.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subhana wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat Aamiin ya rabbal alamin.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Wahramatullahi Wabarakatuh

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	11
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	31

D. Hipotesis	33
BAB II METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasionalisasi Variabel	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data Yang Diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data.....	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Distribusi PT. Hevea MK 1 Palembang	5
Tabel I.2 Pra Riset Mengenai Kinerja Karyawan	6
Tabel I.3 Pra Riset Mengenai Kompetensi	6
Tabel I.4 Pra Riset Mengenai Kepuasan Kerja.....	7
Tabel I.5 Pra Riset Mengenai Beban Kerja	8
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	36
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	39
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	52
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel IV.8 Kompetensi (X ₁).....	59
Tabel IV.9 Kepuasan Kerja (X ₂).....	61
Tabel IV.10 Beban Kerja (X ₃)	63
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linier Berganda	65
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan).....	67
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Uji Parsial t).....	68
Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	32
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Identitas Responden

Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Motivasi (X1)

Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lampiran 8 Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi

Lampiran 9 Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 10 Tabel R

Lampiran 11 Tabel Distribusi F

Lampiran 12 Tabel Distribusi T

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HEVEA MK 1 PALEMBANG**

Muhahammad Nur Ihsani¹, Kholillah², Sudarta³

Ihsanmhd11@gmail.com

Kholilah_se@yahoo.com

Sudartatanjungraja67@gmail.com

ABSTRAK

Muhammad Nur Ihsani/212020193/2024/Kholillah/Sudarta Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adakah pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 orang dengan dengan teknik *simple random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang, 2) ada pengaruh kompetensiterhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang, 3) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang, 4) ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang

Kata kunci: kompetensi, kepuasan kerja , beban kerja , kinerja

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HEVEA MK 1 PALEMBANG**

Muhammad Nur Ihsani¹, Kholillah², Sudarta³

Ihsanmhd11@gmail.com

Kholilah_se@yahoo.com

Sudartatanjungraja67@gmail.com

ABSTRACT

Muhammad Nur Ihsani/212020193/2024/Kholillah/Sudarta The Influence of Competency, Job Satisfaction and Workload on PT Employee Performance. Hevea MK 1 Palembang/Human Resources Management.

The formulation of the research problem is whether there is an influence of competence, job satisfaction and workload on the performance of PT employees. Hevea MK 1 Palembang. This research includes associative research. The sample in this study was 77 people using a simple random sampling technique. The data required is primary and secondary. The data collection method in this research is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis testing. The results of the analysis show that: 1) there is an influence of competence, job satisfaction and workload on the performance of employees of PT. Hevea MK 1 Palembang, 2) there is an influence of competence on the performance of employees of PT. Hevea MK 1 Palembang, 3) there is an influence of job satisfaction on PT employee performance. Hevea MK 1 Palembang, 4) there is an influence of workload on the performance of PT employees. Hevea MK 1 Palembang

Key words: competency, job satisfaction, workload, performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis perusahaan. Persaingan antar perusahaan semakin meningkat bukan hanya di bidang produksi dan pemasaran yang merupakan hal penting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumberdaya manusia juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan secara ketat setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Menurut Kasmir (2019:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019:184)

Menurut Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena

kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Menurut Ivanovic dan Collin, (2019:212) kompetensi didefinisikan sebagai suatu produktivitas, suatu kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang sedang hangat dalam pekerjaan. Menurut Sutrisno (2019:203) “kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik, selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta ketrampilan karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari

perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Beban kerja disintesis adalah tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan kecepatan kerja terlalu tinggi di luar tugas pokok dan tanggung jawab karyawan, tercermin dari dimensi: beban fisik, beban mental, dan beban waktu; dan indikator: fisik fisiologis, fisik biomekanika, dan kewaspadaan, konsentrasi, mengerjakan pekerjaan dan itu lebih dari dalam waktu yang sama, kecepatan. Menurut Tarwaka (dalam Tjiabarata, 2020:157) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020:1) "Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja".

PT. Hevea MK 1 didirikan pada tahun 2010, di atas lahan seluas kurang lebih 10 Ha yang berlokasi di kecamatan Kalidoni Palembang. Produk PT. Hevea MK 1 berupa SIR 10 dan SIR 20 dengan kapasitas produksi kurang lebih 4.000 ton per bulan, yang dikonsumsi langsung oleh pabrik-pabrik Ban terkemuka di dunia di antaranya GOOD YEAR, BRIDGESTONE, COOPER TIRE dan sebagainya. Guna meningkatkan daya saing dan memperluas pasarannya PT. Hevea MK 1 akan meningkatkan kemampuannya menjadi pengolah karet remah atau Crumb Rubber yang merupakan karet spesifikasi

teknik penyajian dan penilaian dan mutunya dilakukan berdasarkan Analisa laboratorium.

Berikut data kinerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang 5 tahun terakhir:

Tabel I.1
Data Distribusi Tahun 2018-2022

Tahun	Target Distribusi (Ton)	Realisasi Distribusi (Ton)	Presentase (Tercapai)
2018	36.000.000	35.676.900	99%
2019	36.000.000	28.450.800	79%
2020	36.000.000	27.244.980	75%
2021	36.000.000	31.352.580	87%
2022	36.000.000	25.256.000	70%

Sumber: PT. Hevea MK 1 Palembang, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa target produksi PT. Hevea MK 1 Palembang selama 4 tahun terakhir tidak sesuai dengan target produksi yang artinya target produksi yang telah ditetapkan tidak terealisasikan dengan baik, hal ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu karena karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan tidak memuaskan. Peneliti melakukan pra riset kepada karyawan untuk mencari informasi mengenai masalah apa saja yang terjadi terhadap karyawan sehingga naik turunnya kinerja di PT. Hevea MK 1 Palembang dalam memproduksi karet.

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Riset Kinerja
PT. Hevea MK 1 Palembang

NO	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kualitas pekerjaan karyawan sudah sangat baik	10	20
2	Karyawan dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	12	18
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai SOP	15	15
4	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai yang di tetapkan perusahaan	8	22

Sumber: PT. Hevea MK 1 Palembang, 2023

Berdasarkan tabel I.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan terbilang masih rendah. Dapat dilihat dari data prariset diatas dari 4 indikator kinerja 3 diantaranya menjadi masalah yang terjadi, diantaranya kualitas, kuantitas dan efektifitas.

Tabel 1.3
Data Hasil Pra Riset Kompetensi
PT. Hevea MK 1 Palembang

NO	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan bekerja ditempat ini dengan melakukan pembelajaran yang baik serta efektif dan efisien bagi perusahaan	5	25
2	Karyawan sangat memahami pekerjaan saya dengan sangat baik	20	10
3	Karyawan memiliki kemampuan dalam memilih cara kerja yang efektif sesuai sop perusahaan	12	18
4	Karyawan bekerja dengan kejujuran	30	0
5	Karyawan sangat senang Ketika ada kenaikan gaji	30	0
6	Karyawan mempunyai minat untuk melakukan aktivitas/tugas diluar jam pekerjaan	8	22

Sumber: PT. Hevea MK 1 Palembang, 2023

Berdasarkan tabel I.3, menunjukkan bahwa kompetensi karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pada data prariset di atas menyatakan bahwasannya dari 6 indikator

kompetensi hanya ada 3 permasalahan yang terjadi, yaitu pada poin pengetahuan, keterampilan, dan minat.

Tabel 1.4
Data Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja
PT. Hevea MK 1 Palembang

NO	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pekerjaan yang dilakukan karyawan memuaskan bagi perusahaan	12	18
2	Gaji yang diterima dari Perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan	9	21
3	karyawan sangat senang dengan promosi jabatan yang diberikan perusahaan	10	20
4	Pimpinan sering memberi petunjuk untuk pekerjaan setiap hari .	20	10
5	Karyawan sangat senang dengan rekan kerja yang ada di perusahaan	18	12

Sumber: PT. Hevea MK 1 Palembang, 2023

Berdasarkan tabel 1.4, menunjukkan bahwa beban kerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang, masih terasa berat bagi karyawan. Dari data pra riset diatas terdapat 3 permasalahan sesuai dengan indikator kepuasan kerja, yaitu pekerjaan ,upah , dan promosi.

Tabel 1.5
Data Hasil Pra Riset Beban Kerja
PT. Hevea MK 1 Palembang

NO	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya mampu memahami pekerjaan saya sesuai dengan SOP perusahaan.	9	21
2	Waktu kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai SOP perusahaan	13	17
3	Target yang ditentukan perusahaan sudah tercapai	12	18

Sumber: PT. Hevea MK 1 Palembang, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang menjadi masalah bagi karyawan. Pada data pra riset beban kerja diatas terdapat 3 masalah sesuai dengan indikator beban kerja, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang”**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang?
4. Adakah Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hevea MK 1 Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta menerapkan ilmu yang didapat dibangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat kepada PT Hevea MK 1 Palembang.khususnya mengenai pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Hevea MK 1 Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi tambahan, dapat menambah ilmu pengetahuan serta dapat menjadi acuan pada penulisan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Handoko 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Ivanovic dan colin (2019: 212) <file:///C:/Users/USER/Downloads/98-198-1-SM.pdf>
- Kadarwati (2019). *Teori dan Aplikasi Pembelajaran Terpadu*. Magetan: CV. AE Media Grafika.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018: 57). *Kompetensi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernanda Media Group.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Tarwaka 2020, *Ergonomi Industri*, penerbit : PT. Harapan Press, Solo.
- Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Jumantoro, Reigion, Umi Farida & Adi Santoso (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, Vol 3 Nomor 1, 106-117.
- Erico,Chandra,Hasim (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pengawasan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kienrja karyawan PT. Transpac Logistic Medan*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen*, Volume 6 Nomor 2, (2020) 53-62

- Darmawan Rahmad, Musa Hubeis, Dadang Sukandar (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa TBK. Jurnal Ekonomi*, Volume 6 Nomor 1 (2020)
- Hanum Qonita, Syarif Ali, Alnisa Min Fadillah (2021). *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Utara. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 3 Nomor 2 (2021). 110-122
- Sudiyanto Totok (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Volume 17 No 1 (2020) 93-115

