

PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM KREATIF

UNIT TANJUNG ENIM



Skripsi

Nama : Fani Ristatia Putri

NIM : 212021252

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

Skripsi

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM KREATIF**

UNIT TANJUNG ENIM

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Fani Ristatia Putri

NIM : 212021252

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fani Ristatia Putri
Nim : 212021252
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim

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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



Fani Ristatia Putri

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim

Nama : Fani Ristatia Putri

NIM : 212021252

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,



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

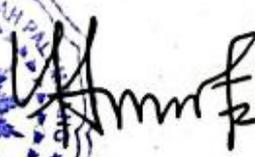
Pembimbing II,



Sudarta, S. E., M. M.
NIDN : 0203026701

Mengetahui,
Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Trihandayani, SE., M.Si., CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q. S Al- Insyirah: 5-6)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Rudi Aswan
Arwandi dan Ibu Eflin Putri
2. Adik- adikku tersayang Farel Arasya Putra,
Fardhan Ariandy Putra dan Almh. Finna
Ziya Zulima
3. Diri sendiri

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Alhamdulillahirabbil'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 pada PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda Rudi Aswan Arwandi dan Ibunda Eflin Putri dan Adik tercinta Farel, Fardhan dan Finna yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berada dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang paling baik didunia serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya 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.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani S.E.,M.Si dan Bapak Sudarta S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Pembimbing II yang selalu sabar dalam membimbing, memberikan semangat, memberikan waktunya, memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
5. Kepada Allah SWT. terima kasih telah memberikan saya kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
6. Cinta pertamaku, Ayahanda Rudi Aswan Arwandi. Terimakasih selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, begitu banyak pengorbanan yang telah dilakukan, berkorban keringat, tenaga dan pikiran, namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan motivasi dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

7. Pintu surgaku, Ibu Eflin Putri. Beliau sangat berperan penting dalam kehidupan si penulis yang tidak pernah henti-hentinya memberikan do'a dan kasih sayang yang tulus, selalu memberikan semangat dan dukungan terbaiknya sampai penulis berhasil menyelesaikan studinya sampai sarjana.
8. Adik-adikku tercinta Farel Arasya Putra, Fardhan Ariandy Putra dan Almh. Finna Ziya Zulima. Terimakasih sudah menjadi bagian dalam proses penyusunan tugas akhir ini.
9. Terimakasih kepada Alm. Opa Irwansyah CH dan Oma Dewi handayani atas segala bantuan, kasih sayang, dan dukungan yang telah kalian berikan. Kebaikan dan perhatian kalian selalu memberi kekuatan dan inspirasi dalam hidup kami.
10. Sahabat- sahabat penulis sejak SMP yang selalu kebersamai, yaitu Mita Ayudia Oktavia, Diah Aziza, Maudy Tri Aulia, Aqilah Putri yang selalu memberi dukungan kepada penulis.
11. Sahabat penulis di bangku perkuliahan, yaitu, Afifah, Carisha, Zatila terimakasih selalu membantu sang penulis di perantauan ini.

12. Terakhir, terimakasih kepada wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, sang penulis karya tulis ini yaitu diri saya sendiri, Fani Ristatia Putri. Seorang anak pertama yang kuat, sejak lahir telah memikul harapan dan tanggung jawab besar. Terimakasih sudah hadir di dunia dan bertahan sampai sejauh ini melewati banyaknya tantangan dan rintangan yang alam semesta berikan. Terimakasih kamu hebat saya bangga dengan pencapaian yang telah diraih dan selalu merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walau sering kali harapan tidak sesuai dengan ekspektasi, namun harus bersyukur terimakasih sudah mau berusaha, kebaikan dan do'a yang selalu kamu langitkan terbaik buat dirimu. Berbahagialah dimanapun kapanpun kamu menginjakkan kaki. Semoga kebaikan dan keberhasilan terus berada padamu dan semoga Allah SWT selalu meridhoi setiap perbuatanmu.

Barakallahu fiikum.

Wassalmu'alaikum Waohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, Mei 2025

Fani Ristatia Putri

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	x
Halaman Daftar Tabel	xii
Halaman Daftar Gambar	xiii
Halaman Daftar Lampiran.....	xiv
Abstrak.....	xv

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	28
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis	35

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasional Variabel	37
D. Populasi Dan Sampling.....	38
E. Data Yang Diperlukan.....	40
F. Metode Pengumpulan data.....	41
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	43

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian	57

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	81
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA.....	84
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	86
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Target Pencapaian PT. Bukit Asam Kreatif	7
Tabel I.2 Pra Riset Mengenai Kompetensi.....	8
Tabel I.3 Pra Riset Mengenai Kepuasan Kerja	8
Tabel I.4 Pra Riset Mengenai Beban Kerja.....	8
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	30
Tabel III.1 Operasional Variabel	37
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	38
Tabel III.3 Distribusi Sampel	40
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel IV.2 Uji Validitas Kompetensi (X1)	55
Tabel IV.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2).....	55
Tabel IV.4 Uji Validitas Beban Kerja (X3).....	56
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	57
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel IV.7 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan.....	58
Tabel IV.8 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel IV.9 Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel IV.10 Kompetensi (X1)	62
Tabel IV.11 Kepuasan Kerja (X2)	64
Tabel IV.12 Beban Kerja (X3)	66
Tabel IV.13 Regresi Linier Berganda	68
Tabel IV.14 Hasil Uji f (Simultan)	70
Tabel IV.15 Hasil Uji t (Parsial).....	71
Tabel IV.16 Uji Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	34
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi (X1)

Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X3)

Lampiran 8 Uji Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi

Lampiran 9 Tabel Distribusi F

Lampiran 10 Tabel Distribusi t

Lampiran 11 Tabel Distribusi r

Lampiran 12 Sertifikat SPSS

Lampiran 13 Sertifikat AIK

Lampiran 14 Hasil Cek Plagiasi

Lampiran 15 Biodata

ABSTRAK

Fani Ristatia Putri/212021252/2025/Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim/Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim. Penelitian ini menggunakan 87 sampel, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster sampling* dengan rumus slovin. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis Regresi Linier Berganda variabel kompetensi, kepuasan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil analisis uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *kompetensi, kepuasan kerja, dan beban kerja* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji Hipotesis t secara parsial menunjukkan bahwa *kompetensi, kepuasan kerja, dan beban kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Analisis Koefisien Determinasi memperlihatkan bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan beban kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebesar 73,1%

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

ABSTRACT

Fani Ristatia Putri/212021252/2025/The Influence of Competency, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance at PT. Bukit Asam Creative Tanjung Enim Unit/Human Resources Management

This research aims to determine the influence of competence, job satisfaction and workload on the performance of PT employees. Bukit Asam Creative Tanjung Enim Unit. This research used 87 samples, the sampling technique used cluster sampling technique with the Slovin formula. The type of research used is a questionnaire. The analysis technique used is Multiple Linear Regression analysis. The results of the Multiple Linear Regression analysis of the variables competency, job satisfaction and workload have a positive influence on performance. The results of the F test analysis carried out show that there is a significant influence of the variables competency, job satisfaction, and workload which have a positive influence on performance. The results of the partial Hypothesis t test show that competence, job satisfaction and workload have a significant effect on performance. Analysis of the Coefficient of Determination shows that competence, job satisfaction and workload are able to contribute to the ups and downs of employee performance, with the magnitude of the change caused by 73.1%

Key words: competency, job satisfaction, workload, performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu disiplin atau metode pengelolaan hubungan dan peran sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja, dengan tujuan agar pengelolaan tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien, dan dapat digunakan dengan optimal. Fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mencapai tujuan yang sejalan antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara optimal. Secara fundamental, Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) berlandaskan pada pemahaman bahwa setiap karyawan adalah individu yang memiliki nilai kemanusiaan, bukan sekadar mesin atau sekadar dianggap sebagai sumber daya bisnis.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang krusial dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mereka juga berkontribusi signifikan dalam menentukan kinerja aktual perusahaan berdasarkan sumber daya yang ada. Keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi sangat bergantung pada peran serta kinerja sumber daya manusia, terlebih pada kualitas pekerjaan yang mereka lakukan (Suryani et al., 2020:1).

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen terpenting dalam suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah aset utama di balik kinerja perusahaan, serta pengelolaan yang baik dari perusahaan secara terencana menjadikan suatu kunci kesuksesan untuk bisa bertahan oleh para

pesaing. Pengelolaan sumber daya manusia Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen kunci dalam menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Penting untuk tidak hanya terpaku pada kesuksesan dimasa masa lalu, tetapi juga memikirkan strategi yang efektif agar dapat bersaing di masa depan. Sumber daya manusia berfungsi sebagai alat pengendalian dalam perencanaan dan pengelolaan perusahaan, agar dapat beroperasi secara maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kualitas dan kuantitas organisasi yang baik di masa depan, perusahaan harus berkomitmen untuk mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Dengan dukungan manajemen mutu yang baik, perencanaan yang dilaksanakan pun akan lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi instansi atau perusahaan untuk memberikan perhatian yang cukup kepada pegawai dan mendisiplinkan mereka demi peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Karyawan adalah inti setiap perusahaan karena mereka menerima banyak bantuan yang memungkinkan operasi berjalan dengan lancar. Kinerja, yang berasal dari kata job performance, mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan lingkup kewenangannya dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suryadi P dalam Hanafi, 2019:19). Kinerja adalah hasil kerja yang baik dicapai oleh seseorang dalam

menyelesaikan tanggung jawabnya (Mangkunegara 2020:22). Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi. Hal ini karena kinerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah refleksi dari hasil kerja yang menggambarkan keberhasilan individu atau kelompok dalam menjalankan tugas mereka, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Penilaian kinerja ini dilakukan berdasarkan standar, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan, serta selaras dengan wewenang, tanggung jawab, moral, dan etika dalam mencapai tujuan organisasi. Di dalam suatu organisasi, setiap karyawan juga mendapatkan tunjangan yang bervariasi.

Ada beberapa faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja, antara lain keterampilan dan keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas, serta beban kerja (Afandi 2021:86-87).

Kompetensi yang diperlukan oleh seorang karyawan sesuai dengan profesinya sangat penting agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu ditentukan perusahaan sehingga dapat memuaskan di tempat kerja, termasuk kemampuan. Kompetensi terdapat unsur – unsur yang menonjol yaitu pengetahuan dan keterampilan kerja. Pengetahuan yang dimaksud mengenai tugas yang akan karyawan jalani pada perusahaan sehingga tidak adanya kesalahpahaman individu. Namun, keterampilan

merujuk pada kemampuan karyawan secara teknis untuk menyelesaikan tugas yang akan dijalani. Tanpa adanya kompetensi karyawan akan merasa terhambat dengan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan. Kompetensi memiliki pengaruh dan peran yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019:203) “kompetensi adalah sebuah dimensi yang mencerminkan perilaku akan keahlian maupun keunggulan seorang karyawan maupun pemimpin yang memiliki keahlian, perilaku yang baik dan pengetahuan”.

Kepuasan kerja merupakan salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sebagai respon emosional yang positif menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan akan berdampak positif terhadap efektivitas, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan, sesama pimpinan dan sesama karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima, serta faktor faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno (2019:74).

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (Budiasa 2021:30). Tugas-tugas

yang dapat harus diselesaikan oleh para karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Semakin banyak pekerjaan yang menumpuk dan tidak sesuai deadline akan membuat para karyawan terbebani.

PT. Bukit Asam Kreatif unit Tanjung Enim adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Mining Kontraktor (Angkutan Batubara) seperti penyediaan jasa. Perusahaan ini memiliki hubungan tidak langsung dengan PT. Bukit Asam Tbk, karena merupakan entitas pertambangan batubara yang berada di bawah naungan yayasan PT. Bukit Asam. Dengan demikian, kelayakan pengelolaan PT Bukit Asam Tbk, jelas lebih unggul dibandingkan perusahaan-perusahaan sejenis yang menjadi mitranya. Perusahaan menghadapi permasalahan terkait kurangnya kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang relevan pada karyawan. Hal ini menyulitkan perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang up-to-date guna menghadapi perubahan cepat dalam teknologi dan inovasi, terutama dalam sektor energi yang sedang mengalami transisi menuju energi terbarukan, digitalisasi, dan otomatisasi. Banyak karyawan masih terbatas pada keterampilan yang terkait dengan praktik operasional yang ada, sementara kebutuhan industri terus berkembang. Meskipun perusahaan berfokus pada diversifikasi bisnis dan pengembangan kreatif, ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri dapat menghambat efektivitas dan daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan global serta perubahan pasar yang cepat. Oleh karena

itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, serta akses ke sumber daya yang diperlukan, agar karyawan dapat mengembangkan potensi mereka secara maksimal.

Berdasarkan fakta PT. Bukit Asam Kreatif diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, masalah tersebut yakni karyawan merasa pekerjaan mereka tidak berarti atau tidak dihargai, yang dapat mengurangi ketidakpuasan kerja mereka, selain itu karyawan umumnya senang dengan adanya promosi jabatan jika proses promosi itu adil dan transparan tetapi ternyata sebaliknya, promosi jabatan dilakukan secara tertutup dan tidak adil, karyawan kehilangan motivasi. Dan yang terakhir upah, masih ada karyawan yang merasa gaji mereka tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Meskipun gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMR, upah yang diterima tidak sebanding dengan kewajiban yang dilakukan, terutama bagi mereka yang bekerja dengan alat berat, yang memerlukan keahlian dan risiko lebih tinggi. Fenomena permasalahan yang terakhir beban kerja, karyawan dengan keterampilan tinggi mungkin merasa terlalu banyak diberikan tugas atau pekerjaan yang lebih sulit tanpa imbalan yang mengarah pada kelelahan serta bekerja lebih keras karena puas atau bangga terhadap pekerjaan mereka, tetapi tanpa disadari membebani diri sendiri. Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim ialah adanya penurunan kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari data target pencapaian karyawan PT. Bukit Asam Kreatif 3 tahun terakhir mengalami penurunan sebagai berikut:

Tabel I.1
Data Hasil Traget Pencapaian Supplier Tenaga Kerja
PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim

Tahun	Kebutuhan	Terealisasi	Persentase Realisasi
2021	300	208	69.33%
2022	300	159	53.00%
2023	300	100	33.33%

Sumber: PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim, 2024

Berdasarkan Tabel I.1 PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim hanya merekrut 208 orang dari 300 orang yang ditargetkan untuk dipekerjakan pada 2021, mencapai 69,33% dari target tersebut. Pada tahun 2022, penurunan ini lebih jelas, dengan realisasi tenaga kerja hanya mencapai 159 orang, atau sekitar 53% dari kebutuhan yang sebenarnya. Pada 2023, hanya 100 tenaga kerja (33% dari kebutuhan) terpenuhi, mencerminkan permasalahan yang meningkat, seperti kompetensi, ketidakpuasan kerja, dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja operasional.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dilakukan pra riset pada karyawan PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim. Adapun hasil pra riset ini adalah sebagai berikut:

Tabel I.2
Data Hasil Pra Riset Kompetensi
PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan memiliki pengetahuan yang memadai untuk membantu rekan kerja dalam mengambil keputusan yang benar	9	21
2.	Karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya	5	25
3.	Setiap individu melakukan sesuatu perbuatan dengan melakukan aktivitas tugas sesuai dengan minat	13	17

Sumber: PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim, 2024

Berdasarkan Tabel I.2 dapat dilihat dari data pra riset diatas dari indikator kompetensi hanya ada 3 permasalahan yang terjadi, yaitu pada poin pengetahuan, keterampilan dan minat.

Tabel I.3
Data Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja
PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pekerjaan yang telah dilakukan karyawan memuaskan bagi perusahaan	11	9
2.	Karyawan sangat senang dengan promosi jabatan yang diberikan perusahaan	9	21
3.	Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	6	24

Sumber: PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim, 2024

Berdasarkan Tabel I.3 dapat dilihat dari data pra riset diatas dari indikator kepuasan kerja hanya ada 3 permasalahan yang terjadi, yaitu pekerjaan, promosi, dan gaji.

Tabel I.4
Data Hasil Pra Riset Beban Kerja
PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan dapat memahami suatu pekerjaan yang baik sesuai SOP perusahaan	13	17
2.	Waktu kerja yang diberikan perusahaan sesuai SOP perusahaan	10	20
3.	Karyawan merasa bahwa standar pekerjaan di perusahaan ini diterapkan secara konsisten oleh semua rekan kerja	8	22

Sumber: PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim, 2024

Berdasarkan Tabel I.4 dapat dilihat dari data pra riset diatas terdapat masalah sesuai indikator beban kerja, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi,**

**Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim”**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim?
4. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim

4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif Unit Tanjung Enim

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai kompetensi, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Kreatif

2. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan masukan pada PT. Bukit Asam Kreatif khususnya mengenai kompetensi, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Kreatif

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ardiansyah, M. F., & Bachri, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Coal Processing and Barge Loading- PT. Adaro Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. 2(11), 1933-1952
- Arinata, I. K. G. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 15(1), 101–112.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Hidayat, Taufiq., & Risal, H. (2024). Pengaruh Pencapaian Target Kerja, Lingkungan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Lubricants. *Jurnal Widya* 5(1). 635-647
- Karmana, N. A, dkk. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GUMUH SARI REKEREASI KABUPATEN BADUNG. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 5(2), 232-240
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo.
- Onsardi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Putri, C. R., dkk. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Ekonomi & Manajemen* 22(1).
- Sitompul, dkk. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 2(2): 142-153
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tiong, Piter. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. CV Budi Utama.
- Vanchapo. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. CV Penerbit Qiara Media.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.

- Wiranawata, H., dkk. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning – OKU Sumsel. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA) 1(1)*, 37–56.
- Wuisan, T. M, dkk. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FREEPORT INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Ekonomi 5(17)*, 497-508
- Yusiani, Aufa Salsabila. (2024). Pengaruh Displin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen 2(11)*, 14-25