

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN NASIONAL
MADANI MEKAAR KANTOR CABANG
PALEMBANG**

TESIS



Andini

92223007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN NASIONAL
MADANI MEKAAR KANTOR CABANG
PALEMBANG**

Andini

92223007



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada

Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Dipertahankan

pada Februari 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andini
NIM : 92223007
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen 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 tim 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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
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 di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



MEPRAL
TEMPEL
375AMX137524688
Andini
NIM. 92223007

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN NASIONAL
MADANI MEKAAR KANTOR CABANG PALEMBANG**

TESIS

Andini
92223007

Disetujui untuk disampaikan kepada panitia penguji
Pada Tanggal, April 2025

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Dr. Trisniaty, A.M., S.E., M.M.
NIDN : 0019026101

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN : 0212016802

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Choirivah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI
PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI MEKAAR
KANTOR CABANG PALEMBANG

TESIS

Andini
92223007

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal 08 Mei 2025

Ketua



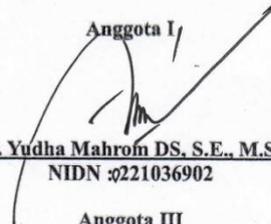
Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN : 0213106001

Sekretaris



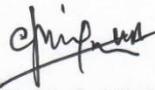
Dr. Trisniarty, A.M., S.E., M.M.
NIDN : 0019026101

Anggota I



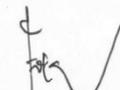
Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.
NIDN : 0221036902

Anggota II



Dr. Choirivah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

Anggota III



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.
NIDN : 0217107002

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Palembang

Andini

Andini. 2025. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Palembang. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. H. M. Idris, SE., M.Si (2) Dr. Trisniarty AM, SE., MM

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Kantor Cabang Palembang.

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja, dan Semangat Kerja. Sampel pada penelitian ini yaitu Karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani di Kantor Cabang Palembang yang berjumlah 82 pegawai yang dipilih secara *Simple Random Sampling*. Metode Survei Melalui Penyebaran Kuisisioner Kepada Responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Regresi Linier Berganda* melalui Aplikasi Program SPSS versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Semangat Kerja

The Influence of Work Motivation, Compensation, and Workload on Employee Morale at PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Palembang Branch Office

Andini

Andini. 2025. The Influence of Work Motivation, Compensation, and Workload on Employee Morale at PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Palembang Branch Office. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Universitas Muhammadiyah Palembang. Supervisors: (1) Dr. H. M. Idris, SE., M.Si, (2) Dr. Trisniarty AM, SE., MM.

Abstract

This study aims to determine the influence of work motivation, compensation, and workload on employee morale at PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar, Palembang Branch Office. Morale.

This study employs a quantitative research approach to examine the influence of Work Motivation, Compensation, and Workload on Work Enthusiasm. The sample consists of 82 employees at PT Permodalan Nasional Madani, Palembang Branch Office, selected using a simple random sampling technique. Data were collected through a survey method by distributing questionnaires to the respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25.0. The findings reveal that Work Motivation, Compensation, and Workload simultaneously have a positive and significant impact on Work Enthusiasm.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Workload, Employee Morale

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

*“Hidup adalah tentang mimpi dan kebahagiaan
Dalam meraihnya, musuh terbesar adalah diri sendiri.
Jatuh bangkit, jatuh bangkit, cintai diri sendiri untuk menaklukkan musuh itu.”*

Persembahan

Tesis ini saya persembahkan Kepada :

- ❖ Kedua orang tua ku tercinta Ayahanda Drs. Suhapri dan Ibunda Maryamah yang selalu mendoakan.
- ❖ Kakak-kakak dan adikku, Kak A'dilah, Kak Arman, dan Adik Asy'ari yang selalu memberiku motivasi dan semangat.
- ❖ Teruntuk Sahabat Magister Manajemen Angkatan 35.
- ❖ Almamater Kebanggaanku.

PRAKATA

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Esa berkat rahmat, hidayah, karunia serta perkenaan-Nya jualah, penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Palembang” dalam rangka memenuhi salah satu syarat bagi setiap mahasiswa Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Palembang serta tidak lupa penulis panjatkan shalawat teriring salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulis juga menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P., selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku ketua program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. M. Idris S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Trisniarty A.M., S.E., M.M. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi kerja penulis.
5. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Penelaah I. Ibu Dr. Choiriyah S.E., M.Si. selaku Penelaah II dan Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E., AK., M.M selaku Penelaah III Seminar Proposal Tesis.
6. Bapak dan Ibu dosen dan civitas akademika yang telah memberikan arahan dan membimbing kami selama di Fakultas Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Responden Pegawai PT. Permodalan Nasional Madani yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
8. Terkhusus untuk kedua orang tua yang sangat saya sayangi, terima kasih atas kasih sayang, didikan, nasihat, dan semangat untuk menuntut ilmu serta semua hal yang kalian tanamkan kepada saya, rasa sayang yang teramat sangat dari kalian akan selalu menjadi motivasi bagi saya untuk dapat terus berusaha menjadi pribadi yang berguna bagi diri sendiri maupun semua orang.
9. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Angkatan 35 Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Mei 2025
Penulis,

Andini

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Pengesahan Penguji	v
Abstrak	vi
Motto dan Persembahan	viii
Prakata	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	10
B. Kerangka Pemikiran.....	26
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian.....	32
B. Metode Penelitian	32
C. Operasionalisasi Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	34
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	36
F. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	75

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan	86
B. Saran	86

Daftar Pustaka	89
-----------------------------	-----------

Lampiran.....	92
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pencapaian Kinerja	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel III.2 Populasi.....	34
Tabel III.3 Sampel.....	36
Tabel III.4 Skor Jawaban Angket.....	37
Tabel IV.1 Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV.2 Distribusi Sampel Berdasarkan Usia.....	49
Tabel IV.3 Distribusi Sampel Berdasarkan unit Kerja	50
Tabel IV.4 Uji Validitas Variabel Semangat Kerja.....	51
Tabel IV.5 Uji Validitas Variabel Motivasi.....	52
Tabel IV.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi	53
Tabel IV.7 Uji Validitas Variabel Beban Kerja	54
Tabel IV.8 Uji Reliabilitas	55
Tabel IV.9 Uji Normalitas	56
Tabel IV.10 Uji Multikolinearitas	58
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja.....	60
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	63
Tabel IV.13 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	66
Tabel IV.14 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	68
Tabel IV.15 Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel IV.16 Uji F	72
Tabel IV.17 Uji t.....	73
Tabel IV.18 Uji Koefisien Determinasi.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan, karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan dan semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. (Anwar, 2015).

Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2013:77) dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas.

Motivasi pada pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam setiap aktifitas tiap individu tergantung sejauh mana para pegawai Kantor di PT. PNM Mekaar KC Palembang. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk mempengaruhi karyawan dengan memberikan sesuatu yang diinginkan oleh karyawan agar karyawan dapat bertingkah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan serta yang lebih penting lagi agar pegawai bersemangat dalam

bekerja dan dalam menjalankan tugasnya. (Ningsih & Jaya, 2016). Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Nitisemito (2006) bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Sesuai dengan riset yang dilakukan oleh Sugara, dkk. (2020:15) menunjukkan jika secara parsial variabel independen motivasi berdampak signifikan pada variabel dependen semangat bekerja. Kemudian Budiman, dkk. (2015:20) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel motivasi berdampak signifikan pada semangat bekerja pegawai non manajerial bagian produksi. Sedangkan riset yang dilaksanakan oleh Feri, dkk. (2020:18) menyebutkan jika Motivasi berdampak negatif serta signifikan pada hasil kerja pegawai. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut mengatakan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan pada semangat kerja dan kinerja namun ada juga yang menyatakan motivasi tak memiliki dampak yang signifikan pada semangat kerja dan hasil kerja karyawan, hal ini menjadi memunculkan *research gap* pada penelitian terdahulu.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja setiap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi dapat disesuaikan dengan kualitas kerja dan produktivitas kerja setiap karyawan sehari-hari. Perlu diketahui bahwa kompensasi merupakan balas jasa tenaga kerja atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai berdasarkan periode tertentu. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016: 118) “mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Artinya bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pemicu loyalitas dan semangat kerja karyawan itu sendiri.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Gusmiwati Nurrachmah (2014:11) dengan judul Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus UPT Bsmku Dan Upt BSPB Universitas Jember), hasilnya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja melalui motivasi kerja. Sedangkan riset yang dilakukan oleh Syafrizal (2021:14) menunjukkan kesimpulan bahwa Variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja (Y).

Beban kerja dapat digolongkan menjadi dua yaitu, beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan semangat kerja menurun, dengan menurunnya semangat kerja pegawai menjadi stres dan munculnya stres pada pegawai dapat menurunkan kinerja pada pegawai, sedangkan beban kerja yang rendah akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja dengan meningkatnya semangat pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Faktor yang menyebabkan penurunan semangat pada dunia kerja adalah karyawan mengalami beban kerja dengan tugas-tugas yang semakin berat, mempunyai lingkungan kerja kurang baik seperti adanya kebisingan yang tinggi (Munandar, dalam D Nofitasari, 2015:16).

Hasil penelitian Wahyuliani & Suwandana (2019:10) dan Rizal (2020:14) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai rumah sakit maupun karyawan perusahaan. Hasil penelitian yang bertolak belakang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan hotel di Bali (Dewi et al., 2020:17). Akan tetapi, berbeda lagi dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Novemiril et al., 2019:11) yang membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Ditreskrimum Polda Riau.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan pasti selalu ditemukan masalah yang dihadapi seperti yang terjadi pada PT. PNM Mekaar KC Palembang, dimana peneliti menemukan fenomena-fenomena yang dapat mempengaruhi atau menurunkan semangat karyawan perusahaan, sebelum membahas fenomena peneliti akan menjelaskan sedikit mengenai PT. PNM Mekaar KC Palembang, PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar adalah salah satu program pemberdayaan ekonomi yang dirancang oleh PT PNM (Persero), sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia. Mekaar merupakan singkatan dari Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera dan bertujuan untuk memberikan akses pembiayaan dan pendampingan kepada perempuan prasejahtera, khususnya yang memiliki usaha mikro. Program ini menawarkan pinjaman tanpa agunan dengan model pembinaan kelompok.

Dari hasil observasi awal yang saya lakukan dengan salah satu pegawai dari pihak Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Syariah yang bernama

saudari Nur Kesturia, bahwasanya data awal yang saya temukan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data nasabah PNM Mekaar tahun 2021-2023
di Kec. Gandus Palembang

NO	Tahun	Jumlah Nasabah
1	2021	2.331 Nasabah
2	2022	2.157 Nasabah
3	2023	2.100 Nasabah

Sumber: PT. PNM Mekaar KC Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa hasil observasi awal yang dilakukan bersama saudari Nur Kesturia, pada tahun 2021 jumlah nasabah di Kecamatan Gandus Palembang berjumlah 2.331 nasabah, pada tahun 2022 jumlah nasabah 2.157 nasabah dan pada tahun 2023 jumlah nasabah 2.100 nasabah. Sehingga dapat dilihat dari tahun 2021 sampai 2022 terjadi penurunan nasabah sebanyak 174 nasabah, kemudian pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan nasabah sebanyak 57 nasabah. Fenomena ini dapat terjadi disebabkan kurangnya semangat kerja pada karyawan PT. PNM Mekaar, yang mana para karyawan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dalam mencapai target mereka dilapangan seperti yang dilakukan para AO (*Account Officer*) yang berkontribusi penuh dalam mencari nasabah, bukannya berkeliling menawarkan program pinjaman namun mereka lebih banyak menghabiskan waktu bersantai di warung-warung atau kembali kerumah masing-masing untuk beristirahat sehingga yang tadinya 1 orang di targetkan mendapat 10 nasabah dalam sehari namun hanya mendapatkan 5 nasabah sehingga jelas terlihat para AO ini kurang bersemangat dalam melakukan

pekerjaannya. Selain itu beberapa karyawan sering datang terlambat atau meninggalkan lokasi kerja di lapangan sebelum waktu yang ditentukan tanpa izin dari atasan, yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja pada karyawan. Kondisi ini diperburuk oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka akibat kurangnya apresiasi dari atasan yang apabila para karyawan sudah mencapai targetnya tidak ada apresiasi apapun yang diberikan oleh atasan sehingga ini menjadi penyebab kurangnya semangat kerja karyawan.

Fenomena selanjutnya yaitu yang mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi karyawan. Peneliti menemukan kurangnya motivasi pada karyawan PT. PNM Mekaar disebabkan karyawan merasa kebutuhan fisiologis terabaikan karena tidak adanya tunjangan makan atau fasilitas kesehatan yang memadai. Kondisi ini diperburuk oleh jam kerja yang panjang, sehingga membuat mereka kelelahan dan tidak dapat bekerja dengan optimal. Rasa aman juga terganggu karena karyawan merasa takut kehilangan pekerjaan akibat tekanan dari atasan yang terlalu tinggi mengenai target yang harus dicapai.

Ditemukan juga fenomena lain yang berkaitan dengan motivasi kerja, yaitu para karyawan merasa kurang dihargai karena kurangnya feedback positif dari atasan, meskipun mereka telah mencapai target yang diberikan atasan, hal ini menyebabkan penurunan motivasi kerja.

Fenomena selanjutnya yaitu salah satu yang mempengaruhi semangat kerja adalah kurangnya kompensasi, salah satu narasumber dari PT. PNM Mekaar berinisial K mengatakan merasa tidak puas dengan gaji yang diterima karena meskipun sudah bekerja dengan baik, gaji tetap kurang mencukupi,

selain itu upah insentif yang diberikan tidak sebanding dengan pencapaian karyawan yang melebihi standar, sehingga ini menurunkan motivasi mereka untuk berprestasi lebih tinggi

Ditemukan juga fenomena lain yang berkaitan kompensasi, yaitu kompensasi, seperti yang dikatakan oleh narasumber yang berinisial A mengatakan tidak ada kompensasi tambahan seperti benefit dan service yang diberikan yaitu tunjangan Kesehatan atau fasilitas olahraga, karyawan merasa bahwa kebutuhan mereka atas dukungan Kesehatan untuk mendukung Kesehatan tidak diperhatikan, yang akhirnya memengaruhi semangat kerja karyawan.

Fenomena selanjutnya yaitu selain motivasi dan kompensasi yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah beban kerja. Salah satu narasumber dari PT. PNM Mekaar yang berinisial D mengatakan kewalahan dengan kondisi pekerjaan di Perusahaan seperti beban kerja yang diberikan membuatnya kelelahan secara fisik, emosional dan mental, hal ini dipicu karena penggunaan waktu kerja yang berlebihan, karyawan PNM bekerja lebih dari 12 jam, yang mana karyawan masuk pada pukul 8 pagi dan biasanya pulang pada pukul 10 malam atau bahkan bisa lebih malam lagi, belum lagi mereka harus kembali masuk kerja besoknya pada pukul 8 pagi, sehingga tentu saja kelelahan ini menurunkan semangat kerja pada karyawan.

Ditemukan fenomena lain yang berkaitan dengan beban kerja, yaitu stress akibat target yang diberikan, seperti yang dikatakan oleh salah satu narasumber dari PT. PNM Mekaar berinisial B mengatakan beban kerja yang

diberikan menyebabkan dirinya sangat stress, terutama jika ia merasa tidak mampu memenuhi target yang diberikan oleh atasan. Stress ini juga membuat dirinya cemas dan insomnia, dan juga seringkali ia merasa stress ini mengganggu hubungannya dengan para rekan kerjanya, ia mengatakan cenderung menjadi lebih mudah marah dan frustrasi akibat stress dalam bekerja.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar KC Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PNM Mekaar KC Palembang?
2. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar KC Palembang?
3. Apakah ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PNM Mekaar KC Palembang?
4. Apakah ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PNM Mekaar KC Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PNM Mekaar KC Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PNM Mekaar KC Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PNM Mekaar KC Palembang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PNM Mekaar KC Palembang.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar KC Palembang, sehingga dapat menjadi referensi atau gambaran dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan Semangat Karyawan di Lingkungan Perbankan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan untuk pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia Karyawan Perbankan di Kota Palembang, bila guna untuk pengembangan dan kemajuan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin, untuk dapat diarahkan ke jenjang karir, dan rencana karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Aditya Saputra. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*. Vol 7 Nomor. 1
- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ansory, A. F. dan Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Anwar Prabu Mankunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Keduabelas. Bandung: ROSIDA.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Davis, 2011, *Perilaku dalam Organisasi*, Buku I, penerjemah: Dharma Agus, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dewi, N. L. P. S. R. T., Astawa, I. K., & Nadra, N. M. (2020). Strategies to Apply Leadership Styles and Workloads to Hotel Employee ' s Morale. *International Journal of Glocal Tourism*, 1 (1), 13–20
- Erri, D., & Fajrin, A.N. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, XV1. Volume 1, No. 77-83
- Feri Setria, Adi Rahmat, Bambang Supeno, 2020, Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies, *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Volume 4, Nomor 1, Desember 2020.
- Handayani, P. A. F. (2020). Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Kantor Pemasaran Regional Medan [Universitas Medan Area]. https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/12893/1/158600278%20%20-%20Fitri%20Handayani%20Perangin%20Angin%20-%20Fulltext_repair.pdf

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Cetakan kedua puluh lima. Jakarta: bumi aksara.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Paduan praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito Alex S., 2014, *Manajemen Personalia*, Galia Indonesia, Jakarta.
- Sugara Franky, Adji Setyo dan Chamidah Siti, 2020, Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 4 No. 1 2020. Hal: 46-57
- Nurrachmah Gusmiwati, 2014, *Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus UPT Bsmku Dan Upt BSPB Universitas Jember)*.
- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Ditreskrim Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43–56. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609> .
- Nurmansyah (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*. [Jatim.kemenag.go.id](http://jatim.kemenag.go.id).
- Rivai, V., dkk. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN: Dari Teori ke Praktik*. Edisi ketiga, Cetakan kedelapan. Depok : Rajawali Pers
- Rizal, M. S. (2020). Analisis Dampak Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(3), 352–360. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i3.5355>

- Sekaran, Umar & Bougie, Roger. 2013. *Research Methods For Business*. New York: John Wiley
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang, Siagian, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sri Mulyani, et.al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Iwan Wedding Organizer. *Jurnal Semarak*. vol. 15, Nomor 1.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K. dan FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali : Nilacakra.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.(Cetakan kedelapan)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno. E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafrizal, Rodi, 2021, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi, Vol 4 No. 2 2021.
- Syarief, F., dkk. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Wahyuliani, N, W, & Suwandana , I. M. A.. (2019). Pengaruh Intensif Jasa.Pelayanan Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(2), 151-160. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v5i2.339.
- Winardi, 2011, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.