

**ASLI**

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI

15/5/2025

**Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir  
Musi Banyuasin**



**Skripsi Oleh :  
Devina Hesa Fidella  
01011382126220  
Manajemen**

*Diajukan Sebagai Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTRIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT PEPUTRA INTI INDO BAYUNG  
LENCIR MUSI BANYUASIN**

Disusun Oleh

Nama : Devina Hesa Fidella

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126220

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal : 23 April 2025

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 15/2025  
FAKULTAS EKONOMI

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT PEPUTRA INTI INDO BAYUNG  
LENCIR MUSI BANYUASIN**

Disusun Oleh

Nama : Devina Hesa Fidella

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126220

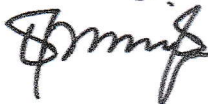
Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 2025 dan sudah  
memenuhi syarat untuk diterima.

Pembimbing,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

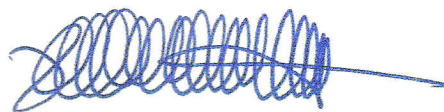
Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 2025  
Penguji,



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Devina Hesa Fidella

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126220

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

***“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin”***

Pembimbing : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 09 Mei 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 15 Mei 2025



*Devina Hesa*  
**Devina Hesa Fidella**  
01011382126220

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”*

(QS. Al-Baqarah : 286)

*“Tetaplah tumbuh dengan selalu menyisakan ruang ikhlas dihatimu, jalani,  
nikmati, syukuri, inilah hidup”*

(Devina Hesa Fidella)

**Skripsi ini saya persembahkan untuk :**

- **Allah SWT**
- **Orang Tua Tercinta**
- **Kakak Hensan**
- **Adik Ananda dan Adik Shakilla**
- **Keluarga**
- **Sahabat Terbaik**
- **Dosen FE Universitas Sriwijaya**
- **Almamater**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan. Oleh karena itu, penulis terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan di masa mendatang.

Akhir kata, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan doa dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi bahan referensi bagi pembaca yang tertarik pada kajian serupa.

Palembang, April 2025

Penulis,

Devina Hesa Fidella  
01011382126220

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, serta bantuan berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa memberikan kekuatan, ketabahan, dan kemudahan ditengah tantangan dan keterbatasan. Saya meyakini bahwa segala pencapaian yang diraih bukan semata hasil usaha pribadi, melainkan atas izin dan kasih sayang-Nya yang tak terhingga.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Hendri Mulyadin dan Ibu Mailen Susanti yang sangat saya sayangi, terima kasih yang tak terhingga atas segala doa tulus, cinta yang tak pernah pudar, serta dukungan yang tiada henti dalam setiap langkah perjalanan ini, terimakasih telah menjadi orang tua yang sangat baik dan bijaksana, telah mendidik saya dengan penuh cinta, ini adalah buah dari pengorbanan, kerja keras, dan kasih sayang kalian yang tidak pernah mengenal lelah. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan dengan keberkahan dan kebahagiaan dunia akhirat.
3. Kakak kandungku, Hensan Septian. Terima kasih atas segala dukungan, perhatian, dan semangat yang selalu kamu berikan. Di setiap proses yang melelahkan, kehadiranmu menjadi penguat yang tak tergantikan. Doamu, motivasimu, dan kepercayaanmu menjadi salah satu alasan besar mengapa saya mampu sampai di titik ini. Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan dan menjadikanmu pribadi yang selalu dalam lindungan serta limpahan rahmat-Nya.
4. Adik kandungku, Ananda Risa Syakira dan Shakilla Nur Ramadhani. Terima kasih atas kehadiranmu yang selalu memberi semangat dan keceriaan di tengah proses yang penuh tekanan ini. Walau mungkin tak

selalu kau tunjukkan dengan kata-kata, tapi perhatian kecil dan dukunganmu sangat berarti bagi saya. Terima kasih telah menjadi penghibur di saat penat, dan penyemangat saat lelah mulai terasa. Semoga kelak kita bisa saling mendukung dan membanggakan satu sama lain dalam segala perjalanan hidup yang kita tempuh.

5. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Regi Agustian, S.Kom. Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala dukungan, perhatian, dan motivasi yang telah diberikan sepanjang proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan semangat anda telah menjadi sumber kekuatan yang tak ternilai, membantu saya melalui setiap tantangan yang ada. Terima kasih atas kesabaran, pengertian, dan segala kebaikan yang selalu anda tunjukkan. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan kebahagiaan dan berkah kepada kita.
6. Bapak Prof Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Bapak Dr. Muizuddin, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.
11. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat, dan saran dari awal hingga selesainya skripsi ini.

12. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M. selaku dosen penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik, dan saran yang disampaikan telah memberikan wawasan yang sangat berharga dan menjadi bekal penting dalam penyempurnaan karya ilmiah ini.
13. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, saya mengucapkan terima kasih yang tulus atas ilmu, bimbingan, serta dedikasi yang telah diberikan selama masa studi. Semoga segala ilmu yang telah Bapak/Ibu bagikan menjadi amal yang terus mengalir pahalanya.
14. Kepada Pak Adi, selaku Staf Administrasi Jurusan Manajemen kampus Palembang, terima kasih atas segala bantuan, pelayanan, dan kerja sama yang telah diberikan selama masa studi hingga proses pemberkasan dapat berjalan dengan lancar.
15. Kepada PT Peputra Inti Indo, terutama Bapak Regi Agustian, S.Kom, selaku staf HRD di PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin. Dengan penuh hormat, saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesempatan, bantuan, dan kerja samanya selama proses pengumpulan data penelitian ini. Terima kasih atas waktu, informasi, serta fasilitas yang telah diberikan, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang direncanakan.
16. Kepada keluarga besar SYR atau keluarga Bagoess. Terima kasih atas canda tawa, dukungan, dan doa yang tak pernah putus. Kehadiran kalian menjadi sumber keceriaan di tengah kepenatan proses penulisan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi tempat pulang yang menyenangkan, memberi energi positif, dan tak pernah lelah memberikan semangat. Semoga kekompakan dan kehangatan keluarga ini selalu terjaga, dan kebahagiaan senantiasa menyertai kita semua.
17. Sahabatku tercinta (Ginanti, Karina, Anggita, Tiara, Ica, Bunga, Nola, Feni) Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan panjang yang

begitu berkesan. Meski waktu dan kesibukan membuat kita jarang bertemu, tapi semangat, dukungan, dan kenangan indah bersama kalian tetap hidup dalam ingatan dan hati. Terima kasih atas tawa, cerita, dan persahabatan yang begitu tulus sejak dulu hingga kini. Kalian adalah bagian penting dari perjalanan hidup ini, dan saya bersyukur pernah tumbuh bersama dalam cerita yang luar biasa.

18. Kepada Dea Putri Ananda, sahabat seperjuangan saya. Terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan dukungan yang tak pernah berhenti sejak awal perjalanan kuliah hingga skripsi ini terselesaikan. Kamu telah menjadi sahabat seperjuangan yang luar biasa selalu siap diajak berdiskusi, saling mengingatkan, dan berbagi semangat di saat-saat sulit. Terima kasih sudah tetap ada dalam segala fase, dari penuh semangat di awal kuliah, hingga perjuangan melewati segala tekanan akademik. Semoga segala kebaikanmu dibalas dengan keberkahan, dan kita bisa terus melangkah maju dengan segala pencapaian terbaik.
19. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
20. Terakhir, terima kasih kepada wanita sederhana yang memiliki impian besar, namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, yaitu diri saya sendiri, Devina Hesa Fidella. Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Untuk semua lelah yang tak terlihat, air mata yang diam-diam jatuh, dan langkah-langkah kecil yang terus dilanjutkan meski ingin menyerah, kamu luar biasa. Terima kasih telah tetap percaya, meski kadang dunia seolah tak berpihak. Kamu tidak sempurna, tapi kamu terus belajar. Tidak selalu kuat, tapi tidak pernah benar-benar berhenti. Banggalah atas setiap luka yang kini menjelma jadi kekuatan. Rayakan kehadiranmu sebagai berkah dimana pun kamu menjejakkan kaki. Ini belum akhir, tapi ini adalah bukti bahwa kamu mampu. Dan kamu akan terus mampu.

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEPUTRA INTI INDO BAYUNG LENCIR MUSI BANYUASIN

Oleh :

**Devina Hesa Fidella**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir, Musi Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin yang berjumlah 104 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh, di mana seluruh karyawan dijadikan responden dijadikan responden karena dianggap representatif dan memungkinkan untuk dijangkau sepenuhnya. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir, Musi Banyuasin dan sebaliknya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir, Musi Banyuasin.

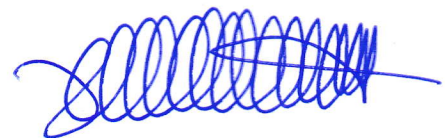
**Kata kunci : *Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan***

Pembimbing



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
NIP. 196610221992032002

Ketua Jurusan Manajemen



**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF COMPETENCY AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PEPUTRA INTI INDO BAYUNG LENCIR MUSI BANYUASIN**

**By**

**Devina Hesa Fidella, Zunaidah, Wita Farla WK**

His study aims to analyze the Influence of Competence and Workload on Employee Performance at PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir, Musi Banyuasin. The population in this study were all employees of PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin totaling 104 people. This study used the census method or saturated sample, where all employees were used as respondents because they were considered representative and possible to be fully reached. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that competence had a positive and significant effect on employee performance at PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir, Musi Banyuasin and vice versa, workload had a negative and significant effect on employee performance at PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir, Musi Banyuasin.

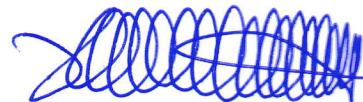
**Keywords : Competence, Workload, Employee Performance**

*Advisor*



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
**NIP. 196610221992032002**

*Head of Management Department*



**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
**NIP. 198907112018031001**

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

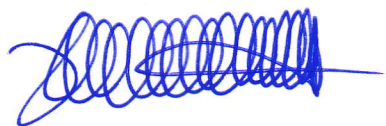
Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Devina Hesa Fidella  
NIM : 01011382126220  
Fakultas : Ekonomi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing



**Dr. Hj. Zunaidah, M., Si**  
NIP. 196610221992032002

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Devina Hesa Fidella  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 09 Juli 2002  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Komplek Pal Kostrad Jl. Abdul Gani No  
35, Kel. Kalibaru, Kec. Cilodong  
Alamat E-Mail : devinahesa09@gmail.com

### **Data Orang Tua**

Ayah : Hendri Mulyadin  
Ibu : Mailen Susanti  
Alamat : Komplek Pal Kostrad Jl. Abdul Gani No  
35, Kel. Kalibaru, Kec. Cilodong  
Pekerjaan Orang Tua : TNI-AD

### **Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar : SD Negeri 1 Palembang  
SMP : SMP Negeri 2 Gelumbang  
SMA : SMK Assalaam Manado  
Strata-1 (S1) : Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi Universitas Sriwijaya  
Pengalaman Organisasi : Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM)

## DAFTAR ISI

|                                               | Halaman   |
|-----------------------------------------------|-----------|
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....   | i         |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....              | ii        |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH..... | iii       |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....                    | iv        |
| KATA PENGANTAR.....                           | v         |
| UCAPAN TERIMA KASIH.....                      | vi        |
| ABSTRAK .....                                 | x         |
| ABSTRACT .....                                | xi        |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....                 | xii       |
| RIWAYAT HIDUP .....                           | xiii      |
| DAFTAR ISI.....                               | xiv       |
| DAFTAR GAMBAR.....                            | xxi       |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                         | xxii      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang .....                      | 1         |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                     | 10        |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                    | 11        |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                   | 11        |
| <b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>         | <b>12</b> |
| 2.1 Landasan Teori.....                       | 12        |
| 2.1.1 Kinerja .....                           | 13        |
| 2.1.1.1 Definisi kinerja.....                 | 13        |

|                                                                           | <b>Halaman</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan 14               |                |
| 2.1.1.3 Dimensi dan Indikator kinerja karyawan .....                      | 15             |
| 2.1.2 Kompetensi.....                                                     | 17             |
| 2.1.2.1 Definisi Kompetensi.....                                          | 17             |
| 2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi .....                  | 18             |
| 2.2 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....                                 | 20             |
| 2.2.1 Beban Kerja.....                                                    | 22             |
| 2.2.1.1 Definisi beban kerja .....                                        | 22             |
| 2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja .....                 | 23             |
| 2.2.1.3 Dimensi dan Indikator beban kerja .....                           | 24             |
| 2.3 Hubungan antar variabel yang diteliti .....                           | 25             |
| 2.3.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan .....                 | 25             |
| 2.3.2 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan .....                | 26             |
| 2.3.3 Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan ..... | 27             |
| 2.4 Penelitian Terdahulu .....                                            | 28             |
| 2.5 Kerangka Konseptual .....                                             | 40             |
| 2.6 Hipotesis.....                                                        | 41             |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                    | <b>42</b>      |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....                                         | 42             |
| 3.2 Rancangan Penelitian .....                                            | 42             |
| 3.3 Jenis Dan Sumber Data .....                                           | 43             |
| 3.3.1 Jenis Data .....                                                    | 43             |
| 3.3.2 Sumber Data .....                                                   | 43             |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data .....                                         | 44             |
| 3.4.1 Kuesioner (Angket) .....                                            | 44             |
| 3.5 Populasi dan Sampel .....                                             | 45             |
| 3.5.1 Populasi                                                            | 45             |

|                                                                                      | <b>Halaman</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 3.5.2 Sampel .....                                                                   | 45             |
| 3.6 Teknik Analisis .....                                                            | 46             |
| 3.6.1 Uji Instrumen.....                                                             | 46             |
| 3.6.1.1 Uji Validitas .....                                                          | 46             |
| 3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....                                                        | 47             |
| 3.6.1.3 <i>Method Of Succesive Interval (MSI)</i> .....                              | 47             |
| 3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....                                                        | 48             |
| 3.6.2.1 Uji Normalitas .....                                                         | 48             |
| 3.6.2.2 Uji Multikolinieritas.....                                                   | 48             |
| 3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....                                                 | 49             |
| 3.6.2.4 Uji Autokorelasi .....                                                       | 49             |
| 3.7 Uji Statistik.....                                                               | 50             |
| 3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....                                         | 50             |
| 3.7.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Korelasi ( $r$ ).....                      | 51             |
| 3.8 Uji Hipotesis.....                                                               | 52             |
| 3.8.1 Uji Kelayakan Model (Uji F – Simultan).....                                    | 50             |
| 3.8.2 Uji t (Uji Parsial) .....                                                      | 51             |
| 3.9 Definisi Operasional Variabel.....                                               | 52             |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                                   | <b>56</b>      |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....                                             | 56             |
| 4.1.1 Gambaran Umum PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir<br>Musi Banyuasin.....        | 56             |
| 4.1.2 Struktur Organisasi PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir<br>Musi Banyuasin ..... | 57             |
| 4.1.3 Visi dan Misi PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi<br>Banyuasin .....       | 57             |
| 4.1.4 Tugas Karyawan PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi<br>Banyuasin .....      | 59             |
| 4.2 Gambaran Umum Responden .....                                                    | 61             |

|           | <b>Halaman</b>                                                                |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 4.2.1     | Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.... 61                      |
| 4.2.2     | Gambaran Responden Berdasarkan Usia ..... 62                                  |
| 4.2.3     | Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 62                    |
| 4.2.4     | Gambaran Responden Berdasarkan Status..... 64                                 |
| 4.3       | Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian..... 65                              |
| 4.3.2     | Analisis Distribusi Tanggapan Variabel Kinerja (Y) ..... 65                   |
| 4.3.3     | Analisis Distribusi Tanggapan Variabel Kompetensi (X <sub>1</sub> ) .... 70   |
| 4.3.4     | Analisis Distribusi Tanggapan Variabel Beban Kerja (X <sub>2</sub> ).... 74   |
| 4.4       | Analisis Data ..... 79                                                        |
| 4.4.1     | Uji Instrumen..... 79                                                         |
| 4.4.1.1   | Uji Validitas ..... 79                                                        |
| 4.4.1.1.1 | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja<br>Karyawan (Y) ..... 79                 |
| 4.4.1.1.2 | Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi<br>(X <sub>1</sub> ) ..... 80         |
| 4.4.1.1.3 | Hasil Uji Validitas Variabel Beban<br>Kerja (X <sub>2</sub> ) ..... 80        |
| 4.4.1.2   | Uji Reliabilitas..... 81                                                      |
| 4.4.1.3   | <i>Method Of Succesive Interval (MSI)</i> ..... 82                            |
| 4.4.2     | Uji Asumsi Klasik ..... 82                                                    |
| 4.4.2.1   | Uji Normalitas ..... 82                                                       |
| 4.4.2.2   | Uji Multikolinieritas..... 83                                                 |
| 4.4.2.3   | Uji Heteroskedastisitas..... 84                                               |
| 4.4.2.4   | Uji Autokorelasi ..... 84                                                     |
| 4.4.3     | Uji Statistik..... 85                                                         |
| 4.4.3.1   | Analisis Regresi Linier Berganda ..... 85                                     |
| 4.4.3.2   | Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) dan Korelasi<br>(r) ..... 87 |
| 4.4.4     | Uji Hipotesis..... 88                                                         |
| 4.4.4.1   | Uji Kelayakan Model (Uji F – Simultan)..... 88                                |

|                                                                                                                      | <b>Halaman</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 4.4.4.2 Uji t (Parsial) .....                                                                                        | 89             |
| 4.5 Pembahasan Hasil Uji Data .....                                                                                  | 90             |
| 4.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada<br>PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin .....  | 90             |
| 4.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada<br>PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin ..... | 93             |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                                                              | <b>96</b>      |
| 5.1 Kesimpulan.....                                                                                                  | 96             |
| 5.2 Saran.....                                                                                                       | 96             |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian .....                                                                                    | 98             |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                                          | <b>100</b>     |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                                                                                 | <b>103</b>     |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                                           | <b>Halaman</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Tabel 1.1 Syarat Kompetensi Karyawan pada masing masing divisi PT<br>Peputra Inti Indo Bayung Lencir .....                                | 4              |
| Tabel 1.2 Data Hasil Kompetensi Karyawan PT Peputra Inti Indo .....                                                                       | 6              |
| Tabel 1.3 Data Kinerja Driver Berdasarkan Tonase dan Trip Periode I dan II<br>pada PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin..... | 7              |
| Tabel 1.4 Data Lembur kerja Karyawan (HRD) PT Peputra Inti Indo Bayung<br>Lencir Musi Banyuasin .....                                     | 8              |
| Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu .....                                                                                            | 28             |
| Tabel 3.1 Skala Likert .....                                                                                                              | 45             |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....                                                                                              | 54             |
| Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                                                                               | 61             |
| Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia .....                                                                                       | 62             |
| Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....                                                                          | 63             |
| Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Status.....                                                                                      | 64             |
| Tabel 4.5 Kriteria TCR.....                                                                                                               | 65             |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel<br>Kinerja Karyawan (Y).....                                         | 66             |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel<br>Kompetensi ( $X_1$ ).....                                         | 70             |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel<br>Beban Kerja ( $X_2$ ).....                                        | 74             |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....                                                                              | 79             |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....                                                                                   | 80             |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja .....                                                                                 | 81             |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....                                                                                                   | 81             |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....                                                                                                      | 83             |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....                                                                                              | 83             |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                                                                                            | 84             |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi.....                                                                                                    | 84             |

|                                                         | <b>Halaman</b> |
|---------------------------------------------------------|----------------|
| Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda ..... | 85             |
| Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....  | 87             |
| Tabel 4.19 Hasil Koefisien Korelasi ( $r$ ) .....       | 88             |
| Tabel 4.20 Hasil Uji F .....                            | 89             |
| Tabel 4.21 Hasil Uji t .....                            | 88             |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                           | <b>Halaman</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....                                                       | 40             |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi<br>Banyuasin ..... | 57             |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                                         | <b>Halaman</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....                                                   | 103            |
| Lampiran 2. Distribusi data pada Identitas Responden.....                               | 109            |
| Lampiran 3. Tabulasi Data Jawaban Kuesioner.....                                        | 110            |
| Lampiran 4. Distribusi Jawaban Kuesioner .....                                          | 125            |
| Lampiran 5. Hasil Uji Validitas .....                                                   | 134            |
| Lampiran 6. Hasil Uji Realibilitas .....                                                | 140            |
| Lampiran 7. Metode Suksesif Interval .....                                              | 141            |
| Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik .....                                               | 160            |
| Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis.....                                                    | 162            |
| Lampiran 10. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Koefisien Korelasi ( $r$ ) ..... | 163            |
| Lampiran 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....                                | 164            |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi yang harus memiliki kualitas untuk memiliki keunggulan daya bersaing di era globalisasi saat ini dan ditengah persaingan dunia yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia harus selalu menjadi perhatian karena merupakan komponen utama dari baik atau buruknya suatu organisasi. Segala kebutuhan sumber daya manusia harus diperhatikan, perusahaan harus lebih efisien dan produktif untuk bersaing di era global saat ini (Wulandari et al., 2022). Tantangan yang dihadapi oleh suatu organisasi atau perusahaan dapat berasal dari berbagai aspek, seperti aspek sumber daya manusia dan beban kerja yang diberikan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang peran sumber daya manusia sangat penting dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan (Firmansyah et al., 2022). Kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya (Suryani et al., 2020).

Kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor permasalahan sumber daya manusia seperti kompetensi karyawan dan beban kerja yang tidak sesuai yang dialami karyawan apabila dapat diatasi dengan baik, maka akan membuat sumber daya manusia atau karyawan menjadi lebih senang dalam mengerjakan

tugas-tugasnya sehingga membuat kinerja karyawan meningkat dan perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah nilai yang dapat digunakan sebagai penentu kemampuan sistem kontrol untuk melakukan fungsi keselamatan dalam kondisi yang dapat diprediksi oleh karyawan (Firmansyah et al., 2022). Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan satu periode waktu (Fahmi, 2018). Kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor permasalahan sumber daya manusia seperti kompetensi karyawan dan beban kerja yang tidak sesuai yang dialami karyawan apabila dapat diatasi dengan baik, maka akan membuat karyawan menjadi lebih senang dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga membuat kinerja karyawan meningkat dan perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya.

Setiap organisasi membutuhkan individu dengan kompetensi yang sesuai untuk memastikan tugas dan tanggung jawab dapat dijalankan secara efektif dan efisien. Dengan kompetensi yang tepat, kinerja karyawan dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Wibowo, 2018) Kompetensi suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar karena dirinya memiliki keunggulan terkait

pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison et al., 2020). Menurut (Spencer & Spencer, 2020) kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan kerja tersebut.

Dalam suatu organisasi, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu nya adalah beban kerja yang diberikan, oleh karena itu penting bagi manajemen untuk memahami dan mengelola beban kerja dengan baik agar efektivitas dan efisiensi pekerjaan dapat tercapai. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan wajib diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut (Nabawi, 2019) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya.

Berdasarkan penelitian terdahulu difokuskan pada sektor pelayanan publik seperti rumah sakit, lembaga pendidikan, dan instansi pemerintah, yang memiliki karakteristik dan lingkungan kerja yang berbeda dengan sektor pertambangan. Penelitian yang mengkaji pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di industri pertambangan, khususnya di wilayah Sumatera Selatan, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi *research gap* tersebut dengan menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan.

Penelitian terkait kompetensi dan beban kerja ini dilaksanakan di PT Peputra Inti Indo Pool B.80, Sindang Marga, Bayung Lencir, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. Merupakan perusahaan pengangkutan batubara yang didirikan di sejak tahun 2018, dengan lebih dari seratus unit Dump Truck. Perusahaan ini memiliki tujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional dengan memanfaatkan teknologi modern dalam manajemen rute dan pengiriman. Membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan dan pemasok juga menjadi fokus utama, untuk memastikan kepuasan dan keberlangsungan bisnis. Dengan berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkelanjutan, perusahaan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan, serta berkontribusi secara positif kepada masyarakat dan pemangku kepentingan.

**Tabel 1.1 Syarat Kompetensi Karyawan pada masing masing divisi PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir**

| No | Nama Departemen | Unit                                                     | Kompetensi yang di butuhkan                                                                                                                                                                                             | Jumlah Karyawan | Kompetensi yang sesuai | Kompetensi yang belum sesuai |
|----|-----------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------|------------------------------|
| 1. | Finance         | Akuntansi<br>Keuangan<br>Perencanaan<br>Anggaran         | Analisis keuangan industri pertambangan<br>Manajemen risiko keuangan<br>Perencanaan anggaran operasional tambang<br>Pemahaman laporan keuangan dan pajak untuk industri spesifik seperti royalti dan pajak pertambangan | 3               | 2                      | 1                            |
| 2. | HSE             | Keselamatan Kerja<br>Lingkungan Hidup<br>Kesehatan Kerja | Pengetahuan K3 di area tambang<br>Pengelolaan risiko lingkungan dan keselamatan di lokasi tambang<br>Sertifikasi HSE yang relevan seperti SMK3, ISO 14001, OHSAS 18001                                                  | 3               | 2                      | 1                            |
| 3. | HR&GA           | Rekrutmen dan Pelatihan<br>Pengembangan                  | Manajemen SDM di sektor pertambangan<br>Pemahaman regulasi                                                                                                                                                              | 12              | 8                      | 4                            |

| No | Nama Departemen | Unit                                                         | Kompetensi yang di butuhkan                                                                                                                                                                                                                         | Jumlah Karyawan | Kompetensi yang sesuai | Kompetensi yang belum sesuai |
|----|-----------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------|------------------------------|
|    |                 | Hubungan Industrial General Affairs                          | ketenagakerjaan di tambang<br>Pelatihan keselamatan kerja khusus tambang<br>Pengelolaan fasilitas dan operasional kantor serta lokasi tambang                                                                                                       |                 |                        |                              |
| 4. | Produksi        | Pengangkutan Batubara Operasional Produksi Pengendalian Mutu | Pemahaman alur pengangkutan batubara dari tambang ke pelabuhan atau terminal<br>Pengendalian kualitas batubara<br>Manajemen transportasi batubara menggunakan truk atau conveyor<br>Kemampuan operasional alat berat seperti ekskavator, dump truck | 11              | 4                      | 7                            |
| 5. | Plant           | Pemeliharaan Mesin Pemeliharaan Armada Transportasi          | Kemampuan teknis pemeliharaan alat berat pertambangan seperti dump truck, dozer, loader<br>Pemeliharaan dan perbaikan conveyor system<br>Manajemen infrastruktur tambang dan fasilitas pendukung lainnya                                            | 72              | 48                     | 24                           |
| 6. | Logistic        | Pengadaan Penyimpanan Distribusi                             | Manajemen rantai pasok batubara atau supply chain management<br>Pengelolaan distribusi batubara dari lokasi tambang ke pelanggan<br>Pengelolaan gudang dan depot pengolahan batubara<br>Kemampuan manajemen transportasi termasuk perencanaan rute  | 13              | 9                      | 4                            |

*Sumber Data: PT Peputra Inti Indo tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 1 menggambarkan kebutuhan kompetensi karyawan di beberapa departemen dalam organisasi, terutama di sektor pertambangan. Departemen Finance, HSE, HR&GA, Produksi, Plant, dan Logistic membutuhkan berbagai keahlian spesifik seperti analisis keuangan, manajemen risiko, sertifikasi

keselamatan kerja, pengendalian kualitas, pemeliharaan alat berat, hingga manajemen rantai pasok. Meski sebagian besar karyawan telah memenuhi kompetensi yang dibutuhkan, masih terdapat sejumlah karyawan yang kompetensinya belum sesuai, menunjukkan perlunya pengembangan kemampuan di berbagai bidang untuk mendukung operasional yang lebih efektif dan efisien.

**Tabel 1.2 Data Hasil Kompetensi Karyawan PT Peputra Inti Indo**

| Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan |             | Persentase (%) |      |      |      |      |
|-------------------------------------|-------------|----------------|------|------|------|------|
| Nilai                               | Bobot       | 2019           | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 5                                   | Sangat baik | 8              | 7,5  | 8,5  | 9    | 9,5  |
| 4                                   | Baik        | 25             | 22   | 22,5 | 19   | 20   |
| 3                                   | Cukup       | 30             | 35   | 30   | 40   | 40   |
| 2                                   | Kurang      | 12             | 15   | 18   | 20   | 22   |
| 1                                   | Kurang baik | 3,2            | 4    | 4,5  | 5    | 4    |

*Sumber Data: PT Peputra Inti Indo tahun 2024*

Berdasarkan data hasil penilaian kompetensi karyawan menunjukkan peningkatan di kategori "Sangat Baik" dari 7,5% pada 2019 menjadi 9,5% pada 2023, mengindikasikan adanya peningkatan kinerja di kalangan karyawan terbaik. Namun, persentase karyawan di kategori "Cukup" dan "Kurang" juga meningkat, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan masih berada pada tingkat kompetensi rata-rata atau di bawah standar. Sementara kategori "Kurang Baik" mengalami sedikit penurunan, namun tetap perlu perhatian. Untuk meningkatkan kompetensi keseluruhan, perusahaan disarankan untuk mengadakan program pengembangan bagi karyawan di kategori "Cukup" dan "Kurang," serta memberikan apresiasi bagi karyawan dengan nilai tinggi untuk menjaga motivasi dan retensi.

**Tabel 1.3 Data Kinerja Driver Berdasarkan Tonase dan Trip Periode I dan II pada PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin**

| No | Driver               | Tonase BB Periode I | Tonase BB Periode II | Total Tonase/ Periode | Trip BB Periode I | Trip BB Periode II | Total Trip/ Periode | %    | Grade |
|----|----------------------|---------------------|----------------------|-----------------------|-------------------|--------------------|---------------------|------|-------|
| 1  | Rudin Antoni         | 807,220             | 666,260              | 1,473,480             | 25                | 21                 | 46                  | 164% | A     |
| 2  | Aris Efendi          | 594,340             | 496,680              | 1,091,020             | 19                | 16                 | 35                  | 125% | A     |
| 3  | Trimo                | 635,950             | 425,920              | 1,061,870             | 20                | 14                 | 34                  | 121% | A     |
| 4  | Suherman Lampung     | 562,140             | 455,920              | 1,018,060             | 19                | 15                 | 34                  | 121% | A     |
| 5  | Prayogi              | 536,830             | 441,010              | 977,840               | 18                | 15                 | 33                  | 118% | A     |
| 6  | Budi                 | 468,650             | 543,740              | 1,012,390             | 15                | 17                 | 32                  | 114% | A     |
| 7  | Frendi               | 483,440             | 528,370              | 1,011,810             | 15                | 17                 | 32                  | 114% | A     |
| 8  | Komang Suwdra        | 534,380             | 431,620              | 966,000               | 18                | 14                 | 32                  | 114% | A     |
| 9  | Moh Fatkhur Rokhman  | 518,570             | 490,020              | 1,008,590             | 16                | 15                 | 31                  | 111% | A     |
| 10 | Ade Saputra          | 588,360             | 370,960              | 959,320               | 19                | 12                 | 31                  | 111% | A     |
| 11 | Candy Arnado         | 581,720             | 369,900              | 951,620               | 19                | 12                 | 31                  | 111% | A     |
| 12 | Yatiman              | 576,750             | 360,250              | 937,000               | 19                | 12                 | 31                  | 111% | A     |
| 13 | Jariyah Hadi Saputra | 468,000             | 456,930              | 924,930               | 15                | 15                 | 30                  | 107% | A     |
| 14 | Hadi Ma Sum          | 570,340             | 400,090              | 970,430               | 17                | 12                 | 29                  | 104% | A     |
| 15 | Destrian Ardianto    | 467,880             | 437,630              | 905,510               | 15                | 14                 | 29                  | 104% | A     |
| 16 | Hariyanto            | 483,350             | 413,950              | 897,300               | 15                | 13                 | 28                  | 100% | A     |
| 17 | Supriyono            | 546,650             | 348,520              | 895,170               | 17                | 11                 | 28                  | 100% | A     |
| 18 | Rahmat Efendi        | 533,510             | 353,270              | 886,780               | 17                | 11                 | 28                  | 100% | A     |
| 19 | Wasis Ibrahim        | 477,680             | 403,880              | 881,560               | 15                | 13                 | 28                  | 100% | A     |
| 20 | Darman               | 462,340             | 421,710              | 884,050               | 14                | 13                 | 27                  | 96%  | B     |
| 21 | Dori                 | 466,720             | 378,390              | 845,110               | 15                | 12                 | 27                  | 96%  | B     |
| 22 | Erik Suhendra        | 499,490             | 336,550              | 836,040               | 16                | 11                 | 27                  | 96%  | B     |
| 23 | M. Nuryadi           | 488,690             | 337,990              | 826,680               | 16                | 11                 | 27                  | 96%  | B     |
| 24 | Gilang               | 463,360             | 380,150              | 843,510               | 14                | 12                 | 26                  | 96%  | B     |
| 25 | Samroni              | 477,980             | 346,120              | 824,100               | 15                | 11                 | 26                  | 96%  | B     |
| 26 | Bayu Ariansyah       | 412,730             | 408,820              | 821,550               | 13                | 13                 | 26                  | 96%  | B     |
| 27 | Pur Pujiantoro       | 400,850             | 397,390              | 798,240               | 13                | 13                 | 26                  | 96%  | B     |
| 28 | Suherman             | 395,110             | 402,650              | 797,760               | 13                | 13                 | 26                  | 96%  | B     |
| 29 | Hermansyah           | 332,590             | 456,760              | 789,350               | 11                | 15                 | 26                  | 96%  | B     |
| 30 | Wisnu Kuncoro        | 483,670             | 311,980              | 795,650               | 15                | 10                 | 25                  | 96%  | B     |

*Sumber Data: PT Peputra Inti Indo tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 3 dari data kinerja driver di PT Peputra Inti Indo mencakup indikator utama seperti tonase batubara yang diangkut, jumlah trip per periode, persentase pencapaian target, serta penilaian kinerja (*Grade*). Tonase batubara dibagi menjadi dua periode, dengan total tonase yang diangkut setiap bulan sebagai indikator produktivitas utama. Jumlah trip dicatat berdasarkan periode I dan II untuk mengukur intensitas aktivitas setiap driver. Persentase capaian target menggambarkan tingkat keberhasilan driver dalam memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, sedangkan penilaian kinerja dikategorikan ke

dalam *Grade A* untuk capaian di atas 100% dan *Grade B* untuk capaian di bawah standar yang ditetapkan. Mayoritas driver berhasil mencapai target dengan kinerja yang optimal, namun beberapa masih memerlukan peningkatan untuk memenuhi standar perusahaan.

**Tabel 1.4 Data Lembur kerja Karyawan (HRD) PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin**

| Bulan          | Hari lembur (hari) | Karyawan lembur (orang) | Jam pulang kerja (lembur) | Kelebihan jam kerja | Total kelebihan jam kerja/bulan |
|----------------|--------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------------|
| Juni 2024      | 14                 | 5                       | 20.00                     | 3 jam               | 210 jam                         |
| Juli 2024      | 16                 | 8                       | 20.00                     | 3 jam               | 384 jam                         |
| Agustus 2024   | 12                 | 4                       | 20.00                     | 3 jam               | 144 jam                         |
| September 2024 | 14                 | 6                       | 20.00                     | 3 jam               | 252 jam                         |
| Oktober 2024   | 12                 | 4                       | 20.00                     | 3 jam               | 144 jam                         |

*Sumber Data: PT Peputra Inti Indo tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 4 data yang diberikan mengenai lembur karyawan dari Juni hingga Oktober 2024, terlihat fluktuasi jumlah hari lembur dan total jam lembur setiap bulan. Pada Juni, tercatat 14 hari lembur dengan 5 karyawan yang menghasilkan 210 jam lembur. Bulan Juli mengalami lonjakan dengan 16 hari lembur dan 8 karyawan, mencapai 384 jam, yang mungkin dipengaruhi oleh proyek mendesak. Sementara Agustus dan Oktober mencatatkan 12 hari lembur dan 4 karyawan, dengan total 144 jam, menunjukkan penurunan aktivitas lembur. Bulan September kembali mencatatkan 14 hari lembur dan 6 karyawan, dengan 252 jam, sedikit lebih tinggi dari Agustus dan Oktober. Fluktuasi ini mencerminkan perubahan beban kerja dan efisiensi operasional perusahaan.

Dalam konteks lembur di PT Peputra Inti Indo, karyawan yang lembur akan mendapatkan insentif finansial, mungkin dengan adanya insentif ini dapat

meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja, tetapi jika dilakukan terus menerus dan melebihi batas kemampuan fisik atau mental, hal ini tetap dapat menurunkan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, PT Peputra Inti Indo menghadapi sejumlah tantangan terkait kurang optimalnya kompetensi karyawan dan kelebihan beban kerja. Ketidakstabilan dalam penilaian kompetensi karyawan dari tahun ke tahun mengindikasikan bahwa meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui program pelatihan, hasil yang diperoleh masih belum optimal. Untuk mengatasi masalah ini, penting bagi karyawan untuk memiliki kemampuan dan keterampilan yang diakui oleh perusahaan. Kemampuan ini akan menjadi landasan bagi mereka untuk bekerja secara profesional dan efisien. Oleh karena itu, fokus pada peningkatan kompetensi karyawan harus dilakukan secara terus-menerus agar kontribusi mereka terhadap perusahaan dapat meningkat, dan perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Upaya ini tidak hanya akan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik, tetapi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pertumbuhan. Selain itu akibatnya, karyawan sering kali tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, sehingga menimbulkan tekanan dan kebingungan tentang cara mengelola pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Hasil penelitian terdahulu (Marleni et. al., 2022). menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga pimpinan harus bisa memberikan pelatihan kepada setiap

pegawai, menyeimbangkan beban kerja dengan hasil yang sepadan dan membangun komunikasi yang baik dengan pegawai.

Menurut penelitian (Firmansyah et. al., 2022) Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap pegawai kinerja, sedangkan beban kerja tidak. Kompetensi Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan beban kerja karyawan mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan pada saat proses rekrutmen. Selain itu, Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan beban kerja karyawan

Melihat dan memperhatikan fenomena yang terjadi pada objek penelitian dan ada kesenjangan hasil penelitian, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin ?
- b. Bagaimana Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin
- b. Mengetahui dan menganalisis Beban Kerja Karyawan pada PT Peputra Inti Indo Bayung Lencir Musi Banyuasin

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dibagi menjadi dua manfaat, yaitu :

#### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat Teoritis yang diharapkan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen, terutama pada khususnya bidang ilmu sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi dan literatur kepustakaan sumber daya manusia mengenai kompetensi dan beban kerja.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.

#### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memberikan informasi tambahan yang berhubungan untuk meningkatkan kompetensi dan beban kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, A., Harahap, D., & Nurdelila. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN ULP Gunung Tua. *Jurnal Estupro*, Vol. 6, 2502–1079.
- Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Azizah, N., Martini, N., & Hersona, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2514. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2402>
- Cahyaningtyas, I. D., & Santosa, A. D. (2021). *The Impact Of Competency, Workload, and Work Environment To Work Stress And The Employee Performance Of Bank Bjb S. Parman*.
- Chong, D. (2022). The Effect of Employee Selection, Recruitment and Employee Skills on Employee Performance. *Internasional Journal Of Advanced Multidisciplinary*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i2>
- Dinda, Y., Irwanto, T., & Putra, I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu. *Journal Ekombis Review*, 10. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet, kedua)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Fahmi (2018). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan Bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Alfabeta.
- Heriyanto, & Handayani, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, Vol.1, 2087–8443.
- Indriani, I. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, Vol. 17.
- Koesmowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Laura Silaban, R., Wahyu Handaru, A., & Saptono, A. (2021). Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, Vol. 3. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5091470>
- Lestari, S., Suroso, & Karnama, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Karawang. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 5). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Maizar, Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The Influence Of Compensation, TRraining, Competence and Work Discipline On Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia. In *Management, Economics and Social Sciences. Ijamesc, PT. ZillZell Media Prima* (Vol. 1, Issue 4).
- Marleni, I., Sujana, W., Nyoman, N., & Novarini, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja KARYAWAN Pada CV. Tri Tunggal Sejahtera*. 3.
- Maula, A., Amri, S., & Radhiana. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Vol 2*, 2986–0296.
- Mon, M. D., Susilo, J. E., & Sentoso, A. (2023). *The Effect of Work Environment, Workload, and Work Engagement on Employee Performance with Work Commitment as mediation and Generation Z as Control Variable in Batam City*. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Nyoman, I., Sutaguna, T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). *The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance*. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Nabawi, Rizal (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2 Nomor 2.
- Priyandi, R., Ginting, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.

- Saul, Dwijatenaya, I., & Musmuliadi. (2022). *The Influence Of Workload and Work Motivation On Teacher Performance At Public Senior High School 2 Sendawar, West Kutai Regency*. <https://ijssr.ridwaninstitute.co.id/index.php/ijssr/>
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernanda Media Group.
- Savero, E., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Grafika Karya Percetakan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 2). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernanda Media Group.
- Susanto, Y., Richset Riwukore, J., Oktovianus, F., & Habaora, F. (2021). The Effect Of Compensation And Competence On Performance With Motivation As a Variable Intervening An Employee In Partners Of The Central Statistic Agency, Lubuklinggau City, South Sumatera, INndonesia. *Review of Management and Entrepreneurship*, 05, 2.
- Wulandari, L., Farida, U., & Hartono, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan RSU Muhammadiyah Ponorogo. *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 6.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi. 5. Jakarta: Raja Grafindo Persada.