

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kawan Malang

Siti Nur Aisah

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis, Universitas Nahdlatul Ulama
Kalimantan Selatan,
E-mail: sitinuraisah@yahoo.co.id

Penulis Korespondensi. Siti Nur Aisah, Program
Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Selatan,
E-mail: sitinuraisah@yahoo.co.id

ABSTRAK

Objektif. Kepuasan kerja dan kinerja menjadi perhatian bagi Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Dikarenakan dapat mempengaruhi tujuan bank, dengan beban kerja dan kompensasi yang sesuai.

Material and Metode. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 55 karyawan.

Hasil. Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pengaruh variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) dengan menggunakan hasil analisis jalur didapatkan persamaan regresi pada penelitian ini adalah $Y1 = 0,30 X1 + 0,470X2$, $Y2 = 0,337X1 + 0,207 X2 + 0,658Y1$ menunjukkan beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Kesimpulan. Beban kerja dan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan BPR Kawan Malang.

Kata kunci:

Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Objective Job satisfaction and performance are a concern for Rural Banks (BPR). Because it can affect the bank's goals, with appropriate workload and compensation.

Materials and Methods. The analytical method used to test the hypothesis is causal associative using a quantitative approach. The research population is BPR Kawan Malang employees with a total of 55 employees.

Results. Based on the results of the path coefficient test of the influence of workload variables (X1) and compensation (X2) on job satisfaction (Y1) and employee performance (Y2) using the path analysis results, the regression equation in this study is $Y1 = 0.30 X1 + 0.470X2$, $Y2 = 0.337X1 + 0.207 X2 + 0.658Y1$ shows that workload and compensation have a significant effect on job satisfaction and performance.

Conclusion. Workload and compensation can increase job satisfaction and employee performance of BPR Kawan Malang.

Keywords:

Workload, Compensation, Job Satisfaction, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) memiliki peran dalam membantu perekonomian. Peran tersebut membantu kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah. Dalam kegiatan tersebut tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Yang mana sehingga pelayanan kepada masyarakat melibatkan karyawan untuk melayani secara baik, sehingga kepuasan kerja dan kinerja karyawan perlu diperhatikan.

Ajimat Ajimat dan Saksono Budi (2020), Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. Metode asosiatif pendekatan kuantitatif. Hasil menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Suhaimi (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada PT Bank Rakyat Indonesia Kc. Parakan, Kabupaten Temanggung. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja adalah tugas yang diberikan kepada karyawan untuk mampu diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki, (Munandar, 2011:). Tuntutan akan tugas yang diberikan kepada karyawan harus mampu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Setelah beban kerja yang diberikan selesai dikerjakan maka karyawan akan memperoleh kompensasi. Kompensasi disini adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, (Hasibuan, 2017:119). Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, (Handoko, 2014:155). Dengan adanya kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Kepuasan Kerja menjadi bentuk suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, (Edy Sutrisno, 2019, P.74). Kepuasan kerja mampu mempengaruhi produktivitas karyawan. Maka itu manajer perlu memperhatikan, untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya sehingga kinerja karyawan meningkatkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Untuk itu perusahaan perlu melakukan evaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, (Handoko, 2014). Yang mana dengan beban kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan diperhatikan maka secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja sehingga tujuan dari padaperusahaan tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan: menguji dan menjelaskan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap

kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kawan Malang.

2. MATERIAL DAN METODE

Penelitian yang digunakan adalah asosistif kausal. Penelitian menganalisis dan menjelaskan pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2). Penelitian dilakukan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kawan Malang yang beralamatkan di Jalan Raya Jetis NO. 105 Mulyoagung Dau. Populasi penelitian adalah karyawan tetap dengan jumlah 55 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada BPR Kawan Malang. Tujuannya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan penulis sebanyak 55 karyawan.

3.1.1 Variabel Beban Kerja

Tabel 1
Variabel Beban Kerja (X_1)

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1}	X _{1.1.1}	0	0%	0	0%	5	10%	25	45%	25	45%	3.75
	Mean Indikator Target yang Harus Dicapai (X _{1.1})											
X _{1.2}	X _{1.2.1}	0	0%	10	20%	0	0%	5	10%	40	70%	3.5
	Mean Indikator Kondisi Pekerjaan (X _{1.2})											
X _{1.3}	X _{1.3.1}	0	0%	0	0%	0	0%	25	25%	30	75%	3.70
	Mean Indikator Penggunaan Waktu (X _{1.3})											
X _{1.4}	X _{1.4.1}	0	0%	0	0%	0	0%	20	20%	35	80%	3.70
	Mean Indikator Standar Pekerjaan (X _{1.4})											

Sumber: Data Primer

2022Keterangan :

X_{1.1.1} Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja.

X_{1.2.1} Peningkatan mutu hasil pekerjaan.

X_{1.3.1} Menyelesaikan tugas yang menantang.

X_{1.4.1} Etos kerja.

Berdasarkan tabel 1 digambarkan bahwa item perbaikan yang terus menerus dalam bekerja (X_{1.1.1s}) memiliki mean sebesar 3.75 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item peningkatan mutu hasil pekerjaan (X_{1.2.1}) memiliki mean sebesar 3.50 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item menyelesaikan tugas yang menantang (X_{1.3.1}) memiliki mean sebesar 3.70 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong

dari kategori baik. Item etos kerja ($X_{1.4.1}$) memiliki mean sebesar 3.70 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong dari kategori baik.

3.1.2 Variabel

Kompensasi

Tabel 2
Variabel Kompensasi (X_2)

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2.1}	X _{2.1.1}	0	0%	0	0%	0	0%	40	70%	15	30%	3.75
	X _{2.1.2}	0	0%	0	0%	0	0%	50	90%	5	10%	3.70
	Mean Indikataor Gaji ($X_{2.1}$)											
X _{2.2}	X _{2.2.1}	0	0%	0	0%	0	0%	40	70%	15	30%	3.75
	X _{2.2.2}	0	0%	0	0%	0	0%	5	10%	50	90%	3.70
	Mean Indikataor Upah ($X_{2.2}$)											
X _{2.3}	X _{2.3.1}	0	0%	0	0%	0	0%	5	10%	50	90%	3.70
	X _{2.3.2}	0	0%	0	0%	0	0%	10	20%	45	45%	3.68
	Mean Indikator Insentif ($X_{2.3}$)											
X _{2.4}	X _{2.4.1}	0	0%	0	0%	0	0%	5	10%	50	90%	3.70
	X _{2.4.2}	0	0%	0	0%	0	0%	5	10%	50	90%	3.70
	Mean Indikator Kompensasi Tidak Langsung ($X_{2.4}$)											

Keterangan :

X_{2.1.1} Mampu mencukupi kebutuhan sandang dan pangan.

X_{2.1.2} Sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

X_{2.2.1} Upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan setiap hari.

X_{2.2.2} Upah diterima tepat waktu.

X_{2.3.1} Fasilitas yang digunakan menunjang kondisi kerja.

X_{2.3.2} Bonus yang diberikan sudah sesuai.

X_{2.4.1} Tunjangan sesuai harapan.

X_{2.4.2} Jaminan sosial yang diberikan sudah sesuai.

Berdasarkan tabel 2 digambarkan bahwa item mampu mencukupi kebutuhan sandang dan pangan (X_{2.1.1}) memiliki mean sebesar 3.75 terletak pada interval kelas > 3,4

– 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item sesuai dengan beban kerja yang diberikan (X_{2.1.2}) memiliki mean sebesar 3.70 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan setiap hari (X_{2.2.1}) memiliki mean sebesar 3.75 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item upah diterima tepat waktu (X_{2.2.2}) memiliki mean sebesar 3.70 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item fasilitas yang digunakan menunjang kondisi kerja (X_{2.3.1}) memiliki mean sebesar 3,70 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item bonus yang diberikan sudah sesuai (X_{2.3.2}) memiliki mean sebesar 3.68 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item tunjangan sesuai harapan (X_{2.4.1}) memiliki mean sebesar

3.70 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item puas dengan jaminan sosial yang diberikan sudah sesuai (X_{2.4.2}) memiliki mean sebesar

3.70 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik.

3.1.3 Variabel Kepuasan kerja (Y_1)

Tabel 3
Kepuasan kerja

Indikator	Item	Jawaban Responden (Y_1)										Mean
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y _{1.1}	Y _{1.1.1}	0	0	0	0	0	0	50	90	5	10	3,75
	Y _{1.1.2}	0	0	0	0	5	10	45	80	5	10	3,61
	Y _{1.1.3}	0	0	0	0	0	0	50	90	5	10	3,70
	Y _{1.1.4}	0	0	15	25	0	0	10	10	30	65	3,58
	Y _{1.1.5}	0	0	15	25	0	0	10	10	30	65	3,58
Mean indikator pekerjaan itu sendiri (Y _{1.1})												
Y _{1.2}	Y _{1.2.1}	0	0	0	0	0	0	40	70	15	30	3,73
	Y _{1.2.2}	0	0	0	0	0	0	45	80	10	20	3,71
	Y _{1.2.3}	0	0	0	0	0	0	50	90	5	10	3,75
	Y _{1.2.4}	0	0	0	0	15	25	30	55	10	20	3,57
Mean indikator gaji (Y _{1.2})												
Y _{1.3}	Y _{1.3.1}	0	0	0	0	0	0	30	55	25	45	3,68
	Y _{1.3.2}	0	0	0	0	0	0	30	55	25	45	3,68
Mean indikator kesempatan promosi (Y _{1.3})												
Y _{1.4}	Y _{1.4.1}	0	0	0	0	0	0	50	90	5	10	3,74
	Y _{1.4.2}	0	0	0	0	0	0	50	90	5	10	3,74
	Y _{1.4.3}	0	0	0	0	0	0	50	90	5	10	3,74
Mean indikator pengawasan (Y _{1.4})												
Y _{1.5}	Y _{1.5.1}	0	0	0	0	0	0	50	90	5	10	3,74
	Y _{1.5.2}	0	0	0	0	0	0	50	90	5	10	3,74
	Y _{1.5.3}	0	0	0	0	0	0	50	90	5	10	3,74
	Y _{1.5.4}	0	0	0	0	0	0	50	90	5	10	3,74
Mean indikator rekan kerja (Y _{1.5})												
Mean Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)												

Sumber Data Primer 2022

Keterangan:

Y_{1.1.1} Tugas yang saya kerjakan terasa menarik

Y_{1.1.2} Memiliki kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang tidak ketahui

Y_{1.1.3} Diberi kesempatan untuk menerima tanggung jawab

Y_{1.1.4} Kecocokan antara pekerjaan dengan keahlian yang

dimiliki

Y_{1.1.5}

Kecocokan antara pekerjaan dengan minat

yang dimiliki

Y_{1.2.1} Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab dalam

pekerjaan

Y_{1.2.2} Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan

hidup

Y_{1.2.3} Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja

Y_{1.2.4} Gaji yang diterima sesuai dan pantas jika dibandingkan dengan karyawan

lain

Y_{1.3.1} Memiliki kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik

dalam pekerjaan

- Y_{1.3.2} Atasan mendukung karyawan didalam perusahaan agar bisa mendapatkan promosi
- Y_{1.4.1} Atasan terbuka untuk berdiskusi ketika karyawan mengatasi masalah
- Y_{1.4.2} Atasan terbuka dalam memberi masukan kepada karyawan, bagaimana cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan
- Y_{1.4.3} Atasan selalu memberikan dukungan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- Y_{1.5.1} Rekan kerja terbuka untuk berbagi informasi mengenai bagaimana teknis pelaksanaan pekerjaan
- Y_{1.5.2} Rekan kerja yang bersedia membantu ketika karyawan lain menghadapi masalah dalam pekerjaannya
- Y_{1.5.3} Rekan kerja mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan
- Y_{1.5.4} Rekan kerja dapat menambah semangat kerja saya

Berdasarkan tabel 3 digambarkan bahwa item tugas yang saya kerjakan terasa menarik (Y_{1.1.1}) memiliki mean sebesar 3.75 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item memiliki kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang tidak saya ketahui (Y_{1.1.2}) memiliki mean sebesar 3.61 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Diberi kesempatan untuk menerima tanggung jawab (Y_{1.1.3}) memiliki mean sebesar 3.70 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Kecocokan antara pekerjaan saya dengan keahlian yang saya miliki (Y_{1.1.4}) memiliki mean sebesar 3.58 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Kecocokan antara pekerjaan dengan minat yang saya miliki (Y_{1.1.5}) memiliki mean sebesar 3,58 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab dalam pekerjaan (Y_{1.2.1}) memiliki mean sebesar 3,73 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup (Y_{1.2.2}) memiliki mean sebesar 3.71 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya (Y_{1.2.3}) memiliki mean sebesar 3.75 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Gaji yang saya terima sesuai dan pantas jika dibandingkan dengan karyawan lain (Y_{1.2.4}) memiliki mean sebesar 3.57 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam pekerjaan (Y_{1.3.1}) memiliki mean sebesar 3.68 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Atasan mendukung karyawan didalam perusahaan agar bisa mendapatkan promosi (Y_{1.3.2}) memiliki mean sebesar 3.68 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Atasan terbuka untuk berdiskusi ketika karyawan mengatasi masalah (Y_{1.4.1}) memiliki mean sebesar 3,74 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Atasan terbuka dalam memberi masukan kepada karyawan, bagaimana cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_{1.4.2}) memiliki mean sebesar 3,74 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Atasan terbuka dalam memberi masukan kepada karyawan, bagaimana cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_{1.4.3}) memiliki mean sebesar 3,74 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan

tergolong dari kategori baik. Item Rekan kerja terbuka untuk berbagi informasi mengenai bagaimana teknis pelaksanaan pekerjaan (Y_{1.5.1}) memiliki mean sebesar 3,74 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Saya Rekan kerja yang bersedia membantu ketika karyawan lain menghadapi masalah dalam pekerjaannya (Y_{1.5.2}) memiliki mean sebesar 3,74 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Rekan kerja mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan saya (Y_{1.5.3}) memiliki mean sebesar 3,74 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item Rekan kerja dapat menambah semangat kerja saya (Y_{1.5.4}) memiliki mean sebesar 3,74 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik.

3.1.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

Tabel 4
Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Y _{2.1}	Y _{2.1.1}	0	0%	0	0%	0	0%	45	80%	10	20%	3.68
	Y _{2.1.2}	0	0%	0	0%	0	0%	35	60%	20	40%	3.60
Mean Indikator Kemampuan (Y _{2.1})												
Y _{2.2}	Y _{2.2.1}	0	0%	0	0%	0	0%	35	60%	20	40%	3.60
	Y _{2.2.2}	40	70%	15	30%	0	80%	0	0%	0	0%	3.75
Mean Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai (Y _{2.2})												
Y _{2.3}	Y _{2.3.1}	0	0%	0	0%	0	0%	5	10%	50	90%	3.80
	Y _{2.3.2}	0	0%	0	0%	0	0%	45	80%	10	20%	3.68
Mean Indikator Semangat Kerja (Y _{2.3})												
Y _{2.4}	Y _{2.4.1}	0	0%	0	0%	0	0%	45	80%	15	70%	3.68
	Y _{2.4.2}	0	0%	0	0%	0	0%	5	10%	50	90%	3.79
Mean Indikator Pengembangan Diri (Y _{2.4})												

Sumber Data Primer 2022

Keterangan :

Y_{2.1.1} hasil kerjanya sesuai SOP.

Y_{2.1.2} Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Y_{2.2.1} Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncakannya.

Y_{2.2.2} Menyelesaikan sejumlah pekerjaan melebihi standart yang telah ditentukan perusahaan.

Y_{2.3.1} Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y_{2.3.2} Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y_{2.4.1} Antusias dalam mengikuti pelatihan.

Y_{2.4.2} Kesempatan mempelajari hal-hal yang tidak diketahui.

Berdasarkan tabel 4 digambarkan bahwa item hasil kerjanya sesuai SOP (Y_{2.1.1}) memiliki mean sebesar 3.68 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang telah ditentukan perusahaan (Y_{2.1.2}) memiliki mean sebesar 3.60 terletak pada interval kelas > 3,4

- 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncakannya (Y_{2.2.1}) memiliki mean sebesar 3,60 terletak pada interval kelas > 3,4 - 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item menyelesaikan sejumlah pekerjaan melebihi standart yang telah ditentukan perusahaan (Y_{2.2.2}) memiliki mean sebesar 3,75 terletak pada interval kelas > 3,4 - 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item teliti dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_{2.3.1}) memiliki mean sebesar 3,80 terletak pada interval kelas > 3,4 - 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item pegawai bersangkutan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_{2.3.2}) memiliki mean sebesar 3,68 terletak pada interval kelas > 3,4 - 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item antusias dalam mengikuti pelatihanan (Y_{2.4.1}) memiliki mean sebesar 3,68 terletak pada interval kelas > 3,4 - 4,2 dan tergolong dari kategori baik.

Item kesempatan mempelajari hal-hal yang tidak diketahui (Y_{2.4.2}) memiliki mean sebesar 3,79 terletak pada interval kelas > 3,4 - 4,2 dan tergolong dari kategori baik.

3.2 Analisis Inferensial

3.2.1 Hasil Analisis Jalur Variabel Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 5
Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Variabel Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Variabel	Beta	T	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y ₁)	Beban Kerja (x ₁)	0,320	2,160	0,031	Signifikan
	Kompensasi (x ₂)	0,470	3,406	0,001	Signifikan
t _{tabel} = 0,05 R Square = 0,510					

Sumber: data primer diolah, 2022

3.2.2 Hasil Analisis Variabel Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 6
Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Variabel Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Variabel	Beta	T	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y ₂)	Beban Kerja (X ₁)	0,337	2,346	0,001	Signifikan
	Kompensasi (X ₂)	0,207	2,328	0,019	Signifikan

	Kepuasan Kerja (Y ₂)	0,658	5,129	0,000	Signifikan
$t_{\text{tabel}} = 0,05$ $R \text{ Square} = 0,524$					

Sumber: data primer diolah, 2022

4 KESIMPULAN

Hasil penelitian dan analisis data pengujian koefisien jalur menunjukkan ada pengaruh langsung antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Nilai R Square menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kawan Malang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

UCAPAN TERIMAKASIH

Saya sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dan tidak lupa Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kawan Malang yang telah memberi ijin untuk melakukan penelitian, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ajimat Ajimat dan Saksono Budi (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan, (3), 273- 282.
- Handoko, H. T. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. (2011). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI- Press)
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenadamedia Group.
- Suhaimi. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kc. Parakan, Kabupaten Temanggung). Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.