

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK X CABANG NGANJUK

Dita Dwi Cintya Putri¹, Muhammad Zuhdi Sasongko², Sigit Ratnanto³
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
[ditadwicintyap@gmail.com*](mailto:ditadwicintyap@gmail.com)
zuhdi@unpkediri.ac.id
sigitratnanto@unpkediri.ac.id

Informasi artikel :
Tanggal Masuk : 30-08-2024 Tanggal Revisi : 16-09-2024 Tanggal diterima: 19-09-2024

Abstract

This study aims to analyze the influence of workload, career development, and compensation on employee performance at Bank X Nganjuk Branch. The research employs a quantitative approach with a causal method, involving 43 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed to test the proposed hypotheses. The results indicate that workload, career development, and compensation each have a partial influence on employee performance. Among these variables, compensation is the most dominant factor affecting employee performance. Additionally, the study found that these three variables simultaneously have a significant influence on employee performance. This research offers new insights into the factors influencing employee performance in the banking sector, particularly at Bank X Nganjuk Branch.

Keywords: *Workload, Compensation, Career Development, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank X Cabang Nganjuk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas, melibatkan 43 responden yang dipilih melalui teknik sampel jenuh dari seluruh karyawan di Bank X Cabang Nganjuk. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, pengembangan karir, dan kompensasi masing-masing memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut, kompensasi terbukti menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan, khususnya di Bank X Cabang Nganjuk.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era yang ditandai dengan meningkatnya persaingan dalam ranah bisnis kinerja karyawan muncul sebagai penentu penting dalam memenuhi tujuan organisasi dan memberikan layanan yang luar biasa. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan tetapi juga secara signifikan mempengaruhi kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional. Kinerja karyawan memberikan pengaruh langsung pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan, serta pada kepuasan pelanggan dan perluasan bisnis. Kinerja karyawan meliputi akuntabilitas, kepatuhan terhadap disiplin, dan hasil pekerjaan yang dicapai, yang semuanya berfungsi sebagai indikator penting keberhasilan perusahaan [1].

Evaluasi kinerja karyawan dilakukan melalui penilaian pencapaian tertentu dalam jangka waktu yang ditentukan, selaras dengan ketentuan yang ditetapkan sebelumnya [2]. Meskipun demikian, mencapai kinerja puncak menghadirkan tantangan yang signifikan bagi manajemen, mengingat bahwa kinerja ini dipengaruhi oleh banyak faktor penentu, termasuk beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir. Konsep beban kerja, yang

mencakup tugas-tugas yang memerlukan penyelesaian dalam jangka waktu tertentu, merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Beban kerja mencakup semua kegiatan dan waktu yang diperlukan, mencakup komponen langsung dan tidak langsung [3]. Sebuah penelitian yang dilakukan dalam ranah perilaku organisasi dan produktivitas telah secara tegas memvalidasi peran penting yang dimainkan oleh manajemen beban kerja yang mahir dalam tidak hanya mempertahankan tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan, sehingga menggarisbawahi perlunya individu dan tim untuk mengadopsi pendekatan sistematis untuk alokasi dan prioritas tugas untuk mencapai hasil kinerja yang optimal dalam berbagai pengaturan profesional [4].

Penyediaan kompensasi, yang berfungsi sebagai pengakuan timbal balik atas kontribusi yang dibuat oleh karyawan dalam suatu organisasi, sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan tingkat kinerja secara keseluruhan di antara tenaga kerja. Ketika kompensasi diberikan dengan tepat, itu tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan rasa kepuasan yang dialami oleh karyawan tetapi juga bertindak sebagai dorongan untuk motivasi yang mendorong individu untuk meningkatkan hasil kerja mereka, sehingga pada akhirnya mendorong pencapaian tujuan menyeluruh dan tujuan strategis yang ditetapkan oleh perusahaan [5]. Berbeda dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan tempat kerja, proses pengembangan karir menawarkan sejumlah besar peluang bagi karyawan individu untuk meningkatkan keahlian mereka yang ada dan memperluas ruang lingkup tanggung jawab mereka yang pada gilirannya, berfungsi sebagai faktor motivasi yang signifikan dalam pencarian mereka untuk mewujudkan dan mencapai aspirasi dan tujuan karir pribadi mereka. Kehadiran inisiatif pengembangan karir yang efektif tidak hanya memiliki potensi untuk secara substansial meningkatkan tingkat kinerja karyawan, tetapi juga memainkan peran penting dalam memfasilitasi kemampuan organisasi untuk berhasil memenuhi dan mencapai tujuan dan ambisi strategis jangka panjangnya [6].

Namun, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian lain menyatakan bahwa variabel beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan [7]. Ini berarti, beban kerja yang dikelola dengan baik, kompensasi yang sesuai, dan peluang pengembangan karir yang memadai dapat bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan [7]. Di sisi lain, ada penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, di mana beban kerja justru memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan [8]. Mereka menemukan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin rendah kinerja yang dapat dicapai, mungkin karena meningkatnya tingkat stres dan kelelahan. Sementara itu, kompensasi yang adil dan peluang pengembangan karir yang jelas tetap ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa konteks organisasi, budaya kerja, serta manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi bagaimana variabel-variabel ini berinteraksi dan berdampak pada kinerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki karakteristik unik yang memengaruhi cara berbagai faktor seperti beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berfungsi dalam konteks kinerja karyawan. Misalnya, di perusahaan dengan budaya kerja yang sangat menekankan pada keseimbangan kerja-hidup, beban kerja yang tinggi mungkin lebih berdampak negatif dibandingkan di perusahaan dengan budaya yang lebih toleran terhadap tekanan. Selain itu, sistem kompensasi yang diterapkan juga dapat berbeda-beda, dengan beberapa perusahaan mungkin memberikan insentif yang lebih besar untuk pencapaian kinerja, sementara yang lain lebih fokus pada kompensasi berbasis kinerja yang berbeda. Pengembangan karir yang ditawarkan juga bisa bervariasi, dari program pelatihan intensif hingga kesempatan promosi yang terbatas. Oleh karena itu, penyesuaian strategi manajemen yang berbasis pada analisis mendalam tentang konteks spesifik perusahaan sangat penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Bank X Cabang Nganjuk menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Meskipun bank ini memiliki reputasi sebagai salah satu yang terbesar di Indonesia dengan pelayanan terbaik, faktor-faktor internal seperti beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir memerlukan perhatian khusus. Berdasarkan gap penelitian yang ada, penelitian ini penting untuk diangkat guna memberikan wawasan baru bagi manajemen Bank X dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk", bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan SDM yang lebih baik dan berkelanjutan di lingkungan perbankan.

METODE

Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan analisis data statistik, yang menggambarkan teknik penelitian kuantitatif berdasarkan pada filsafat yang berasal dari ilmu, dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu [9]. Dalam analisis ini, metodologi digunakan untuk menerapkan teknik pengambilan sampel jenuh, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, melakukan analisis kuantitatif atau statistik, dan bertujuan untuk mengevaluasi hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya [10]. Metodologi kuantitatif dipilih karena kapasitasnya untuk memungkinkan pengumpulan sistematis data yang terukur dan objektif, meningkatkan analisis data melalui teknik statistik, mendukung pengujian hipotesis, dan membantu dalam menghasilkan kesimpulan yang kuat. Menggunakan kerangka kuantitatif, analisis ini diantisipasi untuk menghasilkan hasil yang tepat dan dapat diandalkan.

Sejalan dengan tujuan penelitian, metodologi yang dipilih dicirikan sebagai kuantitatif kausal. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara berbagai faktor [11]. Penelitian sistematis dilakukan untuk mengevaluasi hipotesis yang diusulkan dan untuk memastikan dampak variabel independen pada variabel dependen.

Partisipan penelitian adalah karyawan tetap Bank X Cabang Nganjuk. Dari populasi ini, karyawan tetap sebanyak 43 orang yang memenuhi kriteria populasi menjadi bagian dari sampel. Penelitian ini menggunakan model probability sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur persepsi dan pendapat karyawan mengenai Beban Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk.

Tabel 1. Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Kuesioner
Kinerja Karyawan (Y)	Kondisi Pekerjaan	2
	Penggunaan Waktu Kerja	2
	Target yang Harus Dicapai	2
Beban Kerja (X ₁)	Upah dan Gaji	2
	Insentif	2
	Tunjangan	2
	Fasilitas	2
Pengembangan Karir (X ₂)	Pendidikan	2
	Pelatihan	2
	Mutasi kerja	2
	Promosi jabatan	2
	Masa kerja	2
Kompensasi (X ₃)	Kualitas Kerja	2
	Kuantitas Kerja	2
	Pelaksanaan Tugas	2
	Tanggung Jawab	2
Total		32

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, terdapat total 32 indikator yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur empat variabel utama, yaitu Kinerja Karyawan (Y), Beban Kerja (X₁), Pengembangan Karir (X₂), dan Kompensasi (X₃). Setiap variabel diukur melalui sejumlah indikator yang dirancang untuk mengevaluasi aspek-aspek spesifik dari variabel tersebut dalam kuesioner. Indikator-indikator ini membantu dalam menangkap detail yang relevan dari setiap variabel dan memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan mencakup berbagai dimensi yang diperlukan untuk analisis yang komprehensif. Dengan cara ini, kuesioner dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang bagaimana setiap variabel mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas instrumen melayani fungsi penting untuk menilai dan mengukur sejauh mana instrumen pengukuran tertentu mampu secara akurat dan andal mengukur konstruk atau variabel yang tepat yang awalnya dirancang dan dimaksudkan untuk diukur, sehingga memastikan bahwa data yang dihasilkan bermakna dan relevan dalam konteks tujuan penelitian. Sebuah kuesioner dianggap valid jika setiap pertanyaan dalam kuesioner mampu secara efektif menggali informasi yang ingin dinilai sesuai dengan tujuan penelitian. Validitas memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud, dan tidak terpengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak relevan. Dalam konteks ini, validitas membantu memastikan bahwa data yang dikumpulkan adalah representatif dari variabel yang sedang diteliti, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan relevan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,647	0.3008	Valid
	Y2	0,807	0.3008	Valid
	Y3	0,623	0.3008	Valid
	Y4	0,681	0.3008	Valid
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,783	0.3008	Valid
	X1.2	0,760	0.3008	Valid
	X1.3	0,700	0.3008	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,566	0.3008	Valid
	X2.2	0,718	0.3008	Valid
	X2.3	0,772	0.3008	Valid
	X2.4	0,772	0.3008	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,610	0.3008	Valid
	X3.2	0,691	0.3008	Valid
	X3.3	0,810	0.3008	Valid
	X3.4	0,581	0.3008	Valid
	X3.5	0,547	0.3008	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai Rhitung yang lebih besar dari Rtabel, yaitu 0,3008. Hal ini menandakan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel yang diuji adalah valid. Dengan kata lain, setiap item individu yang ditampilkan dalam kuesioner yang diberikan telah berhasil memenuhi tujuan yang dimaksudkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud, sehingga selaras dengan tujuan menyeluruh yang ditetapkan oleh penelitian. Validitas ini penting untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan selama proses penelitian tidak hanya akurat tetapi juga terkait dengan variabel spesifik yang sedang diperiksa, yang pada gilirannya memastikan bahwa analisis dan interpretasi selanjutnya dari temuan penelitian dapat dianggap dapat diandalkan dan kuat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana alat ukur atau instrumen penelitian dapat dipercaya dan konsisten dalam hasilnya. Reliabilitas mengukur kestabilan dan konsistensi dari hasil pengukuran ketika instrumen yang sama digunakan dalam kondisi yang serupa atau pada waktu yang berbeda. Suatu instrumen dapat dianggap dapat diandalkan jika secara konsisten menghasilkan hasil yang stabil dan seragam dari waktu ke waktu, sehingga membangun fondasi di mana peneliti dapat bergantung untuk mengumpulkan data yang tepat dan dapat diandalkan selama upaya penelitian mereka. Uji reliabilitas penting untuk memastikan bahwa instrumen tidak hanya valid, tetapi juga dapat menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan dalam analisis penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha (α)	Keterangan
Kepuasan Karyawan(Y)	0,636	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0,616	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,671	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,655	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3, nilai Cronbach's Alpha (α) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Kepuasan Karyawan (Y) = 0,636, Beban Kerja (X1) = 0,616, Kompensasi (X2) = 0,671, dan Pengembangan Karir (X3) = 0,655. Nilai Cronbach's Alpha ini menunjukkan tingkat reliabilitas atau konsistensi internal dari instrumen yang digunakan untuk setiap variabel. Nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,6 berfungsi sebagai indikasi meyakinkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk menilai ketiga variabel yang berbeda dapat dianggap sebagai instrumen yang dapat diandalkan, menunjukkan kapasitas mereka untuk menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan di berbagai iterasi proses penilaian. Dengan kata lain, peningkatan nilai ini menunjukkan bahwa indikator spesifik yang termasuk dalam kuesioner mampu menghasilkan data yang stabil dan andal, sehingga menjamin bahwa alat pengukuran yang diterapkan dalam penelitian tidak hanya efektif tetapi juga mahir menilai variabel secara akurat yang menjadi subjek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33793305
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,054
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas, data mengikuti distribusi normal, yang dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,2, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penyelidikan ini menunjukkan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Jika nilai yang dihitung dari *Variance Inflation Factor* (VIF) ditentukan secara kuantitatif kurang dari 10,00, dikombinasikan dengan pengamatan bahwa nilai tolerance ditemukan melebihi 0,1, dapat disimpulkan dengan ketat bahwa tidak ada masalah signifikan yang berkaitan dengan fenomena multikolinearitas dalam kumpulan data yang dipertimbangkan. Sebaliknya, dalam kasus di mana nilai VIF ditemukan melampaui

ambang 10,00 atau sebagai alternatif ketika nilai toleransi dipastikan kurang dari 0,1, ada indikasi yang jelas bahwa masalah multikolinearitas mungkin memang ada, menjamin analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	,290	3,446
	Kompensasi	,362	2,764
	Pengembangan Karir	,560	1,787

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: beban kerja sebesar 3,446, kompensasi sebesar 2,764, dan pengembangan karir sebesar 1,787. Karena semua nilai VIF ini kurang dari 10,00 dan nilai toleransi masing-masing variabel lebih besar dari 0,10, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi ini.

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,014	1,123			2,685	,011
	Beban Kerja	-,001	,120	-,002		-,008	,994
	Kompensasi	-,010	,090	-,028		-,110	,913
	Pengembangan Karir	-,082	,063	-,266		-1,296	,203

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser, nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah 0,994, Kompensasi (X2) adalah 0,913, dan Pengembangan Karir (X3) adalah 0,203. Karena semua nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengevaluasi apakah residual (kesalahan) dalam model regresi memiliki keterkaitan dengan residual dari periode sebelumnya. Dalam konteks data deret waktu, autokorelasi dapat menunjukkan adanya pola dalam residual yang belum diidentifikasi oleh model. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan belum sepenuhnya memadai atau bahwa ada faktor-faktor penting yang belum dipertimbangkan. Dengan kata lain, adanya autokorelasi menunjukkan bahwa residual tidak bersifat acak dan mungkin terdapat informasi yang terlewat dalam model.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,819 ^a	,671	,646	1,388	2,464

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi Durbin-Watson, nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,464 terletak di antara batas bawah (dL) sebesar 1,3363 dan batas atas (dU) sebesar 2,3368. Dengan DW berada di rentang ini ($1,3363 < 2,464 > 2,3368$), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,737	2,011		,367	,716
	Beban Kerja	,440	,214	,351	2,056	,047
	Kompensasi	,340	,161	,322	2,107	,042
	Pengembangan Karir	,230	,114	,248	2,019	,050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada tabel 8, diperoleh beberapa poin penting sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 0,737 menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Pengembangan Karir (X3) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) diprediksi akan bernilai 0,737 satuan. Koefisien untuk Beban Kerja (X1) sebesar 0,440 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,440 satuan, dengan asumsi bahwa Kompensasi (X2) dan Pengembangan Karir (X3) tetap konstan. Koefisien untuk Kompensasi (X2) sebesar 0,340 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,340 satuan, dengan asumsi Beban Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X3) tidak berubah. Koefisien untuk Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,230 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Pengembangan Karir akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,230 satuan, dengan asumsi Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tetap konstan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi. Nilai R² yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi variabel terikat, sementara nilai R² yang rendah mengindikasikan bahwa variabel bebas hanya dapat menjelaskan sebagian kecil dari variasi variabel terikat. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai R², semakin baik model dalam memprediksi dan menjelaskan perubahan pada variabel terikat berdasarkan variabel bebas yang digunakan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,819 ^a	,671	,646	1,388	2,464

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel 9, nilai Adjusted R Square sebesar 0,646 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi mampu menjelaskan 64,6% dari variasi variabel dependen. Dengan kata lain, 64,6% dari perubahan variabel terikat dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel bebas yang digunakan dalam model ini. Sisanya, yaitu 35,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis. Koefisien determinasi ini menggambarkan seberapa efektif model dalam menjelaskan variabilitas data dan memberikan indikasi tentang sejauh mana model mampu menangkap variasi pada variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t umumnya digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Signifikansi uji ini ditentukan pada tingkat 0,05. Jika nilai p (signifikansi) dari uji t kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya, jika nilai p lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam konteks pengujian ini. Uji t membantu dalam menentukan apakah pengaruh masing-masing variabel independen penting dan relevan dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,737	2,011		,367	,716
	Beban Kerja	,440	,214	,351	2,056	,047
	Kompensasi	,340	,161	,322	2,107	,042
	Pengembangan Karir	,230	,114	,248	2,019	,050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 10. diatas, maka analisis uji parsial menunjukkan hal-hal berikut:

H1: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja adalah 0,047, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak ada hubungan signifikan ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan adanya hubungan signifikan diterima. Kesimpulan: Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk.

H2: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi adalah 0,042, yang juga lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk.

H3: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan: Nilai signifikansi untuk variabel Pengembangan Karir adalah 0,050, yang tepat pada batas 0,05. Meskipun nilai ini berada pada batas signifikansi, H0 tetap ditolak dan H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk.

Berdasarkan hasil uji diatas, variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi terendah yaitu 0,042, diikuti oleh variabel Beban Kerja dengan nilai 0,047, dan variabel Pengembangan Karir yang memiliki nilai tertinggi yaitu 0,050. Ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh signifikan paling kuat terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya dalam model ini.

Uji-F (Uji Simultan)

Uji F adalah teknik statistik yang digunakan untuk menilai apakah model regresi secara keseluruhan memiliki kekuatan yang signifikan dalam menjelaskan variasi pada data variabel dependen. Uji ini mengevaluasi hipotesis nol yang menyatakan bahwa semua koefisien regresi dalam model adalah nol, yang berarti tidak ada variabel independen yang memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji F mengukur apakah model regresi secara keseluruhan dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen lebih baik daripada model tanpa variabel independen. Jika hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi yang rendah (misalnya, kurang dari 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa setidaknya salah satu variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga model regresi dianggap signifikan secara keseluruhan.

Tabel 11. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153,236	3	51,079	26,496	,000 ^b
	Residual	75,183	39	1,928		
	Total	228,419	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Beban Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji simultan, faktor-faktor independen yaitu Beban Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai p-value dari uji F yang sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Nilai p-value yang sangat rendah ini menunjukkan bahwa secara kolektif, variabel-variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang mencakup ketiga faktor ini terbukti efektif dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan. Uji F ini menegaskan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berkontribusi secara signifikan dalam model dan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank X Cabang Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, pengembangan karir, dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya memperhatikan beban kerja, pengembangan karir, dan kompensasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kontribusi penelitian ini terletak pada pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perbankan, khususnya di Bank X Cabang Nganjuk. Secara keilmuan, penelitian ini memperkaya literatur tentang hubungan antara beban kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari sisi praktik, temuan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di sektor perbankan. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis komprehensif yang menggabungkan ketiga variabel tersebut secara simultan dan parsial dalam mengukur dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Adapun keterbatasan penelitian ini meliputi subjek penelitian yang hanya melibatkan 43 responden, serta fokus yang terbatas pada tiga variabel utama: beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir. Penelitian ini

juga terbatas pada satu lokasi, yaitu Bank X Cabang Nganjuk, dan dilakukan pada tahun 2024. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden, melibatkan lebih banyak variabel yang relevan, serta mempertimbangkan konteks industri yang berbeda untuk mendapatkan gambaran yang lebih umum mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Susanti A, Krisnawati SN. Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi Pada Perangkat Desa Bumen Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang). *J Ilmu Manajemen, Ekon Dan Kewirausahaan* 2022;1:1–11. <https://doi.org/10.55606/jimek.v1i3.46>.
- [2] Hidayat R, Rusli R. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Nasabah Pada Pt. Pegadaian Cabang Tente Kabupaten Bima the Effect of Employee Performance on the Quality of Customer Service At PT. Pegadaian Branch of Tente, Bima District. *J Dimens* 2021;10:425–38. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i2.2951>.
- [3] Rahman M. Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan. *AJIE (Asian J Innov Entrep* 2019;33–42.
- [4] Budiasa IK. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV Pena Persada; 2021.
- [5] Khair H. Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio J Ilm Magister Manaj* 2019;2:69–88.
- [6] Sinaga HHU. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) UID Jateng & di Yogyakarta* 2019.
- [7] Arismunandar MF, Khair H. Pengaruh kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio J Ilm Magister Manaj* 2020;3:273–82.
- [8] Rosanti I, Tarmizi A. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kuat Andal Nan Gemilang. *J Akunt Dan Manaj Bisnis* 2023;3:167–75.
- [9] Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: CV Alfabeta; 2019.
- [10] Arikunto S. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
- [11] Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta; 2017.