

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan,
Kabupaten Temanggung)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh :
Suhaimi
NPM.14.0101.0034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2018**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan,
Kabupaten Temanggung)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun oleh :
Suhaimi
NPM. 14.0101.0034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2018**

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Empiris pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Parakan,
Kabupaten Temanggung)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Suhaimi

NPM 14.0101.0034

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 29 Agustus 2018

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Brs. Dahli Suhaeli, M.M.

Pembimbing I

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Pembimbing II

Tim Penguji

Drs. Dahli Suhaeli, M.M.

Ketua

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Sekretaris

Diesyana Ajeng Pramesti, S.E., M.Sc.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

13 SEP 2018

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suhaimi
NIM : 14.0101.0034
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan,
Kabupaten Temanggung)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 29 Agustus 2018

Pembuat Pernyataan,



Suhaimi

NIM. 14.0101.0034

RIWAYAT HIDUP

Nama : Suhaimi
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 03 September 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat rumah :
Alamat Email : Suhayymaniac03@gmail.com

Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar (2001-2007) : SD Negeri 2 Inderalaya
SMP (2007-2010) : SMP Negeri 1 Inderalaya
SMA (2010-2013) : SMA Negeri 1 Inderalaya
Perguruan Tinggi (2014-2018) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi

- Ketua/Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Universitas Muhammadiyah Magelang periode (2015-2016)
- Anggota/Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi (BEM FE) Universitas Muhammadiyah Magelang periode (2016-2017)

Penghargaan

Magelang, 29 Agustus 2018

Peneliti



Suhaimi
NPM. 14.0101.0034

MOTTO

“Bukan kurangnya kemampuan yang melemahkan hidup, tapi kurangnya kesungguhan untuk menggunakan kemampuan yang ada.”

-Han-

“Jika kamu selalu menyesali masa lalu dan mengkhawatirkan masa depan, kamu tidak akan memiliki hari ini untuk bersyukur”

-Mario Teguh-

“Tidak ada yang namanya gagal, yang ada hanya sukses atau belajar”

-Dedy Corbuzier-

“Jika engkau ingin memuji seseorang, pujilah Allah SWT karena tidak ada seseorang yang lebih dalam, dalam memberi kepadamu, lebih lembut dan lebih santun kepadamu kecuali Allah”

-Umar Bin Khattab-

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN(Studi Empiris Pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan, Kabupaten Temanggung).”**

Skripsi disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kenadala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan dan dosen pembimbing 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bayu Sindhu Raharja, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Drs. Dahli Suhaeli, MM., selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Dra. Eni Zuhriyah, M.Si., selaku wali studi Manajemen 2014.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. Seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan, Kab. Temanggung yang telah membantuku dalam pengisian kuesioner.
8. Bapak Robani (Alm) dan Ibu Zakiah tercinta, selaku kedua orang tuaku yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materil dalam mendukungku menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga serta kakak-kakaku tersayang yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 29 Agustus 2018



Suhaimi
14.0101.0034

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Perngesahan.....	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iii
Halaman Riwayat Hidup.....	iv
Motto.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Telaah Teori	
1. Kepuasan Kerja.....	8
2. Beban Kerja.....	13
3. Kompensasi.....	16
4. Kinerja Karyawan.....	25
B. Telaah Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Perumusan Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel.....	35
B. Data Penelitian.....	36
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
D. Metoda Uji Data.....	41

D. Metoda Analisis Data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden.....	47
B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	49
C. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrument	51
D. Hasil Analisis Data.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61
C. Keterbatasan Penelitian.....	62
Daftar Pustaka	63
Lampiran	66

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Penelitian	34
Gambar 3.1	Kurva Normal Uji F	45
Gambar 3.2	Kurva Normal Uji T	46
Gambar 4.8	Hasil Uji F... ..	55
Gambar 4.9	Hasil Uji T (X1)	57
Gambar 4.10	Hasil Uji T (X2)	58
Gambar 4.11	Hasil Uji T (X3)	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner.....	67
Lampiran 2.	Tabulasi Data.....	69
Lampiran 3.	Analisis Statistik Deskriptif.....	73
Lampiran 4.	Deskriptif Data	74
Lampiran 5.	Uji Validitas.....	76
Lampiran 6.	Uji Reliabilitas.....	79
Lampiran 7.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
Lampiran 8.	r Tabel.....	83
Lampiran 9.	F Tabel.....	85
Lampiran 10.	t Tabel.....	86

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan, Kabupaten Temanggung)

Oleh:
Suhaimi
14.0101.0034

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh secara simultan dan parsial pengaruh variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing PT. BRI (persero) Tbk KC. Parakan, Kabupaten Temanggung dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *Sampling Jenuh*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 16.0. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu ditunjukkan dengan F_{hitung} 32,874. Sedangkan hasil uji T menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci :Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan seperti saat ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan berbagai macam strategi untuk terus meningkatkan kinerja setiap karyawan. Terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Salah satu faktor yang paling penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Karyawan merupakan penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan dan membuat perusahaan mampu menjaga eksistensinya. Persaingan yang kompetitif diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) yang dikelola dengan baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Moehariono, 2014) menyatakan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Pengelolaan yang tepat dinilai mampu meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perusahaan mengerti bahwa marketing adalah salah satu

bagian terpenting dari perusahaan karena merupakan ujung tombak perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

PT. Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank milik pemerintah Indonesia yang bergerak di bidang keuangan dan membutuhkan banyak karyawan pada bagian marketing. Dalam upaya memenuhi target setiap bulannya, PT. Bank Rakyat Indonesia mengharapkan setiap karyawan bekerja secara optimal. Dengan perberlakuan jam kerja yang sudah ditentukan, diharapkan setiap karyawan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan setiap bulannya. Pada PT. Bank Rakyat Indonesia terutama pada bagian marketing memiliki beban pekerjaan yang cukup tinggi karena terdapat target setiap bulannya yang harus dicapai. Berdasarkan testimoni dari hasil wawancara terhadap beberapa karyawan bagian marketing PT. BRI (persero) Tbk. KC. Parakan Temanggung, masih terdapat ketidakpuasan beberapa karyawan terhadap pekerjaan, tingkat imbalan dan beban pekerjaan yang dibebankan kepada mereka seperti kerja lembur ketika akhir bulan dan imbalan dari kerja lembur mereka.

Tarwaka dalam (Muhammad, Adolfina, & Lumintang, 2016) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang proporsional diharapkan setiap karyawan mampu memberikan hasil yang optimal dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan pola pekerjaan yang dilakukan karyawannya. Karena, dalam kondisi ini karyawan sangat rentan mengalami kejenuhan.

Disisi pekerja, ketidakpuasan pegawai akan menurunkan motivasi kerja, moral kerja, loyalitas pada organisasi dan akhirnya menyebabkan menurunnya kinerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif Suryana Sumantri dalam (Iskandar, 2012). Kepuasan karyawan juga tidak bisa dikesampingkan, dalam hal ini PT. Bank Rakyat Indonesia harus benar-benar memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya untuk mengantisipasi dampak terhadap menurunnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan mengalami kejenuhan yang berdampak pada kinerjanya.

Perusahaan juga harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Sastrohadwiryo dalam (Hakim, 2011) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dapat diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya dengan harapan karyawan tersebut mampu mempertahankan prestasinya bahkan termotivasi untuk meningkatkan prestasinya yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel dalam penelitian ini masih banyak ditemukan *research gap* sehingga variabel dalam penelitian ini

masih sangat menarik untuk diteliti. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013) “Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado” dengan hasil bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman (2016) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot” Dengan kesimpulan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

Perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawannya terutama pada bagian marketing dan kredit dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi yang dicapai serta memperhatikan tingkat kepuasan setiap karyawannya. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia.

D. Kontribusi Penelitian

1. Bagi Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan data yang akurat berupa informasi menyangkut kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi dan kinerja sehingga perusahaan mampu menyikapi masalah sumber daya manusia dan menyelesaikan masalah dengan keputusan yang tepat. Memberikan manfaat bagi karyawan pada perusahaan sehingga mampu bekerja dengan optimal dengan hasil yang lebih baik.

2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana dalam menerapkan teori-teori yang dipelajari pada bangku perkuliahan untuk menambah ilmu pengetahuan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan ini terdiri dari lima bab, dimana antara bab yang satu dengan bab yang lainnya merupakan satu komponen yang saling berkaitan. Sistematika penulisan dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada para pembaca mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini mengemukakan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literature pustaka dan hasil penelitian terdahulu mengenai Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

Bab III : Metoda Penelitian

Bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian ini akan diuraikan mulai dari Tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis data, uji data, dan metode analisis data yang digunakan, Definisi Operasional Variabel Penelitian, Instrument Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen dan Teknik Analisis Data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Kesimpulan

Bagian ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi di mana akan dikemukakan kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Menurut Robbins (2015:170) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Greenberg dan Baron, 2003 (dalam Wibowo, 2016:415) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Hasan Umar, 2007 (dalam Sri Widodo, 2015:113) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan keinginan, kebutuhan hasrat, harapan pegawai tentang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka.

Menurut Sri Widodo (2015:113) kepuasan kerja tidak lain adalah bagian dari ekspresi SDM terhadap hasil atau prestasi yang dihasilkannya. Menurut Lawler (Robbins 2015:180) ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang

diberikan. Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang, suka, tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Priansa, 2014:291). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:203). Sedangkan menurut Wibowo (2013:501) kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Edy Sutrisno (2014:75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaannya yang bisa bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014 : 203) faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:225) disebutkan bahwa faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan diantaranya motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, stres kerja, prestasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan hidup.

Edy Sutrisno (2014:77) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam As'ad,2011) adalah

- 1) Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju

Menurut Mangkunegara (2015:120) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja
- 2) Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:181-182) indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang, dimana karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- 2) Kondisi kerja yang mendukung, studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan, disamping itu kebanyakan karyawan

menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan modern dan dengan alat-alat yang memadai.

- 3) Gaji atau upah yang pantas, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.
- 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya sehingga mereka akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
- 5) Rekan kerja yang mendukung, mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan memiliki rekan kerja yang tidak ramah.

Indikator kepuasan kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam (Artadi, 2014) yang meliputi :

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Meshkati dalam Anggit (2014) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Permendagri (2008) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Menpan (1997)

mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Dewi (2013:5) Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan dapat mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial dapat membahayakan pekerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan yang akan dicapai yang dapat mempengaruhi kualitas pekerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban kerja

Menurut Tarwaka (2004:95) ada 2 faktor yang secara umum mempengaruhi beban kerja yaitu :

- 1) Faktor Eksternal. Faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja yang meliputi :
 - a) Tugas-tugas baik yang bersifat fisik seperti penataan ruang kerja maupun yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

- b) Organisasi kerja misalnya lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja, misalnya penerangan, kebisingan, pencemaran udara, dan penempatan tenaga kerja.
- 2) Faktor Internal, faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang meliputi
- a) Faktor Somatis, meliputi Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan status gizi.
 - b) Faktor psikis, meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya.

c. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Artadi, 2014) yang meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut.

2) Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179). Kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2014:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Daft, 2006:174) kompensasi adalah pembayaran moneter (upah, gaji) dan barang-barang/komoditas nonmoneter (manfaat-manfaat, liburan) yang digunakan sebagai penghargaan kepada karyawan. Istilah kompensasi (*compensation*) merujuk pada (1) semua pembayaran moneter dan (2) semua barang atau komoditas yang digunakan

sebagai pengganti uang untuk memberi penghargaan kepada karyawan. (Werther, 1996) juga mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka, Rivai dalam Septawan (2014:5) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang mereka berikan pada perusahaan. Kompensasi menurut Sastrohadiwiryono dalam Septawan (2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

b. Bentuk Kompensasi Karyawan

Davis dan Werther (Marwansyah, 2014:276) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu :

- 1) Kompensasi langsung, yang terdiri atas gaji dan upah pokok dan insentif dan bagi hasil

2) Kompensasi tidak langsung, yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan kedalam dua jenis yang disediakan secara sukarela oleh perusahaan atau majikan dan yang diwajibkan oleh hukum atau aturan

Mondy dan Noe (Marwansyah 2014:276) membagi kompensasi kedalam kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung yang terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk kedalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan dan sebagainya. Kompensasi non finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau yang berupa lingkungan psikologis dan atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain:

1) Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha

atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang memiliki kualifikasi yang cocok akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena tingkat *turn over* relatif kecil

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

d. Sistem Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2014:123-127) yang secara umum diterapkan adalah :

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji,upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun karyawan harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur, dimana besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi yang mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap, kelemahan dari sistem ini ialah pekerja yang malas pun kompensasinya akan tetap dibayarkan sebesar perjanjian

2) Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas besarnya kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti karyawan bagian administrasi. Kebaikan sistem ini dapat memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja sungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar, kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu akan mendapat balas jasa yang kecil sehingga kurang manusiawi

3) Sistem borongan

Sistem ini menerapkan pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama pengerjaannya. Penerapan sistem ini cukup rumit, lama pengerjaannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya

4) Kebijakan kompensasi

Kebijakan kompensasi baik besarannya, susunannya maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan

5) Waktu pembayaran kompensasi

Artinya kompensasi yang dibayar tepat waktu akan menciptakan kepercayaan pada karyawan terhadap bonafiditas perusahaan sehingga menimbulkan ketenangan dan konsentrasi kerja yang lebih baik

e. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2014:127-129) antara lain sebagai berikut.

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Cost of Living*.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang

mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

f. Indikator kompensasi

Dalam penelitian ini indikator kompensasi yang digunakan mengadopsi indikator yang dirumuskan oleh Noe dalam Aulia dan Troena (2013:4) yang menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat yaitu :

1) Upah atau gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan

2) Insentif atau bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

3) Asuransi atau jaminan keamanan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan akan memberikan peningkatan kinerja yang lebih baik

4) Jaminan Pensiun atau Tunjangan

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan berupa jaminan hari tua atau pensiun akan membuat karyawan bekerja lebih optimal dan tenang sehingga kinerjanya akan semakin meningkat

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Marwansyah (2014:228) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Moeheriono (2014:95), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Syamsir Torang (2014:74) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merefleksikan

bagaimana karyawan memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik (Hasibuan, 2006:35).

Menurut (Wirawan, 2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah segala aktifitas yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan perusahaan demi mencapai tujuan

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (Widodo, 2015:133) kinerja dipengaruhi oleh :

1) Kualitas dan kemampuan karyawan

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan

2) Sarana pendukung

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (Upah atau gaji), jaminan sosial, dan keamanan kerja

3) Supra sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Moehariono, 2014:139) terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut.

- 1) *Hasil kerja*, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset dan lain-lain,
- 2) *Perilaku*, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- 3) *Atribut dan kompetensi*, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- 4) *Komparatif*, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualan selama satu bulan.

c. Indikator Penilaian Kinerja karyawan

Menurut Dessler (Widodo,2015:136) ada lima faktor yang dinilai dalam kinerja yaitu :

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- 4) Kedisiplinan, meliputi kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu
- 5) Komunikasi, meliputi hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi

Indikator pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Moehariono, 2014:113), yaitu sebagai berikut.

- 1) *Efektif*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right things?*).
- 2) *Efisien*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right?*).

- 3) *Kualitas*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) *Ketepatan waktu*, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
- 5) *Produktivitas*, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- 6) *Keselamatan*, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Prawirosentono (2008:27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:75) yang meliputi :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

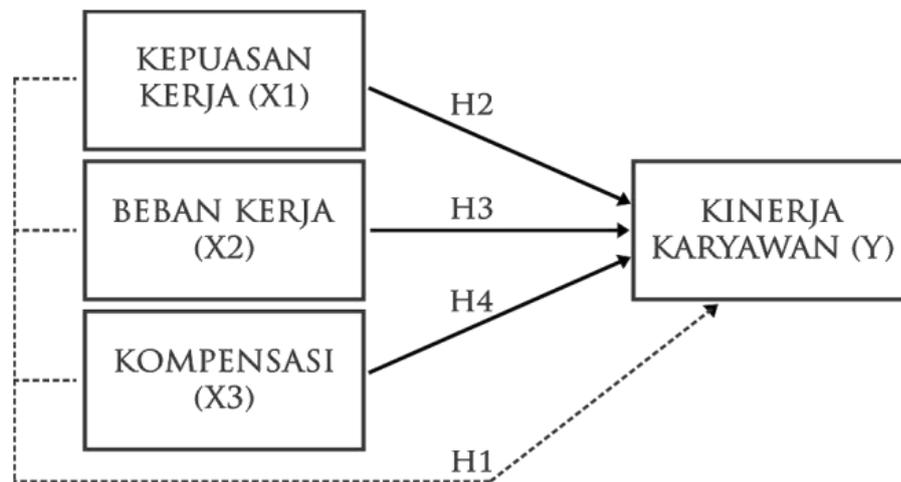
1. Artadi (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kategori penelitian asosiatif kausal. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.
2. Iskandar (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb

Cabang Padalarang ”Metode penelitian yang dilakukan adalah metode verifikatif, dengan menggunakan *path analysis*/analisa jalur. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bank bjb cabang Padalarang.

3. Muhammad (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado ”Metode dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian lapangan (*field research*). Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat disusun pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

Keterangan :

—————> : secara parsial

-----> : secara simultan

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dan sampel diperlukan untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti dalam sebuah penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Parakan, Kab. Temanggung.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Sampling Jenuh*. Metode ini dipakai karena populasi yang digunakan relatif kecil. Menurut Sugiyono (2014:85) teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan bagian marketing PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Parakan, Kab. Temanggung sebanyak 30 orang.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data diperoleh dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang berupa data primer dan sekunder.

1) Data Primer

Data primer adalah suatu teknik untuk mengumpulkan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada objek penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden, biasanya lebih dekat dengan alternatif yang didefinisikan, yaitu beberapa variabel yang diteliti berupa: kinerja karyawan, kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah diolah terlebih dahulu dan telah dipublikasikan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui berbagai literatur seperti buku-buku teori, penelitian terdahulu, jurnal dan data yang ada di perusahaan.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu: kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner : Menurut Sugiyono (2014:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan terbuka atau tertutup. Untuk menentukan skor pilihan jawaban digunakan skala *Likert*, dengan skala *Likert* maka variabel-variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, dimana indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono (2015:93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan lima alternatif jawaban.

Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban setiap item sebagai berikut : (1) Skor 1 untuk jawaban Sangat tidak setuju, (2) Skor 2 untuk jawaban tidak setuju, (3) Skor 3 untuk jawaban Netral, (4) Skor 4 untuk jawaban setuju, (5) Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

2. Wawancara: menurut Sugiyono (2014:137) metode wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel penelitian

Variabel Penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:38). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis Variabel, yaitu Variabel bebas yang meliputi Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:39).

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang bersikap secara umum terhadap suatu pekerjaan, yang menunjukkan keadaan emosional baik itu positif maupun negatif yang merupakan hasil dari evaluasi dari pekerjaan yang dilakukan seseorang sehingga membuat perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pengukuran terhadap Variabel kepuasan kerja mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Kepuasan terhadap gaji
- 2) Kepuasan dengan promosi
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 4) Kepuasan terhadap supervisor

b. Beban Kerja (X2)

Beban Kerja adalah sejumlah kegiatan yang merupakan bagian dari tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang atau suatu unit organisasi dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran terhadap Variabel beban kerja mengacu pada Indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Waktu bekerja
- 2) Target yang harus dicapai

- 3) Kondisi pekerjaan
- 4) Standar pekerjaan (sesuai jabatan)

c. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seseorang baik itu moneter atau nonmoneter sebagai imbalan atau tukaran atas kontribusinya terhadap suatu organisasi dan merupakan bentuk utama penghargaan kepada karyawan. Pengukuran terhadap Variabel Kompensasi mengacu mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Upah atau gaji
- 2) Insentif atau bonus
- 3) Asuransi atau Jaminan keamanan
- 4) Jaminan pensiun atau tunjangan

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian yang merupakan hasil dari pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikandalam rangka mewujudkan tujuan organisasi melalui perencanaan strategi yang sudah dirancang. Pengukuran terhadap Variabel Kinerja Karyawan mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Kualitas, seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

- 2) Kuantitas, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan
- 3) Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- 4) Tanggung Jawab, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

D. Metoda Uji Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Angket atau kuesioner penelitian harus diuji terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya. Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur, sehingga dapat diketahui layak tidaknya instrument tersebut digunakan dalam penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52).

Menurut Siregar (2013) validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat kesahihan instrumen masing-masing variabel. Sebuah instrumen

dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Validitas dalam penelitian ini menggunakan *construct validity* karena instrumen dalam penelitian ini merupakan instrumen nontes.

Untuk menguji *construct validity*, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (Sugiyono, 2015: 125). Setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Tenaga ahli tersebut diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun dalam penelitian ini. Setelah instrumen diuji oleh ahli, kemudian dilakukan uji coba instrumen. Instrumen yang telah disetujui oleh ahli tersebut dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. Jumlah anggota yang digunakan adalah 25 orang.

Untuk mengetahui valid tidaknya instrumen dalam penelitian ini dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Metoda Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis ke-1, ke-2, ke-3, dan ke-4, yaitu pengaruh Kepuasan kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi secara parsial dan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia. Adapun persamaan regresi linear berganda untuk model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi dari Kepuasan Kerja

b2 = Koefisien regresi dari Beban Kerja

b3 = Koefisien regresi dari Kompensasi

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Beban Kerja

X3 = Kompensasi

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (independent variabel) dengan variabel terikat (dependent variabel) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (independent variabel) dengan variabel terikat (dependent variabel) mempunyai hubungan kuat.

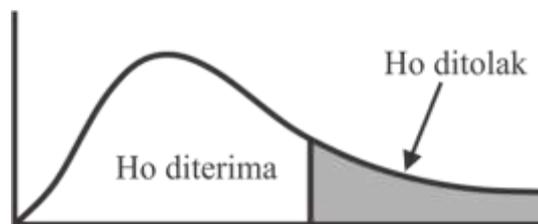
c. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (y) yang dilakukan dengan uji F yang diuji pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut :

- $H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama).
- $H_a : b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang positif antara, kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama).

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian (Ghozali, 2012: 97):

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternative (H_1) diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1 Kurva normal uji F

d. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t yaitu untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- $H_0 : b_{2,3,4} = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- $H_a : b_{2,3,4} \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian (Ghozali, 2012: 98):

- a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternative ($H_{2,3,4}$) diterima, berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kurva normal uji t

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan, Temanggung. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan, Temanggung. Sehingga hipotesis pertama terbukti.
2. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan, Temanggung. Sehingga hipotesis kedua terbukti.
3. Secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan, Temanggung. Sehingga hipotesis ketiga terbukti.
4. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan, Temanggung. Sehingga hipotesis keempat terbukti.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa saran peneliti :

1. Pada hasil penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Parakan, bahwa kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga pihak perusahaan harus bisa mempertahankan kepuasan, beban kerja dan kompensasi yang sudah diterapkan di perusahaan agar kinerja perusahaan semakin meningkat.
2. Kepuasan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Parakan harus lebih diperhatikan untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka.
3. Pada hasil penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Parakan, beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga alangkah baiknya jika beban kerja karyawan diberikan secara proporsional. Beban kerja yang sesuai dengan tanggung jawab/wewenang karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan dan tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan.
4. Kompensasi terhadap karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Parakan juga harus dipertimbangkan sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk menghindari menurunnya kinerja para karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja..
2. Dalam penelitian ini responden mengisi sendiri kuesioner, yang artinya tiap-tiap responden menilai dirinya sendiri. Teori menjelaskan bahwa lazimnya kinerja dinilai oleh atasan langsung. Namun pada dasarnya siapapun dapat melakukan penilaian termasuk diri sendiri sepanjang memahami tanggung jawab dan tujuan kerja. Permasalahan yang timbul dari penilaian diri sendiri adalah kecenderungan menilai terlalu tinggi sehingga hasilnya kurang obyektif.
3. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Bunasor, S., & Bonar, M. S. (2015) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Organisasi, Vol VI, No. 1.
- Anggit, A. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, 3(7), 1–17.
- Artadi, F. F. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- As'ad, Moh, (2011). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty.
- Aulia. A. F. & Eka A. T. (2013). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang*. Skripsi.
http://url?sa=t&rct=j&q=skripsi+alif+furqoni+aulia+wisudawan+dan=eka+afnan+troena&source=web&cd=1&ved=0CBKQFJA&url=http%3A%2F%2Fjimfeb.ub.ac.id%2Findex.php%2Fjimfeb%2Farticle%2Fviewfile%2F235%2F330&ei=pmCLVbqTL6GmAWctLmgCQusg=AFQjCNFLwvjxY_QW89dtvwm2F98KAZHymg. (Diakses Tanggal 6 Agustus 2018)
- Daft, R. L. (2006). *Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, dkk. (2013). *Pengaruh Pengalaman Pendidikan Kewirausahaan dan Keterampilan Kejujuran Terhadap Motivasi Berwirausaha Siswa*. Jurnal Pendidikan Vokasi.
- Dimiyati, H., Nurjaman, K., (2014). *Manajemen Proyek, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Cetakan Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. K. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Vol.11, No.02, 11(2), 170–184.

- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: BumiAksara.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–38.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung : ALFABETA, CV.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: UNDIP
- Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja*. Retrieved from <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 5 Mei 2018).
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. *Jurnal EMBA*, 4(1), 45–55.
- Permendagri. (2008). *Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*. Retrieved from <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungan-depdagri-pemdapdf-d327286472>.(diakses pada tanggal 5 Mei 2018).
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. & Judge T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Septawan, dkk. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Pers.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sitepu, A. T. (2013). *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4, Hal. 1123-1133.
- Soedarso, Sri Widodo. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Solihin, Dadang. (2013). *Optimalisasi Otonomi Daerah Kebijakan, Strategi dan Upaya*, Jakarta: Yayasan Empat Sembilan.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, E. W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Werther, W. B. & Keith D. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi kelima*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.