



Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto

Luna Dintalia Putri¹, Hermin Endratno²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Purwokerto

lunadinta@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: December 12th 2022

Accepted: September 29th 2023

Published: October 7th 2023

Keywords:

Beban Kerja, Kompensasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jawa Tengah cabang Purwokerto. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Bank Jawa Tengah cabang Purwokerto dengan jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik sampling total/sensus. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendahuluan

Bank mempunyai peran dan fungsi yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara, apalagi di negara berkembang seperti negara Indonesia. Bank memiliki peran penting dalam menopang kelancaran sistem pembayaran dan keefektivan kebijakan moneter. Selain itu, bank sangat dibutuhkan dalam pembangunan ekonomi. Setelah terjadi regulasi sistem perbankan pada tahun 1983 pemerintah daerah yang ada di Indonesia mendirikan bank sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang tujuan utamanya adalah untuk menopang pembangunan di daerah yang bersangkutan, salah satunya yaitu Bank Jawa Tengah.

Kondisi Bank Jawa Tengah hingga memasuki usianya ke 59 tahun, terus menghasilkan kinerja yang positif ini bisa dilihat dari pertumbuhan asset dan laba perusahaan yang terus meningkat sejak awal tahun 2022. Menurut Supriyanto, Direktur Utama Bank Jawa Tengah, kinerja Bank Jateng pada akhir maret 2022 sangat membanggakan yaitu mencapai 77,98 triliun atau 100,17% dari rencana bisnis perusahaan yang telah ditetapkan. Selain itu, laba perseroan Bank Jawa Tengah telah mencapai Rp. 602 Milyar atau meraih 116,84% dari rencana dan tumbuh 9,63% yoy. Ini merupakan prestasi yang terbaik yang diraih Bank Jawa Tengah selama tiga tahun terakhir.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan salah satunya yaitu beban kerja. Menurut Kasmir (2015), beban kerja (workload) adalah perbandingan

antara total waktu baku untuk selesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, beberapa peneliti telah menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain oleh Jeky, et.al (2018), Sukaini, et.al (2018), R. Laura Silaban, et.al (2021), Riny, et.al (2017), Kadek (2017), Leonardo H, et.al (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Khaerul, et.al (2019), Nabawi (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Sinambela dalam buku Manajemen Kinerja (2019) kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dilakukan antara lain oleh Kadek (2017), Hadi, et.al (2019), Komang Oka P, et.al (2018), Fajarto, et.al (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2017) menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja.

Selain beban kerja dan kompensasi, pengalaman kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja menurut Tesluk dan Jacobs (1998) pengalaman kerja digambarkan sebagai komponen kualitatif dan kuantitatif yang ada pada tingkat spesifikasi yang berbeda dan berkembang dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dilakukan antara lain oleh Ita Novianti (2018), A. Rozi, et.al (2019) mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizka Rizqy Pratama, et.al (2020) menunjukkan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kadek (2017) dengan variabel beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menambahkan variabel pengalaman kerja yang diambil dari penelitian Ita Novianti (2018).

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja Karyawan

Bernadin dan Russel (2011) dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Kasmir (2015) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Colquitt (dalam Kasmir, 2015) mengatakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Beban Kerja

Menurut Kasmir (2015), beban kerja (workload) adalah perbandingan antara total waktu baku untuk selesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Gopher & Doncin (1986) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. O'Donnell & Eggemeier (1986) juga menjelaskan definisi yang selaras dengan yang dikemukakan oleh Gopher & Doncin. Mereka mengemukakan bahwa istilah beban kerja merujuk pada "seberapa besar dari kapasitas pekerja yang jumlahnya terbatas, yang dibutuhkan dalam menyelesaikan sesuatu tugas atau pekerjaan". Menurut O'Donnell & Eggemeier (1986) tiga kategori pengukuran beban kerja secara garis besar, yaitu:

- 1) Pengukuran Subyektif
- 2) Pengukuran Kinerja
- 3) Pengukuran fisiologis

Kompensasi

Menurut Sinambela (2019) kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Werther dan Davis (1996) (dalam Sinambela, 2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Sementara itu, J.Long (dalam Sinambela, 2019) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikiran sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas, maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Menurut Sinambela (2019) terdapat tiga jenis kompensasi secara umum, sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Langsung
- 2) Kompensasi Tidak Langsung
- 3) Insentif

Sinambela (2019) menjelaskan kompensasi dalam dua kelompok besar, sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berdasarkan bentuknya.
- 2) Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya

Samsuddin (2006) dalam Sinambela (2019) menjelaskan fungsi kompensasi, sebagai berikut:

- 1) Pengalokasian SDM secara efisien.
- 2) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Wether dan Davis (1996) dalam Sinambela (2019) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh delapan faktor, yaitu :

- 1) Memperoleh pegawai yang berkualifikasi.
- 2) Mempertahankan pegawai yang ada.
- 3) Menjamin keadilan.
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan.
- 5) Mengendalikan biaya.
- 6) Mengikuti aturan hukum.
- 7) Memfasilitasi pengertian.
- 8) Meningkatkan efisiensi administrasi.

Pengalaman Kerja

Menurut Tesluk dan Jacobs (1998) pengalaman kerja digambarkan sebagai komponen kualitatif dan kuantitatif yang ada pada tingkat spesifikasi yang berbeda dan berkembang dari waktu ke waktu. Campbell (1990) (dalam jurnal Tesluk dan Jacobs (1998)) menyatakan, kita tidak punya teori tentang pengalaman kerja mungkin lebih merupakan kenyamanan daripada ukuran pengalaman berdasarkan waktu (seperti lamanya masa kerja) yang telah digunakan tanpa mendefinisikan operasionalnya secara lebih detail. Pengalaman harus

mencerminkan tantangan dan interaksi yang muncul di dalam dan di luar apa yang diperoleh melalui latihan berkelanjutan yang sederhana (Dubois & McKee (1994) (dalam Tesluk dan Jacobs, 1998). Tesluk dan Jacobs (1998) ada 3 komponen utama dalam pengalaman kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) komponen kuantitatif,
- 2) komponen kualitatif, dan
- 3) komponen interaksi.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dari *product qualit*, *product design*, dan *brand image* terhadap keputusan pembelian sepatu bola voli mizuno di Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen yang pernah melakukan pembelian produk sepatu bola voli Mizuno di Kabupaten Kebumen. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan non probability sampling yaitu kepada 100 responden. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda,, uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan uji F. terakhir yaitu uji determinasi dibantu dengan program SPSS 25.

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini item pernyataan untuk setiap variabel baik itu variabel dependen maupun independen lolos uji instrument data dengan hasil pengujian semua instrumen pernyataan di setiap variabel dinyatakan valid dan indikator yang digunakan dalam pernyataan kuesioner di setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengamsumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogrov -Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikasi > 0,05 dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikasi < 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,03886073
	Absolute	,121
Most Extreme Differences	Positive	,121
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		1,215
Asymp. Sig. (2-tailed)		,105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1 terlihat asymp.sig (2-tailed) di atas menunjukkan nilai sebesar 0,105 dapat disimpulkan data unstandardized residual berdistribusi normal, karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,486	,053		9,103	,000		
1 Beban Kerja	-,001	,010	-,001	-,098	,922	,995	1,005
Kompensasi	,675	,010	,842	68,336	,000	,768	1,302
Pengalaman Kerja	,212	,010	,262	21,261	,000	,770	1,298

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independent yang nilai tolerance nya $\leq 0,10$, hal tersebut mengandung arti bahwa tidak ada kolerasi antar variabel independent. Pada perhitungan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai ≥ 10 . Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam moden regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance ke residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,039	,033		1,190	,237
1 Beban Kerja	,000	,006	,002	,023	,982
Kompensasi	-,008	,006	-,154	-1,332	,186
Pengalaman Kerja	,006	,006	,114	,986	,327

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai signifikan Beban Kerja sebesar 0,982, Kompensasi sebesar 0,186, dan Pengalaman Kerja sebesar 0,327. Berdasarkan nilai signifikansi ketiga variabel tersebut di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Data

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk menganalisa beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel bebas adalah Beban Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2) serta Pengalaman kerja (X3) sedangkan variabel berikutnya adalah Kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,486	,053		9,103	,000
1 Beban Kerja	-,001	,010	-,001	-,098	,922
Kompensasi	,675	,010	,842	68,336	,000
Pengalaman Kerja	,212	,010	,262	21,261	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,486 - 0,001 X_1 + 0,675 X_2 + 0,212 X_3$$

Berikut penjelasan dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta pada persamaan regresi yaitu sebesar 0,486 yang berarti bahwa apabila beban kerja, kompensasi, dan pengalaman kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 0,486 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja menunjukkan nilai negatif sebesar -0,001 yang berarti bahwa setiap penurunan beban kerja sebesar satu satuan, maka mengakibatkan kinerja karyawan menurun sebesar -0,001 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,675 yang berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,675 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,212 yang berarti bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar satu satuan, maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,212 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi linier berganda, nilai beta koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,675 lebih besar daripada nilai beta koefisien regresi variabel beban kerja dan nilai beta koefisien regresi variabel pengalaman kerja yaitu sebesar -0,001 dan 0,212.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Analisis yang digunakan adalah Adjusted R-square. Nilai Adjusted R-square dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan kedalam model.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,994 ^a	,989	,988	,039

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Kompensasi

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square dari model regresi pada penelitian ini adalah sebesar 0,988 yang artinya 98,8% variasi variabel beban kerja, kompensasi, dan pengalaman kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 1,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Uji F

Suliyanto (2011), menjelaskan uji F atau bisa disebut dengan uji simultan ini digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Uji F digunakan untuk menguji ketetapan model (goodness of fit). Suliyanto (2018), menjelaskan uji F dengan membandingkan nilai Sig. (0,00) < alpha (0,05) maka model persamaan regresi yang terbentuk dinyatakan fit.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13,200	3	4,400	2825,334	,000 ^b
Residual	,150	96	,002		
Total	13,350	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Kompensasi

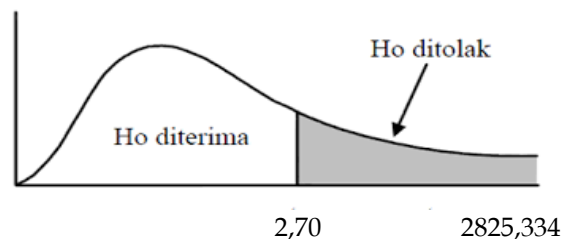
Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 6 ANOVA di atas bahwa nilai F sebesar 2825,334 dengan nilai signifikansi 0,000, diperoleh:

$$\text{degree of freedom} = \alpha; (k-1); (n-k)$$

$$0,05; (4-1); (100-4)$$

Maka diperoleh F tabel sebesar 2,70 dengan demikian F hitung > F tabel (2825,334 > 2,70). Karena nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka model regresi tersebut dapat dinyatakan memenuhi kriteria cocok (fit), artinya beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F dapat digambarkan melalui kurva sebagai berikut :



Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Gambar 1. Kurva Uji F

Uji Hipotesis

Uji t

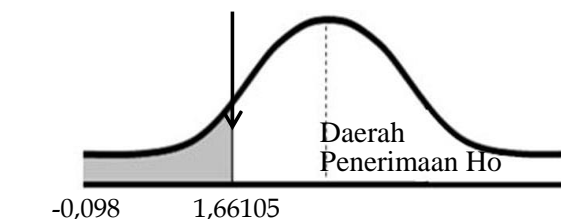
Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis Pertama

H₁: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui hasil uji t untuk variabel beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung -0,098 dengan t tabel 1,66105 dan nilai signifikansi sebesar 0,922. Karena t hitung < t tabel dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis pertama dapat dilihat pada gambar 2, sebagai berikut:



Sumber: Diolah Peneliti (2022)

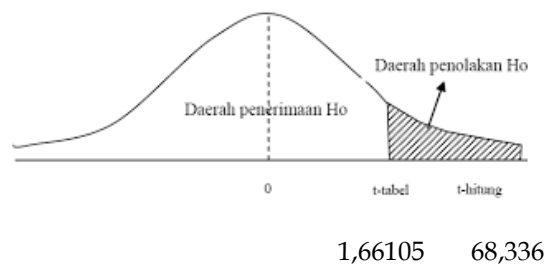
Gambar 2 Kurva Uji t Hipotesis Pertama

Uji Hipotesis Kedua

H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui hasil uji t untuk variabel kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung 68,336 dengan t tabel 1,66105 dan nilai signifikasni sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis kedua dapat dilihat pada gambar 3, sebagai berikut:



Sumber: Diolah Peneliti (2022)

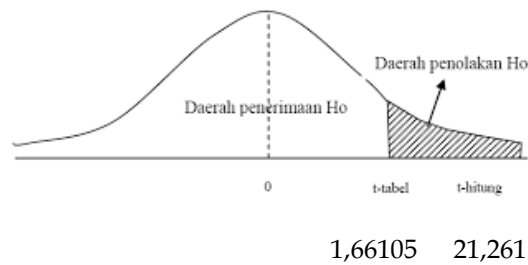
Gambar 3 Kurva Uji t Hipotesis Kedua

Uji Hipotesis Ketiga

H₃: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui hasil uji t untuk variabel pengalaman kerja (X3) memiliki nilai t hitung 21,261 dengan t tabel 1,66105 dan nilai signifikasni sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis ketiga dapat dilihat pada gambar 4, sebagai berikut:



Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Gambar 4 Kurva Uji t Hipotesis Ketiga

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diperoleh nilai thitung untuk variabel beban kerja sebesar -0,098 lebih kecil daripada ttabel yaitu 1,66105 dengan nilai sig sebesar 0,922 > 0,05. Hal ini menandakan bahwa variabel beban kerja secara persial menunjukkan nilai negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Purwokerto. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian beban kerja kepada setiap karyawan di Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto belum cukup baik yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun, namun hal tersebut tidak mempengaruhi secara signifikan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diperoleh nilai thitung untuk variabel kompensasi sebesar 68,336 lebih besar daripada ttabel yaitu 1,66105 dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menandakan bahwa variabel kompensasi secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Purwokerto. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi di Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto sudah baik yang mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diperoleh nilai thitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar 21,261 lebih besar daripada ttabel yaitu 1,66105 dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menandakan bahwa variabel pengalaman kerja secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Purwokerto. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja di Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto sudah baik yang mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Purwokerto.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Purwokerto.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Purwokerto.

Saran

Berdasarkan penulisan penelitian ini, peneliti menyadari banyak hal yang dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan guna mempertahankan kenaikan kinerja yang sudah dicapai. Saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Pihak Pimpinan Organisasi**

Pimpinan Bank Jateng Kantor Cabang Purwokerto perlu memperhatikan lagi jam kerja dan istirahat karyawan, hal itu dapat berdampak bagi naik dan turunnya kinerja karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto.

Pimpinan Bank Jateng Kantor Cabang Purwokerto diharapkan lebih memperhatikan karyawan yang memiliki capaian atau prestasi kerja yang bagus, yang nantinya karyawan tersebut akan diberikan reward berupa bonus hal tersebut juga dapat membangkitkan semangat kerja karyawan lain yang belum mencapai target.

Pimpinan Bank Jateng Kantor Cabang Purwokerto diharapkan lebih memperhatikan saat rekrutmen karyawan agar nantinya jobdesk karyawan tersebut sesuai dengan keterampilan dan pengalaman yang mereka miliki, agar kinerja karyawan tersebut meningkat.

2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R-Square sebesar 98,8% maka variabel beban kerja, kompensasi, dan pengalaman kerja cukup mempengaruhi kinerja karyawan, sisanya sebesar 1,2% dapat menjadi acuan peneliti selanjutnya untuk memperluas variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Namun bila, peneliti selanjutnya akan melaksanakan penelitian dengan variabel yang sama maka dapat mengembangkan penelitian ini dengan metode yang lain, misalnya melalui wawancara secara mendalam terhadap responden agar mendapatkan informasi yang lebih spesifik dan bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia. Sehingga dapat menemukan hasil penelitian yang lebih akurat dan objektif.

Keterbatasan

Koefisien determinasi pada penelitian ini memiliki Adjusted R Square sebesar 98,8% artinya masih beberapa sisanya sebesar 1,2% yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Pada kuesioner dalam penelitian ini tidak ada pertanyaan terbuka.

Referensi

- Anshori, M. (2019). Lembaga Keuangan Bank: Konsep, Fungsi dan Perkembangannya di Indonesia. *Madani Syari'ah*, 1(1), 91-102.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- Fajarto, S. P., Aima, M. H., & Karsono, B. (2019). The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Increasing Productivity of Asuransi Jasindo Head Office Employees Mediated by Motivation Variable. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(7), 100-113.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hadi, K., & Hidayah, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 16(2), 215-223.
- Hariadi, S. (2016). *Komparasi Kinerja Keuangan Perbankan di Asean*. *Skripsi*. Universitas Kristen Maranatha.

- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inoobiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Moniharapon, S. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kopertis Wilayah XII di Kota Ambon. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 43-61.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Novianti, I. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan CV Iplus Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara Vol*, 1(11).
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370-3397.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction to Affect The Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258.
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 95-104
- Pratama, A. R., & Ridwan, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 2(2), 117-131.
- Putri, M. A. D., Marzolina, M., & Rama, R. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 913-925.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi BisniS (JAB)*, 6(4), 19-27.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience On Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 294-311.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukaini, S., Mattalatta, M., & Akmal, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(1), 1-18.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91-100.
- Suliyanto, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi.
- Tesluk, P. E., & Jacobs, R. R. (1998). Toward an Integrated Model of Work Experience. *Personnel Psychology*, 51(2), 321-355.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Parameter*, 4(2).
- Wahyuni, I., & Dirdjo, M. M. (2020). Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Kelelahan Kerja dan Kinerja pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 1(3), 1715-1724.
- Wijaya, A., Marhalinda, M., & Rinaldi, R. (2022). Determinan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Bank Central Asia Cabang Utama Pasar Baru Jakarta. *Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 228-239.