

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL KCP PLAJU PALEMBANG

Annisa Ervinadya Sherina¹, Endah Dewi Purnamasari², Mohammad Kurniawan DP³

^{1,2,3}) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri

e-mail: 2020510137@students.uigm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menyelidiki dampak beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel KCP Plaju Palembang menggunakan pendekatan regresi linear berganda. Data diperoleh dari 52 responden dan dianalisis secara menyeluruh. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($p > 0,05$), sementara kompensasi memiliki dampak yang signifikan ($p < 0,05$). Meskipun koefisien beban kerja menunjukkan peningkatan kinerja, nilai signifikansi yang tinggi menunjukkan ketidakefektifan secara statistik. Sebaliknya, setiap peningkatan satu unit kompensasi memberikan peningkatan kinerja, dengan signifikansi yang jelas. Uji korelasi menegaskan hubungan positif moderat antara beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Uji F simultan membenarkan model regresi secara keseluruhan ($p = 0,008 < 0,05$), menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Kesimpulannya, kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja tidak signifikan secara statistik. Ini menggarisbawahi pentingnya manajemen sumber daya manusia yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study investigates the impact of workload and compensation on employee performance at Bank Sumsel Babel KPC Plaju Palembang using multiple linear regression approach. Data were obtained from 52 respondents and analyzed comprehensively. The results of the analysis indicate that workload does not have a significant effect on employee performance ($p > 0.05$), while compensation has a significant impact ($p < 0.05$). Although the coefficient of workload indicates an increase in performance, the high significance value indicates statistical ineffectiveness. Conversely, each increase in one unit of compensation provides a clear increase in performance. Correlation testing confirms a moderate positive relationship between workload, compensation, and employee performance. Simultaneous F-test confirms the overall regression model ($p = 0.008 < 0.05$), indicating that the independent variables jointly influence the dependent variable. In conclusion, compensation significantly affects employee performance, while workload is not statistically significant. This underscores the importance of proper human resource management in enhancing employee performance in the banking sector.

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan yang sedang berkembang sering kali mengalami hambatan akibat kualitas tenaga kerja yang belum memadai. Perkembangan teknologi yang pesat semakin memperumit permasalahan ini. Otomatisasi yang semakin meluas tidak hanya mengubah pola interaksi sosial, tetapi juga menimbulkan tantangan baru bagi dunia kerja (Hasibuan, 2019). Pengelolaan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar tujuan tersebut tercapai, karyawan perlu bekerja dengan lebih baik dan optimal, demi meraih kepuasan kerja. Oleh karena itu, perhatian serius terhadap tugas yang dikerjakan karyawan sangat diperlukan (Sukma, 2019).

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen terpenting dalam perusahaan, dan kualitasnya berpengaruh signifikan pada keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia adalah pilar utama aktivitas perusahaan yang mempengaruhi sumber daya lainnya (Prahendratno et al., 2023). Dalam menjaga daya saing di lingkungan bisnis yang terus berubah, keberadaan tenaga kerja yang kompeten

menjadi sangat penting. Pada saat perusahaan berevolusi, penerapan manajemen sumber daya manusia menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan (Hasibuan, 2019).

Meskipun teknologi berkembang dengan cepat, pekerja tetap memainkan peran vital dalam operasional perusahaan, terutama karena kontribusi mereka sangat memengaruhi keberhasilan perusahaan (Ulum, 2018). Kinerja karyawan menjadi penting karena kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan memiliki dampak langsung pada pencapaian tujuan perusahaan (Wahyuningsih, 2021). Karyawan yang bekerja dengan baik harus diberikan penghargaan yang sesuai, seperti kompensasi yang adil dalam bentuk gaji dan insentif, demi menjaga kepuasan kerja mereka (Kurniawan, 2018).

Namun, beban kerja yang terlalu berat bisa menghambat kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian Smith (2021), yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja. Karyawan juga perlu diberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka, mengingat bahwa hal ini memengaruhi produktivitas dan motivasi kerja (Yanti et al., 2023). Namun, kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi produktivitas; ada banyak faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan (Sukma, 2019).

Di PT Bank Sumsel Babel KCP Plaju Palembang, kinerja karyawan menjadi perhatian utama dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Pengamatan menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan sering kali mengurangi efektivitas kerja karyawan. Selain itu, pemberian kompensasi yang seragam tanpa memperhatikan tingkat risiko pekerjaan di setiap departemen menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan, terutama di bagian kredit yang menghadapi risiko lebih besar. Ketidaksetaraan ini dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Yanti et al., 2023).

Penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang belum konklusif mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan untuk mengeksplorasi lebih lanjut pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sumsel Babel KCP Plaju Palembang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sumsel Babel KCP Plaju Palembang. Sampel penelitian terdiri dari 52 responden yang dipilih menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial, serta uji t dan uji F digunakan untuk menguji signifikansi. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui sampel penelitian dengan metode probability sampling dan menggunakan rumus Slovin, diperoleh 52 responden. Bab ini berisi hasil analisis data yang didapat dari kuesioner yang dibagikan kepada 52 karyawan di Bank Sumsel Babel Palembang. Analisis yang dilakukan adalah analisis deskriptif kuantitatif untuk melihat frekuensi dari setiap dimensi berdasarkan sikap dan tanggapan responden. Tujuan analisis deskriptif ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai tanggapan responden terkait Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Palembang. Selanjutnya, dilakukan uji regresi linear berganda untuk melihat pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Palembang.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk meneliti bagaimana variabel independen, seperti beban kerja dan kompensasi, mempengaruhi variabel dependen, seperti kinerja karyawan. Selain itu, analisis regresi juga digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Jika penelitian melibatkan lebih dari satu variabel independen, maka disebut sebagai analisis regresi linier berganda. Istilah "linier" digunakan karena diperkirakan bahwa perubahan dalam nilai variabel independen akan menghasilkan peningkatan atau penurunan dalam variabel dependen yang mengikuti pola garis lurus. Dari hasil pengolahan data dengan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.664	10.996		1.697	.096
	Beban Kerja	.076	.237	.045	.321	.749
	Kompensasi	.495	.172	.404	2.879	.006

Sumber : Diolah SPSS Versi.29 (2024)

Tabel 1 tersebut menjelaskan hubungan antara variabel bebas (Beban Kerja dan Kompensasi) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan) sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 18,664 + 0,076X_1 + 0,495X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan diatas yaitu :

- Konstanta sebesar 18,664 secara matematis menunjukkan bahwa jika variabel bebas X_1 dan X_2 bernilai nol, maka nilai Y adalah 18,664.
- Koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,076 berarti bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel beban kerja, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,076.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,495 berarti bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel kompensasi, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,495.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah metode untuk menguji koefisien regresi parsial secara individual, yang digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen (X), yaitu Beban Kerja dan Kompensasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), yaitu Kinerja Karyawan. Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t tabel dengan taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 52 - 3 - 1 = 48$. Sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,677.

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.664	10.996		1.697	.096
	Beban Kerja	.076	.237	.045	.321	.749
	Kompensasi	.495	.172	.404	2.879	.006

Sumber : Diolah SPSS V.29 (2024)

Hasil uji T parsial menunjukkan pengaruh dua variabel independen, yaitu Beban Kerja dan Kompensasi, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Pertama, variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.076, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.076 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, dengan nilai signifikansi sebesar 0.749 (> 0.05), pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu, hipotesis bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

Selanjutnya, variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.495, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.495 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0.006 (< 0.05) menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hipotesis bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Uji Simultan (Uji f)

Uji F adalah metode pengujian signifikansi persamaan regresi yang digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel bebas (X1 dan X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas (Y). Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu yaitu menentukan Ftabel dimana rumus dari $df = n - k - 1$ dengan keterangan = jumlah sampel, k = variabel dan 1 = ketentuan. Sehingga $df = 52 - 3 - 1 = 48$ dengan Ftabel sebesar 2,80.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.220	2	154.610	5.355	.008 ^b
	Residual	1414.703	49	28.871		
	Total	1723.923	51			

Diolah SPSS V.29 (2024)

Hasil uji F menunjukkan signifikansi model regresi secara keseluruhan, yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (Beban Kerja dan Kompensasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai F (F-value) sebesar 5.064 menunjukkan besarnya variasi yang dapat dijelaskan oleh model regresi dibandingkan dengan variasi yang tidak dapat dijelaskan. Semakin besar nilai F, semakin baik model dalam menjelaskan variasi data. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0.008 (< 0.05) mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat bukti kuat bahwa variabel Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien

Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebuah ukuran yang menunjukkan seberapa erat hubungan antara dua variable.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.179	.146	5.37322

Sumber : Diolah SPSS V.29 (2024)

Hasil uji koefisien korelasi (Uji R) pada gambar menunjukkan nilai R sebesar 0.424, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara variabel independen (Beban Kerja dan Kompensasi) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dalam konteks ini, hubungan positif berarti bahwa peningkatan Beban Kerja dan Kompensasi cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan. Nilai R yang positif berarti bahwa ketika Beban Kerja dan Kompensasi meningkat, Kinerja Karyawan juga cenderung meningkat. Sebaliknya, jika Beban Kerja dan Kompensasi menurun, Kinerja Karyawan juga cenderung menurun. Nilai R sebesar 0.424 menunjukkan hubungan yang sedang. Ini berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel ini cukup kuat untuk dianggap signifikan,

namun tidak terlalu kuat sehingga ada banyak variabel lain yang juga mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinan digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar persentase variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 5 menunjukkan seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam data, dengan nilai R^2 mendekati 1 menandakan bahwa variabel independen secara efektif menjelaskan variasi dalam variabel dependen sebagai berikut

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.179	.146	5.37322

Sumber : Diolah SPSS V.29 (2024)

Dari hasil analisis regresi pada Tabel 5, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,179 menunjukkan bahwa sekitar 17,9% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor beban kerja dan kompensasi. Ini menunjukkan bahwa adanya beban kerja dan kompensasi memberikan kontribusi positif sebesar 17,9% terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Palembang. Sisanya, sekitar 82,1% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, komitmen, lingkungan kerja, motivasi, dan faktor lainnya

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan bahwa Secara individual, Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hal ini terbukti dari hasil uji T bahwa nilai koefisien Beban Kerja sebesar 0.076 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.076 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Namun, nilai signifikansi sebesar 0.749 (> 0.05) menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hipotesis bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faqih et al. (2021), yang juga menegaskan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin besar tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan, semakin rendah tingkat kinerja yang dapat mereka capai di lingkungan kerja tersebut. Ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi efektivitas kinerja para karyawan. Dengan demikian, manajemen perlu memperhatikan dan mengelola beban kerja karyawan secara bijaksana untuk memastikan produktivitas dan kesejahteraan mereka tetap terjaga.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bahwa Secara individual, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai koefisien Kompensasi sebesar 0.495 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.495 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai signifikansi sebesar 0.006 (< 0.05) menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hipotesis bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Iwan et al (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan strategi dan kebijakan dari perusahaan untuk mendorong agar karyawan mempunyai semangat untuk mengejar prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Besar kecilnya imbalan yang

diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja individu, produktivitas perusahaan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan dapat menurun, hal ini karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan bersemangat dan mencintai pekerjaannya.

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, hasil uji koefisien korelasi (Uji R) pada gambar menunjukkan nilai R sebesar 0.424, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara variabel independen (Beban Kerja dan Kompensasi) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pada uji f simultan di dapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.008 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($0.008 < 0.05$). Ini berarti bahwa ada bukti yang kuat untuk menyatakan bahwa variabel independen (Beban Kerja dan Kompensasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dengan demikian, dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa dalam konteks yang diuji, beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Husin (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dilakukan dengan Silvia (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan merupakan topik yang kompleks dan penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui berbagai mekanisme, seperti kelelahan fisik dan mental, tingkat stres, serta motivasi untuk melakukan tugas dengan baik. Sebaliknya, kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan cara memotivasi mereka melalui imbalan yang adil dan memadai atas usaha dan kontribusi yang mereka berikan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Palembang menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa jika Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) bernilai nol, Kinerja Karyawan (Y) adalah 18,664. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,076 mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,076, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik ($\text{sig. } 0,749 > 0,05$). Sebaliknya, Kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,495, yang berarti peningkatan satu unit Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,495 dengan pengaruh yang signifikan ($\text{sig. } 0,006 < 0,05$). Hasil uji F menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\text{sig. } 0,008 < 0,05$). Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,424 menunjukkan hubungan positif sedang antara variabel independen dan Kinerja Karyawan.

SARAN

Dari temuan penelitian, penulis memberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja Bank Sumsel Babel Palembang. Bank disarankan untuk mengevaluasi ulang struktur beban kerja guna memastikan tugas karyawan seimbang dan realistis, sehingga dapat mencegah kelelahan dan penurunan kinerja. Selain itu, kebijakan kompensasi perlu disesuaikan agar lebih sejalan dengan kontribusi karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan pendekatan longitudinal atau eksperimental untuk memperdalam analisis, serta mengeksplorasi faktor tambahan seperti budaya organisasi dan kepemimpinan dalam menentukan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada Bank Sumsel Babel KCP Plaju Palembang yang telah memberikan kesempatan serta dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini.

Terima kasih juga kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data yang diperlukan. Tidak lupa, penulis juga berterima kasih kepada pembimbing, keluarga, dan teman-teman yang telah memberikan dorongan, masukan, serta bantuan yang tak ternilai harganya selama proses penelitian berlangsung. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan dan menjadi kontribusi yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang R, N. N. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management (SME's)*, 7(2), 225–246.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prahendratno, A., Pangarso, A., Siswanto, A., Setiawan, Z., Sepriano, Munizu, M., et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya* (Issue June).
- Sukma, E. A., Nikmah, F., & Ulya, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kebun Teh Malang. *Administrasi dan Bisnis*, 15(2), 203–209.
- Ulum, S., dkk. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cita Intrans Selaras. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(01), 510–518.
- Wahyuningsih, E. S., & Zausana, A. J. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*, 18(1), 28–35.
- Wijaya, H., Hendry, Halim, H., Alvian, & Richard. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centradist Partsindo Utama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 813–818.
- Yanti, R., Roswaty, R., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KKK Desa Mangsang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 52.