



PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI SDM DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Bank Jatim Cabang Batu)

Dyah Ayu Lintang Kawuryan^{1*} Andi Nu², Endi S³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia

*Penulis yang sesuai; dyahayulintang@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena dengan kinerja, suatu organisasi dapat mengukur sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja dapat diketahui dengan melakukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri. Untuk itu diperlukan informasi yang relevan dengan kinerja setiap individu, dengan adanya informasi yang valid akan memudahkan pengambilan keputusan yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh beban kerja, kompetensi sumber daya manusia dan imbalan terhadap kinerja pegawai, pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kebutuhan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, pengaruh imbalan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis uji asumsi klasik yang dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Jatim Cabang Batu yang berjumlah 55 orang, instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, kompetensi sumber daya manusia dan penghargaan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan reward terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci:

Beban Kerja;
Kompetensi SDM;
Penghargaan; Kinerja

Info Artikel;

Diterima: 25 /5/2024
Diperbaiki: 3/6/2024
Diterbitkan: 10 /9/2024

PENDAHULUAN

kinerja suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama waktu tertentu, Merupakan hasil ayau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Adapun indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ini ialah 1). Kualitas kerja 2). Kuantitas 3). Kemampuan 4). Pengetahuan (Nawawi (2012). Selain kinerja karyawan, ada juga beban kerja yang juga harus menjadi perhatian bagi karyawan, adanya beban kerja tersebut dapat diturunkan dengan dukungan sosial dari orang sekitar agar dapat mengurangi beban kerja yang dirasakan. Seperti yang diungkapkan oleh Saputro (2014) yaitu beban kerja adalah "terjadi ketika seseorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan namun tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki". Ada juga yang memiliki cukup waktu namun mereka terlalu asik mengobrol disaat jam bekerja sehingga tidak dapat bekerja dengan maksimal. Secara umum memang ada kalanya juga karena beban kerja yang berlebih



menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal dan tidak fokus, Lebih jauh lagi, *work overload* dapat menjadi mediasi penurunan kinerja karyawan.

Menurut Mahfudz (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.263 (6,3 %), sedangkan *reward* atau penghargaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebesar 30,5 (30,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja beban kerja dan *reward* memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan, namun khusus penelitian yang dilakukan di Bank Jatim Cabang Batu perlu pembuktian lebih lanjut oleh peneliti ini, tujuannya adalah agar ada kepastian apakah berpengaruh juga atau malah sebaliknya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nining widianingsih (2018) dapat diperoleh informasi yaitu Besarnya pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja Karyawan sebesar 66,5%. Sedangkan secara parsial besar pengaruh reward terhadap kinerja Karyawan sebesar 36,6% dan pengaruh punishment terhadap kinerja Karyawan sebesar 29,9%. Dapat disimpulkan variabel reward memberikan pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan. Kata Kunci : Reward, Punishment, Kinerja Karyawan.

Selain itu, ada juga sumber daya manusia atau *Human Resources Development* (HRD). Sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan sumber daya manusia agar memberikan hasil yang maksimal dan memiliki loyalitas tinggi. SDM memiliki profesionalitas kerja yang terbaik dan dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Tugas pokok dari SDM sendiri yakni menetapkan standarisasi kemampuan untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi agar dapat berjalan optimal serta menjamin sistem pelaksanaannya berjalan dengan baik.

Disisi lain kinerja sumber daya manusia adalah mereka yang memiliki value guna mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. Tercapainya tujuan dari perusahaan diakibatkan adanya beberapa faktor lain yakni kelebihan beban kerja, kualitas sumber daya manusia dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan saat kita memberikan hasil kinerja terbaiknya. Pentingnya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah karena persaingan tiap masa akan semakin ketat, sehingga jika kita tidak bisa menyesuaikan dengan zamannya maka dampaknya adalah perusahaan kita yang akan terkena imbasnya.

Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (*work overload*) dan dukungan sosial (*social support*) terhadap kinerja karyawan dengan nilai-nilai religi sebagai variabel *moderating*. Penelitian tentang beban kerja yang mengakibatkan seseorang merasa tertekan / stres menyebabkan dampak negative terhadap kesehatan baik fisik maupun psikis atau mental. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (kusuma, 2014 dan setiawan, 2016), menunjukkan adanya pengaruh negative antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian lain yang dilakukan oleh Artadi (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan.



Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan

Muhamad Busro (2018) Kinerja adalah hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi baik organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang menghasilkan selama satu periode waktu. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*stragic planning*) suatu organisasi. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dan Basri (2015) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu, dan telah disepakati bersama.

Sistem Penilaian Kinerja

Manajemen maupun pegawai perlu umpan balik tentang kerja mereka, hasil penilai prestasi kerja (*performance Appraisal*) pegawai dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Agar pelaksanaan kinerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka hal ini perlu dipersiapkan. Sistem - sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerja, praktis, memiliki standar dan menggunakan ukuran - ukuran yang diandalkan. Selanjutnya, penilaian perlu dipersiapkan, penilaian sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosinya dalam menilai pegawai. Hal ini dapat terjadi karena berbagai macam faktor yaitu Halo effect (Enggan menilai hal - hal yang ekstrim walau seharusnya secara objektif bernilai ekstrim), Menilai terlalu lunak atau terlalu keras, prasangka pribadi, serta menilai berdasarkan data atau fakta dari waktu yang paling akhir (Affandi, 2021).

Menurut Sedarmayanti. (2017) yaitu : Adapun sistem penilaiandalam sistem organisasi, baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan/organisasi, Pendapat para ahli tersebut berdasarkan sekelompok orang pada teori yang berperan aktif baik pemerintah maupun swasta dalam sistem penilaian organisasi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Beban Kerja

Eggemeier (1986), beban kerja adalah sebagian dari kapasitas kemampuan



pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya. Dalam hal ini O'Donnel & Eggemeier menggunakan istilah kapasitas. Kapasitas mengacu pada kemampuan yang umum badan sebagai mesin untuk menghasilkan pekerjaan dari intensitas dan jangka waktu yang berbeda yang menggunakan sistem energi yang sesuai badan.

Ghoper & Donchin (1986) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas system pemroses informasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai harapan (*performans harapan*) dan kapasitas yang tersedia pada saat itu (*performans actual*).

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), menyatakan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Gibson (2011), setiap orang pernah mengalami beban kerja yang terlalu berat (*work-overload*) pada sesuatu waktu. Beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu.

Faktor-faktor Beban Kerja

Gibson (2012), berpendapat bahwa ada 2 hal yang dapat memengaruhi beban kerja, yaitu tanggung jawab dan harga diri (*self-esteem*). Kedua faktor tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Predisposisi (*Predisposing Factor*); Faktor ini mencakup pengetahuan dan sikap masyarakat terhadap kesehatan, tradisi dan kepercayaan masyarakat terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan, sistem nilai yang dianut masyarakat, tingkat pendidikan, tingkat sosial ekonomi, dan sebagainya. Faktor ini terutama yang positif, akan mempermudah terwujudnya perilaku sehingga sering disebut dengan faktor pemudah.
2. Faktor Pemungkin (*Enabling Factor*); Faktor ini mencakup ketersediaan sarana dan prasarana atau fasilitas kesehatan bagi masyarakat. Fasilitas ini pada hakikatnya mendukung atau memungkinkan terwujudnya perilaku kesehatan, maka faktor-faktor ini disebut faktor pendukung atau faktor pemungkin.



Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

1. Target yang harus di capai; Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
2. Kondisi pekerjaan; Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan.
3. Standar Pekerjaan; Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselsaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart 11 pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut, Sudarmanto (2015:54) Kompetensi adalah seputar permasalahan bisa atau tidak kompetensi seseorang dapat ditingkatkan atau diperbaiki. Pertanyaan tersebut cukup penting mengingat semua organisasi tentu menginginkan sumber daya manusia mereka memiliki kompetensi yang unggul dan handal, sehingga mampu mendongkrak kinerja organisasi.

Menurut, Byrd (2011:5) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban apabila salah kelola. Kesimpulannya adalah kompetensi sumber daya manusia cukup penting dalam suatu organisasi yang berhubungan dengan suatu pengetahuan,



keterampilan, kemampuan dan karakteristik yang dapat mempengaruhi kinerja.

Unsur Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sutrisno, (2012:208) mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi sumber daya manusia didalam suatu perusahaan digunakan atas berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam model ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar, keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.
2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi "ramping" mengharuskan perusahaan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baruterus meningkat.

Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan halhal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Penghargaan

Menurut Karunia (2015) *Reward* (hadiah) merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut teori behavioristik belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus dan respon. Dengan kata lain belajar adalah bentuk perubahan yang dialami siswa dalam hal kemampuannya untuk bertingkah laku dengan cara yang baru sebagai hasil dari interaksi antara stimulus dan respons.

siswa yaitu supaya siswa menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Dengan kata lain siswa menjadi lebih keras kemampuannya untuk belajar lebih baik.



Penghargaan dapat menjembatani gap antara tujuan perusahaan dengan harapan dan aspirasi individual (Sedamaryanti, 2013). Untuk dapat efektif, sistem penghargaan organisasional harus menyediakan 4 hal, yaitu:

1. Tingkat penghargaan untuk memenuhi kebutuhan dasar perusahaan.
2. Kesamaan dengan pasar tenaga kerja eksternal.
3. Kesamaan di dalam organisasi.

Menurut Usman (2016) mengemukakan bahwa penghargaan sebagai salah satu metode pembelajaran mempunyai beberapa bentuk yakni verbal dan non verbal:

1. *Reward Verbal* (Pujian); (a) Kata-kata: bagus, ya benar, tepat, bagus sekali, (b) Kalimat: pekerjaan anda baik sekali, saya senang dengan hasil pekerjaan anda.
2. *Reward Non Verbal*; (a) *Reward* berupa gerakan mimik dan badan antara lain: senyuman, acungan jari, tepuk tangan, (b) *Reward* dengan cara mendekati, manajer mendekati karyawan untuk menunjukkan perhatian, hal ini dapat dilaksanakan dengan cara manajer berdiri disamping karyawan, berjalan menuju kearah karyawan, (c) *Reward* berupa simbol atau benda, reward ini dapat berupa surat-surat tanda jasa atau sertifikat. Sedangkan yang berupa benda dapat berupa kartu bergambar, peralatan kerja, pin dan lain sebagainya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskripsi, penelitian dilakukan di salahsatu Bank di kota Batu yaitu di Bank Jatim Cabang Batu. Adapun sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Jatim Cabang Batu. Sugiyono (2012) mengatakan Rancangan penelitian merupakan "Pedoman yang berisi langkah-langkah yang akan di ikuti oleh peneliti untuk melaksanan penelitiannya". Jadi dengan demikian yang dimaksud dengan rancangan penelitian adalah suatu proses atau langkah-langkah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang peneliti serta mempersiapkan perlengkapan yang diperlukan untuk mencapai tujuan peneliti yang diharapkan. Mengingat betapa pentingnya sebuah rancangan penelitian, maka sebaiknya rancangan penelitian dibuat secara sistematis, berencana, serta mengikuti konsep ilmiah sehingga dapat dijadikan pedoman yang betul-betul mudah di ikuti.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Bank Jatim Cabang Batu yaitu yang berjumlah 55 karyawan, Arikunto (2012:109), menyatakan bahwa Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Karena dalam penelitian ini jumlah anggota populasi kurang dari seratus siswa maka penelitian ini dinamakan "penelitian populasi". Di sisi lain peneliti akan mencantumkan pertanyaan-pertanyaan disertai dengan lampiran jawaban untuk para responden dalam skala Likert melalui kuesioner yang disebar langsung kepada responden. Selanjutnya, data yang sudah terkumpul akan diolah melalui program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).



HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan data yang dihimpun dan dilakukan analisis secara menyeluruh maka diperoleh data-data hasil penelitian sebagai berikut

Tabel 1. Komposisi Karyawan Menurut Usia

Range Usia (Tahun)	Kuantitas	Persentase
21-30	26	47.27
31-40	12	21.81
41-50	10	18.18
51-60	7	12.74

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Table 1 di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang rentang usia 21 – 30 berjumlah 26 orang, karyawan yang rentang usia 31 – 40 berjumlah 12 orang, karyawan yang rentang usia 41 – 50 berjumlah 10 orang, dan karyawan yang rentang usia 51 – 60 berjumlah 7 orang.

Tabel 2. Komposisi Karyawan Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Kuantitas	Persentase
0-5	16	20.09
6-10	19	34.54
11-15	10	18.18
16-20	5	9.09
21-25	2	3.63
26-30	3	5.45

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Table 2 di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 0 – 5 tahun sebanyak 16 orang, karyawan yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 19 orang, karyawan yang memiliki masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 10 orang, karyawan yang memiliki masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 5 orang, karyawan yang memiliki masa kerja 21 – 25 tahun sebanyak 2 orang, dan karyawan yang memiliki masa kerja 26 – 30 tahun sebanyak 3 orang.

Tabel 3. ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,111	3	1,037	5,641	,000(a)
	Residual	14,525	51	,285		
	Total	17,636	54			

a Predictors: (Constant), reward/penghargaan, beban kerja, kompetensi SDM

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

H.1) dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_1), kompetensi SDM (X_2) dan reward/penghargaan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai nilai $F_{hitung} = 56,41$ dengan signifikan 0,000.

Tabel 4. Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.	
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error		
1	(Constant)	3,124	,536		5,828		,000	
	Beban Kerja	,333	,088	,380	2,852		,006	
	Kompetensi SDM	,454	,080	,144	5,498		,000	
	Penghargaan	,497	,079	,173	6,415		,000	

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- H2. : Pengambilan terhadap keputusan untuk pengujian hipotesis yang pertama diajukan adalah berdasarkan tabel 4.11 di atas nilai t-hitung untuk variabel X_1 (beban kerja) sebesar 28,52 dengan tingkat signifikan 0,006. Karena tingkat signifikannya kurang dari 0,05, maka X_1 (beban kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Sehingga H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.
- H3. : Pengujian hipotesis yang kedua diajukan adalah berdasarkan tabel 4.11 di atas nilai t-hitung untuk variabel X_2 (kompetensi SDM) sebesar 54,98 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikannya kurang dari 0,05, maka X_2 (kompetensi SDM) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Sehingga H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.'
- H3. : Pengujian hipotesis yang ketiga diajukan adalah berdasarkan tabel 4.11 di atas nilai t-hitung untuk variabel X_3 (reward/penghargaan) sebesar 64,15 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikannya kurang dari 0,05, maka X_3 (reward/penghargaan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Sehingga H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh beban kerja, kompetensi sumber daya manusia dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Batu.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda bahwa secara simultan atau secara bersama-sama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, kompetensi SDM dan reward/penghargaan terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris pada Bank Jatim Cabang Batu) sebesar 56,41. Jika dilihat dari hasil analisis maka pengaruh beban kerja, kompetensi SDM dan reward/penghargaan terhadap kinerja ini termasuk cukup besar karena telah melewati angka 50%.

Berkaitan dengan hasil di atas kita sadari bahwa setiap orang yang bekerja dengan baik, didukung oleh kompetensi SDM yang baik pula maka tentu akan menghasilkan kinerja karyawan yang bagus, jika kinerja bagus maka tentu saja berdampak pada pendapatan perusahaan dalam hal ini adalah penambahan nasabah, jika nasabah bertambah maka sudah tentu juga akan menambah deposito kas uang yang diterima oleh Bank Jatim Kota Batu.



Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Batu.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda bahwa secara parsial atau secara sendiri-sendiri menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan (tidak terlalu besar) antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Batu.

Berpengaruh positif (tidak terlalu besar) yang dimaksud disini adalah beban kerja dapat memberikan tekanan kepada para karyawan sehingga membuat karyawan memerlukan manajemen konflik lebih ekstra agar tidak menjadi beban dalam melaksanakan pekerjaannya. Terkadang beban kerja tidak menjadi penyebab utama namun bisa juga disebabkan oleh faktor lain seperti ada permasalahan di keluarga, kelelahan dan masih banyak lagi.

Realitanya, walau ada beban kerja lebih kinerja karyawan sendiri sendiri tidak mengalami perubahan, itu terbukti dari pekerjaan karyawan yang selalu tuntas sesuai yang diharapkan, karyawan tetap ngantor seperti biasanya serta pelayanan nasabah juga tetap berjalan dengan baik.

Dari hasil penelitian di atas maka didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh D Damayanti (2021). Peran *Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance* Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta. secara simultan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Stress*.

Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Batu.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda bahwa secara parsial atau secara sendiri-sendiri menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris pada Bank Jatim Cabang Batu) sebesar 54,98. Jika dilihat dari hasil analisis ini maka pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris pada Bank Jatim Cabang Batu) tergolong besar karena melampaui 50%.

Tidak bisa kita pungkiri bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kita sadari Kompetensi SDM merupakan karakteristik dasar atau kemampuan sumber daya manusia dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM.

Penelitian ini tentu senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadir, Magfirah (2022). *Pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Lingkup Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare. Thesis thesis, Universitas*



Hasanuddin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Adapun komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta kompetensi SDM dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.

Pengaruh penghargaan/reward terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Batu.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda bahwa secara parsial atau secara sendiri-sendiri menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward/penghargaan terhadap kinerja kerja karyawan (Studi Empiris pada Bank Jatim Cabang Batu) sebesar 64,15. Jika dilihat dari hasil analisis ini maka pengaruh penghargaan/reward terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris pada Bank Jatim Cabang Batu) tergolong paling besar karena di atas 50%.

Penghargaan/reward dibagi menjadi dua jenis yaitu Reward ekstrinsik dan Reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*Intrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja, kompetensi sumber daya manusia dan penghargaan terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada Bank Jatim Cabang Batu).
2. Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada Bank Jatim Cabang Batu).
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Batu. Dan yang terakhir
4. Ada pengaruh yang signifikan antara penghargaan terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada Bank Jatim Cabang Batu).

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafana Publishing.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:



- Prenadameidia Group.
- Byrd, E. 2011. Mantra Paling Ampuh untuk Melejitkan Karier Say The Magic Word. PT. Tangga Pustaka. Jakarta.
- Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gopher, D., dan Doncin, E. (1986). Work load-An Examination of the Concept: Chapter 41. Handbook of Perception and Human Performance
- Ismail Usman. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Balikpapan. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Kusuma, K.C. 2014. Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak, Pemahaman Peraturan Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dalam Membayar Pajak Tahun 2014. Skripsi. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Karunia, Lestari, Eka Lestari dan Mokhammad Ridwan Yudhanegara. 2015. Penelitian Pendidikan Matematika. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mahfudz (2017). Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (Study kasus pada karyawan PT. Asia Pacific Fibers Semarang). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Nining W. 2018. ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NILAI PERUSAHAAN (Studi Empiris Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015).
- O'Donnell dan Eggemeier. (1986). Workload Assessment Methodology. New York: Wiley.
- Rivai dan Basri, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua, Rajawali Press, Edisi Kedua, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017 Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Saputro, D. H. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Lumajang.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno. 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: EKONISIA.
- Tarwaka, (2004). Ergonomi Untuk Keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktivitas, Surakarta : Uniba Press..