

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) SE-KECAMATAN ABIANSEMAL KABUPATEN BADUNG****Ni Putu Wina Ariestuti<sup>1</sup>, I Wayan Sujana<sup>2</sup>, Ni Nyoman Ari Novarini<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: winaariestuti0712@gmail.com

**Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Penentuan sampel dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung sedangkan kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract**

*Employee performance is the result of work both in quality and quantity produced by an employee. There are several factors that affect employee performance, namely workload, compensation and work experience. This study aims to determine the effect of workload, compensation and work experience on employee performance at Village Credit Institutions (LPD) in Abiansemal District, Badung Regency. The population in this study were all employees of the Village Credit Institution in Abiansemal District, Badung Regency. Determination of the sample with a probability sampling technique, namely proportionate stratified random sampling using the Slovin formula. The data analysis technique used is instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination, F test and t test. The test results show that workload has a negative effect on employee performance at Village Credit Institutions (LPD) in Abiansemal District, Badung Regency, while compensation and work experience have a positive effect on employee performance at Village Credit Institutions (LPD) in Abiansemal District, Badung Regency.*

*Keywords: Workload, Compensation, Work Experience, Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang (Sumarsono, 2016: 52). Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, kompensasi, pengalaman kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai (Mangkunegara, 2016:9).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Karyawan harus menciptakan kinerja yang baik, agar tujuan perusahaan atau organisasi yang ditetapkan dapat tercapai, jika tidak diawasi bisa gagal (Sinaga, 2018). Indikator kinerja menurut Fadel (2016:195) yang terdiri dari pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerja sama.

Penelitian ini berlokasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Badung yang terdiri dari 34 Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung mengutamakan kinerja karyawan karena dapat memberikan sinyal yang positif bagi masyarakat untuk

menggunakan jasa yang ditawarkan oleh LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung. Dalam pencapaian kinerja karyawan LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung, kecepatan kerja masih menunjukkan indikator yang cukup baik sehingga membutuhkan adanya perhatian dari pimpinan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja karyawan LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung berada dalam kondisi cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan adanya target kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga menyebabkan hasil kerja tidak maksimal yang menyebabkan penurunan kinerja.

Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja

karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017), Rolos, dkk (2018), Asriani, dkk (2018), Dwinati (2019), Aksama dkk (2019) dan Putri, dkk (2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Hadi dan Hidayah (2019) dan Shinta (2020) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Chandra (2017) dan Pontoh (2019) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa dari perusahaan (Hasibuan, 2016: 118). Indikator kompensasi menurut Martoyo (2015:77) yaitu kebenaran dan keadilan, dana organisasi, serikat karyawan, produktivitas kerja dan biaya hidup.

LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung mengalami permasalahan pada dana organisasi. Pemberian kompensasi tidak tepat waktu karena dana organisasi tidak mencukupi. Pemberian kompensasi

yang adil dan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasanah (2021) dan Rika (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan Zainuri (2018) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda diperoleh oleh Pradita (2017) dan Aromega (2019) yang menemukan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan persoalan (Octavianus, 2018). Dalam pencapaian kinerja karyawan LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki belum sesuai dengan hasil kerja. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang masih kurang menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan/keterampilan yang dimiliki seseorang. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan lebih mudah

untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada orang yang belum memiliki pengalaman berarti pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Octavianus (2018), Husain (2018), Paat (2019), Aprianto (2019) menemukan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berpengalaman akan semakin baik kinerja karyawan. Semakin lama seorang bekerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sedangkan Sitompul (2021) menemukan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan LPD se-Kecamatan Abiansemal yang tidak maksimal dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditas Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung”.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1 Goal Setting-Theory**

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh

Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

### **2.2 Beban Kerja**

Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017: 21). Indikator beban kerja menurut Putra (2017: 22) yaitu:

#### a) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### b) Kondisi Pekerjaan

Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya dan mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar

waktu yang telah ditentukan.

c) Standar Pekerjaan

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

### 2.3 Kompensasi

Menurut Widodo (2016:155), kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan inisiatif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja meningkat. Indikator kompensasi menurut Martoyo (2015:117) adalah:

a) Kebenaran dan Keadilan

Pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi.

b) Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk memberikan kompensasi baik berupa *financial* atau *nonfinancial* amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut.

c) Serikat Karyawan

Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat juga mempengaruhi penetapan kompensasi dalam organisasi.

d) Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas kinerja kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan memberikan kontribusi besar dalam penentuan pemberian kompensasi.

e) Biaya Hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi terutama yang berupa upah/gaji dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari harus mendapatkan perhatian pimpinan organisasi/perusahaan.

### 2.4 Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Handoko (2015:75), indikator dari pengalaman kerja adalah:

a) Lama waktu/masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau

informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan

**2.5 Kinerja Karyawan**

Hariandja (2015:195) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Indikator kinerja menurut Fadel (2016:195) yaitu:

- a) Pemahaman atas tupoksi
 

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tupoksi serta mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.
- b) Inovasi
 

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikan pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c) Kecepatan Kerja
 

Dalam menjalankan tugas, kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan metode kerja yang ada.

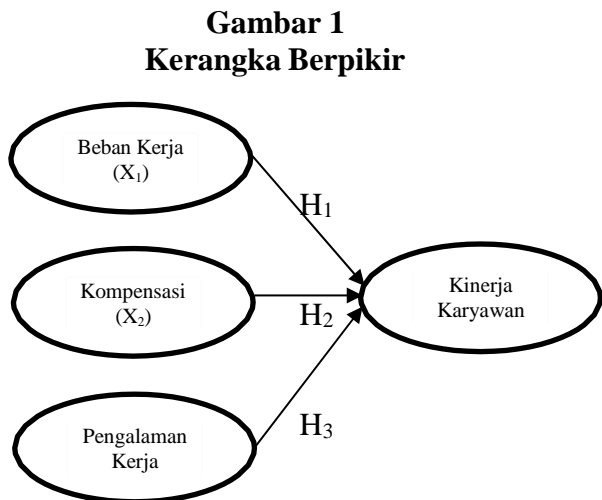
- d) Keakuratan Kerja
 

Dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam menjalankan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
- e) Kerja sama
 

Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

**III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

Adapun kerangka berpikir dapat disajikan pada Gambar 1 berikut:



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)  
 Hipotesis adalah praduga sementara yang perlu dibuktikan secara empiris (Nasution, 2016:15). Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H<sub>1</sub>: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemai Kabupaten Badung

H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung

H<sub>3</sub>: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung

#### IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Obyek dalam penelitian ini adalah beban kerja, kompensasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung sebanyak 309 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* menggunakan rumus *Slovin* jumlah sampel sebanyak 76 sampel. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan tahapan pengujian yaitu uji instrumen, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Adapun rumus analisis linier berganda menurut Ghazali (2018:95) yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi variabel beban kerja

$b_2$  = Koefisien regresi variabel kompensasi

$b_3$  = Koefisien regresi variabel pengalaman kerja

$X_1$  = Beban kerja

$X_2$  = Kompensasi

$X_3$  = Pengalaman kerja

e = *Error term*

#### V. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 5.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel beban kerja, kompensasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel beban kerja, kompensasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

**5.2 Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,141 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**2) Uji Multikolonieritas**

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas bebas kerja, kompensasi dan pengalaman kerja > 0,10 dan nilai  $VIF \leq 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

**3) Uji Heteroskedasitas**

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi yaitu 0,276; 0,198 dan 0,116

menunjukkan nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedasitas.

**5.3 Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung dengan menggunakan program SPSS berikut:

**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,404	2,397		2,420	0,000
X <sub>1</sub>	-0,101	0,150	-0,010	-3,005	0,006
X <sub>2</sub>	0,272	0,083	0,142	3,247	0,001
X <sub>3</sub>	0,049	0,144	0,082	2,342	0,004
R				0,739	
R Square				0,546	
Adjusted R Square				0,527	
F				28,892	
Sig F				0,001	

Adapun persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 3,404 - 0,101X_1 + 0,272X_2 + 0,049X_3$$

Melalui hasil analisis persamaan regresi diatas dapat dimaknai bahwa:

$\alpha = 3,404$  menunjukkan bahwa jika beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja bernilai konstan atau sama dengan nol maka nilai dari kinerja karyawan menunjukkan nilaisebesar 3,404.

$\beta_1 = -0,101$  menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat sementara variabel bebas lain diasumsikan tetap



maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

$\beta_2 = 0,272$  menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat sementara variabel bebas lain diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

$\beta_3 = 0,144$  menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja meningkat sementara variabel bebas lain diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

#### 5.4 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1, nilai R adalah sebesar 0,739. Nilai tersebut berada diantara 0,600 – 0,799 yang termasuk dalam kategori kuat, hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 5.5 Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1, nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,527 yang artinya 52,70 persen varian kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja sedangkan sisanya 47,30 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

#### 5.6 Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai F-hitung sebesar 28,892 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,050$  artinya beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti uji model penelitian dapat digunakan.

#### 5.7 Uji t

Hasil uji t pengaruh beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung yang disajikan pada Tabel 1 dapat dijelaskan:

- 1) Hasil uji pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,101 menunjukkan arah negatif dengan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Hal ini berarti beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung yang artinya  $H_0$  ditolak dan hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima
- 2) Hasil uji pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,272 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti kompensasi berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung yang artinya  $H_0$  ditolak dan hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

- 3) Hasil uji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,049 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Hal ini berarti pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung yang artinya  $H_0$  ditolak dan hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## **5.8 Pembahasan**

### **1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,101 menunjukkan arah negatif dengan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$  artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beban kerja yang artinya apabila beban kerja dinaikkan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Adanya ketidaksesuaian beban kerja yang dimiliki karyawan diindikasikan dengan adanya target kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal dan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017), Rolos, dkk (2018), Asriani, dkk (2018), Dwinati (2019), Aksama dkk (2019) dan Putri, dkk (2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan beban kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

### **2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,272 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal, LPD harus memperhatikan pemberian kompensasi. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* menurut Locke

(1968) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi yang artinya apabila kompensasi dinaikkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara baik yang menyesuaikan dengan dana organisasi yang dimiliki perusahaan sehingga mampu memenuhi kewajiban dalam pemenuhan kompensasi karyawan akan membuat karyawan merasa hidupnya terjamin dan senang yang mana akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika (2022) dan Hasanah (2021) menemukan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompensasi yang diterima akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **3) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,049 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  yang artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Abiansemal

Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan diindikasikan dengan adanya pengetahuan karyawan terhadap tupoksi kerja yang dimiliki dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octavianus (2018), Husain (2018) dan Aprianto (2019) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik pencapaian kinerja karyawan.

## **VI. PENUTUP**

### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Hal ini berarti peningkatan beban kerja yang dimiliki karyawan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-

Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung.

- 2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Hal ini berarti peningkatan kompensasi akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung.
  - 3) Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung.
  - 4) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung.
- a) Ruang lingkup penelitian ini hanya pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk responden pada LPD yang berada di Kecamatan Abiansemal.
  - b) Penelitian ini masih bisa dikembangkan dengan merubah subjek dari penelitian ini, karena penelitian ini tentu akan memberikan hasil yang mungkin berbeda ketika variabel yang digunakan sebagai bahan penelitian dirubah.
  - c) Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (*cross section*) sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (dinamis) sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.

## **6.2 Keterbatasan dan Saran**

### **1) Keterbatasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

### **2) Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- a) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap beban kerja diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Target yang harus dicapai” dengan nilai rata-rata 2,66. Maka disarankan kepada pimpinan LPD dalam penentuan target yang harus dicapai disesuaikan dengan

- jabatan/posisi dan spesifikasi pekerjaan tersebut.
- b) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap kompensasi diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Dana organisasi” dengan nilai rata-rata 3,01. Maka disarankan kepada pimpinan LPD menyesuaikan dana organisasi dengan baik sehingga mampu memenuhi kewajiban dalam pemenuhan kompensasi karyawan.
- c) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap pengalaman kerja dapat diketahui indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah “Tingkat pengetahuan dan keterampilan” dengan rata-rata 2,93. Maka disarankan kepada pihak manajemen meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui program pendidikan, pelatihan maupun pembinaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Isnaini Diana Putri. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*. Universitas Hasyim Asy'ari. Vol 1, No 1, Hal 82-94.
- Aksama, I Gede Ukas, Komang Krisna Heryanda dan Ni Made Ary Widiastini. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Sales Promotion Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di PT. World Innovative Telecommunication Cabang Singaraja. *Jurnal Manajemen*. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 1, No 2, Hal 67-73.
- Aprianto, Suwarno Ronal. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. STIE Musi Rawas Lubuk Linggau Sumatera Selatan. Vol 21, No 1, Hal 58-76
- Aromega, Tanod Nanda, Christoffel Kojo dan Victor P K Lengkong. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen*. Universitas Sam Ratulangi. Vol 7, No 1, Hal 741-750.
- Arsiani, Dian, Muchran dan Irwan Abdullah. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Makassar. Vol 2, No 2, Hal 58-69.
- Chair, Ummul. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand*. Universitas Muslim Maros. Vol 3, No 1, Hal 99-108.
- Chandra, Riny. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*. Universitas Samudra. Vol 6, No 1, Hal 671-678.
- Dwinati, Baiq Nurmalisa, Surati dan Lalu M.Furkan. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap

- Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jurnal Manajemen*. Universitas Mataram. Vol 8, No 1, Hal 87-100.
- Fadel, Muhammad. 2016. *Reiventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta : Elex Media Komputerindo
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS..* Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF
- Hariandja, M. T. E. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Nasution. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Octavianus, Wungow Raymond. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 6, No 3, Hal 1758-1767.
- Pradita, Mokhamad Yanuar. 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*. Universitas Muhammadiyah Malang. Vol 4, No 2, Hal 153-164.
- Putri, Ni Rai Aditya, Wayan Mendra dan yenny Verawati. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Serenity Eco Guesthouse And Yoga, Cangu. *Jurnal Manajemen*. Universitas Mahasaraswati Denpasar. E-ISSN:2774-30220.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, Jeky K.R, Sofia A.P Sambul dan Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Universitas Sam Ratulangi. Vol 6, No 4, Hal 19-27

- Sinaga, Parlis. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Magister Akademika*. Universitas Pancasila. Vol 16, No 2, 137-145
- Sitompul, Silvia Sari. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia. Vol 2, No 2, Hal 142-153
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny, HM. 2016. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu
- Zainuri, Mundakir. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Business Management Analysis Journal*. Universitas Muria Kudus. Vol 1, No1, Hal 37-48