

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK X CABANG
NGANJUK**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen**



OLEH:

DITA DWI CINTYA PUTRI

NPM: 2012010304

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2024

Skripsi oleh:

DITA DWI CINTYA PUTRI
NPM: 2012010304

Judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK X CABANG
NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 5 JULI 2024

Dosen Pembimbing I



Dr. Diah Ayu Septi F., M.M.
NIDN. 0711098703

Dosen Pembimbing II



Rony Kurniawan, M.M.
NIDN. 0730076804

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Oleh:

DITA DWI CINTYA PUTRI

NPM: 2012010304

Judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK X CABANG
NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada Tanggal: 09 Juli 2024

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia penguji:

1. Ketua : Dr. Diah Ayu Septi F., M.M.
2. Penguji I : Dr. Ismayantika Dyah P., M.B.A.
3. Penguji II : Rony Kurniawan, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB,



Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Dita Dwi Cintya Putri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl Lahir : Nganjuk, 20 Februari 2002
NPM : 2012010304
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 7 Juli 2024
Yang menyatakan



DITA DWI CINTYA PUTRI

NPM. 2012010304

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“Kita tidak pernah tahu seberapa kuat kita sampai menjadi kuat adalah
satu-satunya pilihan yang kita miliki”**

~Tere Liye

Ku persembahkan karya ini untuk:

Kedua Orang Tua, dan Keluarga

ABSTRAK

Dita Dwi Cintya Putri: Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank X Cabang Nganjuk

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk. Pengaruh yang ingin diketahui adalah sejauh mana beban kerja, kompensasi dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan sejauh mana hubungan antar variabel saling berpengaruh dengan menguji kebenaran hipotesisnya menggunakan data berupa angka. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 43 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan karyawan Bank X Cabang Nganjuk. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket atau kuisioner. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank X Cabang Nganjuk, kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada X Cabang Nganjuk, serta pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank X Cabang Nganjuk. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
3. Ibu Restin Meilina, S.E, M.M., selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
4. Ibu Diah Ayu Septi Fauji, S.M, M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
5. Bapak Rony Kurniawan, M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak Didik Dwiono yang telah memberikan cahaya dan inspirasi dalam setiap langkah perjalanan hidup saya. Dan Ibu Sudarningsih yang senantiasa memberikan kasih sayang, do'a, dan dukungan tiada henti dalam setiap perjuangan dan pencapaian saya.
7. Ramadani Eka Putra selaku kakak dari penulis yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ghinareeshma Drana Yuningpra, Nindia Ayu Wulansari, Herlina Rahma Dayanti,

Rindy Antika, Lina Rahmawati, Tri Sinar Andhini, dan Febryan Nanda Margiantoro sebagai sahabat penulis yang sudah bersedia menghibur dan memberikan semangat penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi.

9. Suka Aji Aldhiyan Firmanto yang telah setia menemani proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir. Dukungan, motivasi, dan kehadiranmu yang telah memberikan kekuatan dan semangat yang sangat berarti. Terima kasih atas setiap kata dorongan dan dukungan penuh yang telah diberikan, yang membuat perjalanan ini menjadi lebih berarti dan penuh warna.
10. Terakhir, kepada penulis terimakasih telah berjuang dan bertahan hingga titik ini perjalanan yang penuh dengan tantangan dan rintangan telah memberikan pelajaran berharga. Semoga apa yang telah dicapai ini menjadi awal dari banyak pencapaian lain yang lebih besar di masa depan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis miliki. Oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran membangun. Akhir kata semoga proposal skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Kediri, 7 Juli 2024

DITA DWI CINTYA PUTRI

NPM. 2012010304

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I.....	19
PENDAHULUAN	19
A. Latar Belakang	19
B. Rumusan Masalah	22
C. Identifikasi Masalah	23
D. Batasan Masalah.....	23
E. Tujuan.....	24
F. Manfaat	24
BAB II.....	Error! Bookmark not defined.

LANDASAN TEORI.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
3. Aspek-Aspek Yang Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
4. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
5. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
B. Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.
2. Tujuan dan Manfaat Analisis Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.
3. Jenis Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.
4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
5. Indikator Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.
C. Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
2. Jenis-Jenis Kompensasi	Error! Bookmark not defined.

3.	Tujuan Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
5.	Indikator Pemberian Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
D.	Pengembangan Karir	Error! Bookmark not defined.
1.	Pengertian Pengembangan Karir	Error! Bookmark not defined.
2.	Tujuan Pengembangan Karir	Error! Bookmark not defined.
3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir	Error! Bookmark not defined.
4.	Indikator pengembangan karir	Error! Bookmark not defined.
E.	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
F.	Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
G.	Kerangka Konseptual.....	Error! Bookmark not defined.
H.	Hipotesis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III.....		Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN		Error! Bookmark not defined.
A.	Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
2.	Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.

B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Pendekatan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
2.	Teknik Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.	Tempat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.	Populasi, Sampel dan Teknik <i>Sampling</i>	Error! Bookmark not defined.
C.	Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
2.	Uji Intrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
2.	Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
	BAB IV	Error! Bookmark not defined.
	HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Sejarah Perusahaan X.....	Error! Bookmark not defined.
2.	Visi dan Misi X.....	Error! Bookmark not defined.
3.	Produk dan jasa	Error! Bookmark not defined.

B. Deskripsi Data Responden	Error! Bookmark not defined.
1. Deskripsi Data Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
2. Pengujian Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
4. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	Error! Bookmark not defined.
5. Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
C. PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V.....	Error! Bookmark not defined.
KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Implikasi	Error! Bookmark not defined.
C. Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
A. Karakteristik Responden.....	Error! Bookmark not defined.
B. Petunjuk Pengisian	Error! Bookmark not defined.
Output Uji Validitas Beban Kerja (X1)	Error! Bookmark not defined.
Output Uji Validitas Kompensasi (X2).....	Error! Bookmark not defined.

Output Uji Validitas Pengembangan Karir (X3) **Error! Bookmark not defined.**

Output Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Error! Bookmark not defined.**

Output Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1).... **Error! Bookmark not defined.**

Output Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2).... **Error! Bookmark not defined.**

Output Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X3)**Error! Bookmark not defined.**

Output SPSS Statistika Deskriptif..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual..... **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Responden berdasarkan usia	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	Error! Bookmark not defined.
defined.	
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	Error! Bookmark not defined.
defined.	
Tabel 4. 4 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Kompensasi (X2).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (X3)	Error! Bookmark not defined.
defined.	
Tabel 4. 8 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi <i>Durbin-Watson</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolenieritas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Hasil uji Glejser.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
defined.	

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Uji Simultan) **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESIONER..... **Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 2 INSTRUMEN PENELITIAN..... **Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 3 SURAT IJIN PENELITIAN..... **Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 4 SURAT BALASAN IJIN PENELITIAN **Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 5 ANALISIS DATA **Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 6 TABULASI DATA..... **Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang penuh persaingan, kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pelayanan terbaik. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, jika kinerja karyawan baik, maka kinerja organisasi juga akan baik, mendukung tercapainya tujuan. Kinerja karyawan mencakup perilaku yang berfokus pada tanggung jawab, kedisiplinan, dan hasil yang dicapai (Susanti & Krisnawati, 2021).

Hidayat dan Rusli (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah proses yang diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian dalam pekerjaan berdasarkan kriteria tertentu, sangat penting untuk kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan serius bagi manajemen. Kinerja mencakup perilaku dan hasil, mencerminkan tanggung jawab, kedisiplinan, dan pencapaian yang diharapkan.

Beban kerja yaitu tugas yang diberikan pada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, memainkan peran sentral dalam lingkungan kerja. Menurut Munandar dalam (Rahman, 2019), beban kerja melibatkan tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Ini adalah elemen krusial yang mempengaruhi produktivitas dan

kesejahteraan karyawan. Beban kerja mencakup semua aktivitas, waktu yang diperlukan, dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Budiasa, 2021), beban kerja adalah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk menilai efisiensi dan efektivitas kerja.

Kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi karyawan berdampak pada kepuasan kerja. Kompensasi yang tepat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, sehingga membantu mencapai keuntungan maksimal bagi perusahaan. Menurut Harahap & Khair (2019), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan berupa uang atau bukan uang yang diberikan secara adil atas jasa karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan karir menawarkan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan tanggung jawab, memotivasi mereka mencapai tujuan karir pribadi. Menurut (Sinaga, 2019), keberhasilan dalam pengembangan karir dan kompensasi yang adil meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir harus dikelola dengan baik oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Muhajir (2019) juga menekankan bahwa pengembangan karir adalah proses formal dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Secara keseluruhan, pengembangan karir adalah usaha formal untuk meningkatkan posisi, status, dan kemampuan karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang ada, ada banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir. Bank X Cabang Nganjuk menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun bank X memiliki reputasi sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia yang memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, tantangan terletak pada faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank X Cabang Nganjuk, dengan harapan memberikan wawasan bagi manajemen dalam merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020) menunjukkan bahwa kompensasi, analisis jabatan, dan pola pengembangan karir secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menegaskan bahwa manajemen yang efektif terhadap aspek-aspek tersebut dapat membantu mencapai keseimbangan yang penting antara kebutuhan pegawai, tujuan bisnis, dan kemajuan perusahaan.

Sementara itu, penelitian Rosanti, I., & Tarmizi, A. (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pengembangan karir juga berpengaruh positif dan

signifikan, tetapi beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan pentingnya manajemen yang tepat terhadap beban kerja, kompensasi yang memadai, dan pengembangan karir yang berkelanjutan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memenuhi kebutuhan serta kepuasan karyawan.

Manajemen yang tepat terhadap beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir dapat membentuk keseimbangan penting antara kebutuhan pegawai, bisnis, dan kemajuan perusahaan. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini krusial dalam mencapai keseimbangan yang diperlukan. Pengakuan atas prestasi karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan bersama. Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada manajemen Bank X Cabang Nganjuk untuk meningkatkan kinerja karyawan dan merancang kebijakan SDM yang berkelanjutan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk?

4. Apakah beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk?

C. Identifikasi Masalah

1. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan menurunkan kepuasan kerja karyawan.
2. Ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja.
3. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
4. Tidak adanya kesempatan yang jelas dan efektif untuk pengembangan karir dapat mengakibatkan karyawan merasa stagnan dan kurang termotivasi.

D. Batasan Masalah

1. Subjek penelitiannya 43 responden atau karyawan.
2. Penelitian ini hanya mengkaji tentang beban kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Lokasi penelitian yang di gunakan yaitu Bank X Cabang Nganjuk
4. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024

E. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk
2. Untuk mengetahui kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk
4. Untuk mengetahui beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Nganjuk

F. Manfaat

1. Manfaat Praktis
 - a) Penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen Bank X Cabang Nganjuk untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang menghambat kinerja karyawan.
 - b) Penelitian ini memberikan wawasan praktis untuk menyusun kebijakan SDM yang lebih baik.
 - c) Penelitian ini dapat membantu manajemen dalam merancang program pengembangan karir yang efektif dan berkelanjutan, yang akan meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
 - d) Penelitian ini dapat digunakan untuk mengkaji ulang dan memperbaiki sistem kompensasi yang ada, memastikan bahwa

karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

2. Manfaat Teoritis

a) Untuk Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM)

b) Untuk Universitas

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa dan peneliti lain yang tertarik pada topik serupa, sehingga dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan dalam bidang ini.

c) Untuk Mahasiswa

Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, yang berguna dalam praktik manajemen di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20–24.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Bis-A*, 11(01), 1–11.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Dessler, G. (2017). *Dessler, G. (2017). Human Resource Management*.
- F. Hakim dan H. K. (2020). *F. Hakim dan H. K. 2020, "Kinerja menurut para ahli Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109), " pp. 1–23, 2016.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>*
- Hasibuan, S. . M. (2020). *Hasibuan, S. . M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) (ke-20). PT. Bumi Aksara. ((Edisi Rev). PT. Bumi Aksara.*
- Hidayat, R., & Rusli, R. (2021). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Nasabah Pada Pt. Pegadaian Cabang Tente Kabupaten Bima The Effect

- Of Employee Performance On The Quality Of Customer Service At Pt. Pegadaian Branch Of Tente, Bima District. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 425–438.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- Maryati, T. (2021). *Maryati, Tri. 2021. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: UMY Press*. UMY Press.
- Mustiyah, N. I., & Husnianita, V. M. (2020). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam dunia kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional LP3M*, 2.
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 494–503.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127–150.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan*.
- Rahman, M. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 33–42.
- Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat Dan Ekonometrika Teori, Konsep, Dan Aplikasi Dengan Eviews 10*. BP UNDIP Semarang.
- Robith, S. A. (n.d.). *Robith, S. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rosanti, I., & Tarmizi, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kuat Andal Nan Gemilang. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 167–175.
- Sedarmayanti. (2019). *Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Refor asi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revi). PT Refika Aditama. ((Edisi Rev). PT Refika Aditama*.

- Sinaga, H. H. U. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & DI Yogyakarta*. Program Studi Manajemen FEB-UKSW.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Statistik parametrik untuk penelitian*.
- Sugiyono. (2020). Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RnD*. Bandung: Alfabeta. In *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, M. P. (2018). *Mixed methods*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, A., & Krisnawati, S. N. (2021). Budaya Organisasi, Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi Pada Perangkat Desa Bumen Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(3), 1–11.
- Suyono, N. A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan membayar pajak di Kantor Pelayanan Pajak Wonosobo. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(1), 1–10.
- Tanjung, J. A., & Tarigan, A. A. (2021). Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Masyarakat (SDM) Karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 6(2), 335–346.
- Tanjung, R., Asmarazisa, D., & Aprieliyanto, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 2(2), 162–171.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Wibowo. (2016). *Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Penerbit PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta*. PT.Rajagrafindo Persada.

Widodo. (2014). *Widodo. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*
(S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik.* Depok: PT

RajaGrafindo Persada. S.P, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia:*
Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.