**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BANK BRI CABANG PALU SULAWESI TENGAH**

*THE EFFECT OF TRAINING, COMPENSATION, AND WORKLOAD ON JOB SATISFACTION AT BANK BRI BRANCH, CENTRAL SULAWESI*

Oleh:

**Anastasya Raheld Rumeen1**

**Christoffel Kojo2**

**MacDonald B. Walangitan3**

123Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

1tasyaraheld29@gmail.com

2christoffelkojo@unsrat.ac.id

3macdonald­\_feb@yahoo.co.id

**Abstrak:** Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda, dimana jumlah sampel sebanyak 56 responden dihitung menggunakan rumus Slovin. Dari hasil uji secara parsial, diperoleh Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan atau ke arah positif terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah, sedangkan untuk Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan atau ke arah negatif terhadap Semangat Kerja Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah, serta uji secara simultan diperoleh Pelatihan, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

***Abstract:*** *Government-owned and private companies are established with the intent The issue of human resources is still in the spotlight and the foundation for companies to survive in the era of globalization. Human resources are a determining factor for the success of an effective organization. This study aims to determine the effect of training, compensation and workload on job satisfaction at Bank BRI Palu, Central Sulawesi, simultaneously or partially. This type of research uses quantitative and multiple linear regression analysis techniques, where the number of samples is 56 respondents calculated using the Slovin formula. From the partial test results, it was found that Compensation and Workload had a significant or positive effect on Job Satisfaction at Bank BRI Palu, Central Sulawesi, while training had no significant or negative effect on Job Satisfaction at Bank BRI Palu Branch. Central Sulawesi, as well as a simultaneous test obtained Training, Compensation and Workload on Job Satisfaction at Bank BRI Palu Branch, Central Sulawesi.*

***Keywords:*** *Training, Compensation, Workload, Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Perusahaan yang ada di era zaman sekarang ini saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahannya masing-masing salah satunya pada perusahaan perbankan yang saat ini berbondong-bondong membuat sebuah produk pelayanan elektronik via mobile contohnya Q-Ris yang membuat produk pelayanan agar mempermudah para nasabah melaksanakan transaksi menggunakan telfon genggamnya, namun untuk membuat sebuah produk tersebut tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya yaitu karyawan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif.

 Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang harus benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda (Kaswan, 2017:192). Terdapat permasalahan yang di alami ketika pengembanga produk tersebut seperti halnya sering terjadinya mis komunikasi antar rekan kerja, bekerja tidak sesuai job desk hingga peralatan yang disediakan tidak sesuai dengan peruntukannya yang dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan ketika bekerja. Wongkar, Sepang, dan Loindong (2018), dalam penelitiannya menyatakan bahwa karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

 Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Karyawan merasa beban kerjanya terlalu tinggi, dan menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Pamungkas, Indriati, dan Basri, 2022). Masalah lain, beban kerja yang tinggi dan kurangnya waktu luang membuat karyawan lelah secara fisik. Beban kerja juga tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat ini. Tarwaka (2011:106) dalam kutipan Tjiabrata, Lumanauw dan Dotulong (2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepadakaryawan untuk melakukan sejumlah peneliti telah mendukung hubungan positif antara beban kerja.

 Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Pemberian insentif yang tidak terjadwal menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja (Sutopo, Assyofa, dan Iss, 2022). Kompensasi juga merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018:118). Namun terdapat pula faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yaitu Sistem kompensasi harus tanggap terhadap situasi yang ada; dan Sistem kompensasi harus dapat memotivasi karyawan.

Selanjutnya pelatihan bisa membantu karyawan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan meningkatkan pengetahuan mereka dari sebelumnya di bidang yang mereka tempati. Menurut Lagale (2017), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Adapun faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan.

Bank BRI cabang palu merupakan salah satu cabang dari Bank Rakyat Indonesia yang di dirikan di kota palu. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. (BRI) didirikan pertama kali pada tanggal 16 Desember 1895 di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Aria Wiriatmaja sebagai De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank Der Inladsche Hoofden.Awalnya dimulai sebagai koperasi simpan pinjam untuk masjid, lembaga keuangan sederhana kemudian didirikan sebagai bank bonafide pada tahun 1968.Bank BRI merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di perbankan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah”.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Secara parsial pelatihan terhadap kepuasan kerja pada bank BRI cabang Palu Sulawesi Tengah.
2. Secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja pada bank BRI cabang Palu Sulawesi Tengah.
3. Secara parsial beban kerja terhadap kepuasan kerja pada bank BRI cabang Palu Sulawesi Tengah.
4. Secara simultan pelatihan, kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada bank BRI cabang Palu Sulawesi Tengah

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyrakat. Menurut Sutrisno (2019:6), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.SedangkanWidodo (2015:113) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia di dalam perusahaan ataupun organisasi.

**Pelatihan**

 Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Widodo (2015:82) menjelaskan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar**.** Rachmawati (2008:110) juga menjelaskan pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

**Kompensasi**

 Menurut Simamora dalam Pepah (2019:3), kompensasi merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Sedangkan menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2017), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Hasibuan (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator dari kompensasi menurut Simamora (2015:445), yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

**Beban Kerja**

 Tarwaka (2011:106) mengatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Koesoemowidjojo (2017:21) juga mengatakan bahwa beban kerja merupakan metode determinasi durasi kerja SDM yang dibutuhkan untuk bertugas, memakai serta menuntaskan profesi dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.Indikator dari beban kerja menurut Munandar (2014:23), yaitu beban fisik, beban mental, dan beban waktu.

**Kepuasan Kerja**

Menurut Kaswan, (2017:192), kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang harus benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda. Kemudian Menurut Priyono dan Marnis (2008:228), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisplinan dan prestasi kerja. Sedangkan Menurut Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologisIndikator dari kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82), yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian dari Wehantouw dan Taroreh, dan Uhing (2022), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada black cup coffee and roastery Manado. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Blackcup coffee and roastery Manado dan sampel adalah sebagian dari karyawan yaitu sebanyak 33 responden. Teknik pengambilan sampel yaituÂ purposive samplingÂ Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan dan secara langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tanpa harus melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Blackcup coffee and roastery Manado.

Penelitian dari Sompie, Taroreh, dan Lumintang (2019), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 41 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisienÂ  determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan kompensasi, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu pengalaman kerja dan stres kerja memiliki pengaruh sebesar 96,3% terhadap kinerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, denganÂ  mendorong aspek-aspek kompensasi dan motivasi.

**Kerangka Berpikir**

**H3**

**H2**

**H1**

**H4**

**Gambar 1. Kerangka Pikir**

**Hipotesis Penelitian**

H1: Pelatihan Berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah.

H2: Kompensasi Berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah.

H3: Beban Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah.

H4: Pelatihan, Kompensasi dan Beban Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah.

**METODE PENELITIAN**

**Pendekatan Penelitian**

 Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

 Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitan dilakukan di Bank BRI cabang Palu Sulawesi Tengah*.* Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan.

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling***

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:80). Populasi dalam penelitian ini ialah 125 pegawai Bank BRI cabang Palu Sulawesi Tengah. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin adalah 56 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*.

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2013) Uji Realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu konsitensikuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS *(Statistical Package for Social Science)* versi 26, yakni dengan uji statistic Cronbach Alpha (a). Suatu konstruk atau variabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut dianggap reliable atau dapat diandalkan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

 Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011):

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

**Uji Heterokedastisitas**

 Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Tetapi dalam penelitian ini menggunakan hasil grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dengan analisis sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

**Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2011), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas/independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Gejala multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai VIF tidak lebih besar dari 10,00 serta nilai tolerance kurang dari 0,10.

**Uji Hipotesis**

**Uji F (Simultan)**

 Uji hipotesis yang digunakan untuk pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan adalah uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

1. Jika nilai probabilitas < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika nilai probabilitas > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

**Uji t (Parsial)**

 Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarknprobabilitas:

1. Jika nilai probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

**Uji Determinasi (R2)**

Koefisien Determinasi R2 bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R2 ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Gambaran Umum objek Penelitian**

Bank BRI cabang Palu merupakan salah satu cabang dari Bank Rakyat Indonesia yang di dirikan di Kota Palu. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. (BRI) didirikan pertama kali pada tanggal 16 Desember 1895 di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Aria Wiriatmaja sebagai De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank Der Inladsche Hoofden. Awalnya dimulai sebagai koperasi simpan pinjam untuk masjid, lembaga keuangan sederhana kemudian didirikan sebagai bank bonafide pada tahun 1968. Bank BRI merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di perbankan.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Korelasi** | **Koefisien** |
| **r hitung** | **Status** | ***Alpha Cronbach*** | **Status** |
| Pelatihan (X1) | X1.1 | 0.558 | Valid | 0.762 | reliabel |
| X1.2 | 0.771 | Valid |
| X1.3 | 0.744 | Valid |
| X1.4 | 0.723 | Valid |
| X1.5 | 0.772 | Valid |
| Kompensasi (X2) | X2.1 | 0.726 | Valid | 0.765 | reliabel |
| X2.2 | 0.745 | Valid |
| X2.3 | 0.806 | Valid |
| X2.4 | 0.788 | Valid |
| Beban Kerja (X3) | X3.1 | 0.846 | Valid | 0.735 | reliabel |
| X3.2 | 0.857 | Valid |
| X3.3 | 0.732 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y) | Y.1 | 0.858 | Valid | 0.733 | reliabel |
| Y.2 | 0.777 | Valid |
| Y.3 | 0.771 | Valid |
| Y.4 | 0.586 | Valid |

*Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2022)*

 Berdasarkan Tabel 1 menunjukan bahwa r hitung masing-masing butir pernyataan menunjukan angka yang melebihi dari r tabel dalam penelitian ini yaitu 0.263 (taraf signifikansi 5%). Hal tersebut berarti masing-masing butir pernyataan dapat dikatakan valid. nilai *Alpha Cronbach’s* yang diperoleh lebih dari 0.600, jadi dapat dikatakan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

**Uji Asumsi Klasik**

**Tabel 2. Uji Multikoliearitas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Model** | ***Collinearity Statistics*** |
| ***Tolerance*** | **VIF** |
| 1. *(Constant)* |  |  |
| Pelatihan (X1) | .771 | 1.298 |
| Kompensasi (X2) | .873 | 1.145 |
| Beban Kerja (X3) | .733 | 1.365 |

*Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2022)*

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Beban Kerja (X3) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10.00.

**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Uji Normalitas**

*Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2022)*

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heterokesdastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

|  |  |
| --- | --- |
| **Model** | ***Unstandardized Coefficients*** |
| **B** | ***Std. Error*** |
| 1 | *(Constant)* | -3.547 | 1.140 |
| Pelatihan (X1) | .277 | .078 |
| Kompensasi (X2) | .354 | .061 |
| Beban Kerja (X3) | .211 | .077 |

*Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2022)*

 Berdasarkan Tabel 3, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

**Y = 4,325 - 0,105 X1 + 0,138 X2 + 0,984 X3 + e**

Nilai konstanta sebesar 4,325 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 4,325 satuan. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 1,105 menunjukkan terdapat pengaruh negatif pelatihan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,138 menunjukkan terdapat pengaruh positif kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,984 menunjukkan terdapat pengaruh positif beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).

**`Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4. Uji F Simultan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | ***Sum of Squares*** | ***Df*** | ***Mean Square*** | **F** | **Sig.** |
| 1 Regression ResidualTotal | 282.35942.480324.839 | 35255 | 94.120.817 | 115.211 | 0.000b |

*Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2022)*

Berdasarkan tabel 5 lewat analisis regresi satu arah (Anova), maka penelitian dengan jumlah data sebanyak 56 responden dengan taraf signifikansi 5% didapatkan variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa sig. yaitu sebesar 0.000 lebih besar dari 0.05 dan juga F hitung 115.211 lebihbesar dari 2.55. Sehingga hipotesis keempat (H4) yang berbunyi: “Pelatihan, Kompensasi dan Beban Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah” dapat diterima.

**Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | ***Unstandardized Coefficients*** | ***Standardized Coefficients*** | **t** | **Sig.** |
| **B** | ***Std. Error*** | **Beta** |
| 1. *(Constant)* | 4.352 | 1.353 |  | 3.217 | .002 |
| Pelatihan (X1) | -.105 | .060 | -.099 | -1.738 | .088 |
| Kompensasi (X2) | .138 | .069 | .108 | 2.014 | .049 |
| Beban Kerja (X3) | .984 | .062 | .934 | 15.937 | .000 |

*Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2022)*

Berdasarkan nilai signifikan pada Tabel 5 diatas, ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai signifikan 0.088 lebih besar dari 0.05 dan nilai T tabel yaitu 2.006 lebih besar dari -1.738 maka Ha ditolak dan Ho diterima. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang berbunyi: “Pelatihan Berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah” ditolak. nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikan 0.049 kurang dari 0.05 dan nilai t tabel yaitu 2.006 kurang dari 2.014 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga hipotesis kedua (H2) yang berbunyi: “Kompensasi Berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah” dapat diterima. nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai signifikan 0.000 kurang dari 0.05 dan nilai t tabel yaitu 2.006 kurang dari 15.937 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi: “Beban Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah” dapat diterima.

**Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **R** | **R *Square*** | ***Adjusted R Square*** | ***Std. Error of the Estimate*** |
| 1 | .921a | .849 | .840 | 1.59114 |

*Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2022)*

Berdasarkan Tabel 6 di atas, nilai R adalah sebesar 0.794 dan nilai *R Square (R2)* adalah sebesar 0.869. Keduanya dapat memprediksi model, dimana dalam penelitian ini bahwa besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini, yaitu Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Beban Kerja (X3) adalah sebesar 0.932 atau 93.2% untuk nilai R dan 0.869 atau 86.9% untuk nilai *R Square* (R2). Sedangkan sisanya (untuk nilai R: 100% - 93.2% = 6.8%; nilai R2: 100% - 86.9% = 13.1 %) yaitu sebesar 93.2% untuk nilai R dan 13.1% untuk nilai R Square (R2) dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya diluar model penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja**

 Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai signifikan 0.088 lebih besar dari 0.05 dan nilai T tabel yaitu 2.006 lebih besar dari -1.738 maka Ha ditolak dan Ho diterima. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang berbunyi: “Pelatihan Berpengaruh secara. parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah” ditolak.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari para karyawan bahwa mereka telah mendapatkan program pelatihan baik untuk karyawan yang telah lama bekerja ataupun untuk karyawan yang baru bergabung, pelatihan yang didapatkan para karyawan adalah pelatihan dengan tujuan agar para karyawan lebih bisa untuk membantu nasabah dengan menggunakan transaksi secara online, baik menggunakan handphone, laptop, tablet, atau alat elektronik lainnya yang dapat menunjang transasksi online tersebut. Namun meskipun demikian ternyata tetap saja masih banyak nasabah yang memilih untuk tetap datang langsung ke bank beri cabang palu sulawesi tengah untuk melakukan transaksi secara konvensional. Hal ini menyebabkan para karyawan merasa hasi dari pelatihan yang mereka terima atau dapatkan tidak bisa terlalu diperlihatkan, karena hanya sedikit nasabah yang bisa melakukan transaksi secara online, jadi karyawan merasa ada pengaruh dari pelatihan yang mereka dapatkan tapi itu tidak membuat pengaruh yang signifikan atas kepuasan kerja karyawan di bank bri cabang palu sulawesi tengah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ratag (2016): Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado. Hasil menunjukan bahwa Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

 Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikan 0.049 kurang dari 0.05 dan nilai T tabel yaitu 2.006 kurang dari 2.014 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga hipotesis kedua (H2) yang berbunyi: “Kompensasi Berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah” dapat diterima.

Dari hasil penelitian yang ada menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasaan kerja itu berarti bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan. Tetapi Bank BRI Cabang Palu tetap juga harus memperhatikan bentuk kompensasi yang diberikan dan yang pasti kompensasi yang diberikan harus adil agar kepuasan kerja tetap ada. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ratag (2016): Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado. Hasil menunjukan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

 Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai signifikan 0.000 kurang dari 0.05 dan nilai T tabel yaitu 2.006 kurang dari 15.937 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi: “Beban Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah” dapat diterima. Hal tersebut menunjukan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai Bank BRI Cabang Palu masih terbilang rendah sehingga kepuasan kerja pun masih terjaga sehingga kepuasan kerja masih dapat dikatakan baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ajimat (2020): Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dana Mandiri. Sejahtera Cabang Sepatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja.

**Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Didapatkan variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa sig. yaitu sebesar 0.000 lebih besar dari 0.05 dan juga F hitung 115.211 lebih besar dari 2.55. Sehingga hipotesis keempat (H4) yang berbunyi: “Pelatihan, Kompensasi dan Beban Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah” dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan Iroth (2018): Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. Hasil menunjukkan bawah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Parsial diketahui bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan atau ke arah negatif terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bank BRI Cabang Palu.
2. Secara Parsial diketahui bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan atau ke arah positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bank BRI Cabang Palu.
3. Secara Parsial diketahui bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan atau ke arah positif terhadap Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja pegawai Bank BRI Cabang Palu.
4. Secara Simultan diketahui bahwa Pelatihan, Kompensasi dan Beban Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bank BRI Cabang Palu.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan:

1. Disarankan kepada Pimpinan Bank BRI Cabang Palu tetap selalu memperhatikan pelatihan untuk para pegawai serta pemberian motivasi dalam meningkatkan kepuasan dalam bekerja.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Bank BRI Cabang Palu, bukan berhenti disini saja, melainkan perusahaan lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, memotivasi mereka sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan bisa melaksanakan visi dan misi perusahaan tersebut, karena kunci kesuksesan perusahaan terdapat pada pegawai yang berkualitas.
3. Disarankan kepada pimpinan Bank BRI Cabang Palu terus memperhatikan beban kerja seperti masalah kesehatan mental ataupun hubungan Pimpinan dengan pegawai sehingga lebih dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja yang kondusif.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ajimat (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No.3. [http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/8370. Diakses 1 November 2022](http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/8370.%20Diakses%201%20November%202022).

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.

Edison, Anwar, Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.

Iroth, A., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), Hal. 2098–2107. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20939>. Diakses 1 November 2022.

Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.

Lagale, D. G., Mekel, P.A., Sepang, J.L. (2017). Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.2 No.2, Hal. 935-943. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/4440/3968. Diakses 1 November 2022.

Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.

Pamungkas, A., Indriati, I.H., dan Basri, A.I. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta. *Jurnal Capetaria*, Vol.3, No.1, Hal. 44-54. http://ejurnal.universitaskarimun.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/494/331. Diakses 20 Maret 2023.

Pepah, N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Bank* Sulutgo *Cabang* Utama Di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No., Hal. 4066–4075. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24946/24651. Diakses 5 September 2022.

Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.

Rachmawati. (2008). *Manejemen Sumber Daya Manusia*. ANDI, Yogyakarta.

Ratag, P. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyaw Pada PT. United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol.16,No.3, Hal.407-418.https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/13425/13009. Diakses 2 November 2022.

Rivai dan Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.

Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY, Yogyakarta.

Sompie, A., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.1, Hal. 851-860. https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22912. Diakses 5 September 2022.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.

Sunarso dan Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Vol.4 No.1, 72-79. https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/90/63. Diakses 21 Maret 2023.

Sutopo, L.A.P., Assyofa, A.R., dan Iss, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan di PT. Pos Indonesia Cabang AsiA Afrika Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management,* Vol.2, No.1, Hal. 451-455. https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSBM/article/view/1832/1026. Diakses 20 Maret 2023.

Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Prananda Media Group, Jakarta.

Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri,* Dasar*-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press, Surakarta.

Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Hal. 1570–1580. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227/15733. Diakses 1 November 2022.

Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Wehantouw, S. G. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Blackcup Coffee And Roastery Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.10, No.1, Hal. 1486-1496. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39499/35901. Diakses 5 September 2022.

Wongkar, O.B.P., Sepang, J.L., dan Loindong, S.S.R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*, Vol.6, No.4, Hal.3338-3347.

 https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/21333. Diakses 20 Maret 2023.