

SIMBA

Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)

ISSN Online 2686-1771

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun



PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ASKRINDO INSURANCE CABANG MADIUN

Lupi Alfian Listiana¹ Aglis Andhita Hatmawan² Karuniawati Hasanah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: lupialfian9@gmail.com¹,

namakuaglis@gmail.com²,

karuniawatihasanah@gmail.com³

Abstract

The success of PT Askrindo Insurance Madiun in realizing the company's success cannot be separated from the success in managing its human resources. Employees with good performance will be able to support the overall performance of the organization. This study aims to provide empirical evidence of the effect of Job Description, Workload and Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance; the effect of Job Satisfaction on Employee Performance, and the effect of Job Description, workload, and compensation on Employee Performance towards Job Satisfaction as a mediating variable in PT Askrindo Insurance Madiun. This study used a quantitative approach with a path analysis model. The research population was all employees at PT Askrindo Insurance Madiun, totaling 57 people. Determination of the number of samples using the census method or the saturated sampling technique. The sampling technique used non-probability sampling. The research instrument was a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used path analysis and Sobel test. The results of the study prove that: (1) Job description, workload, and job satisfaction affect employee performance at PT Askrindo Insurance Madiun in a positive direction, while compensation has no significant effect on employee performance at PT Askrindo Insurance Madiun; (2) Job description, workload, and compensation affect job satisfaction at PT Askrindo Insurance Madiun in a positive direction; and (3) Job description and compensation affect employee performance towards job satisfaction as a mediating variable at PT Askrindo Insurance Madiun, while job satisfaction cannot mediate the effect of workload on employee performance at PT Askrindo Insurance Madiun.

Keywords: Price, Network, Service

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis jalur (*path analysis*). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun yang berjumlah 57 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode sensus atau dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling menggunakan non probability sampling. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan uji Sobel. Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) *Job*

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) II

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

Oktober 2020

description, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun dengan arah yang positif, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun (2) *Job description*, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun dengan arah yang positif, dan (3) *Job description* dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun, sedangkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

Kata Kunci: *job description*, beban kerja, kompensasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemampuan sumber daya manusia adalah wujud dari kualitas kerja karyawan dalam bekerja. Sumber daya manusia akan menghasilkan suatu pekerjaan yang menguntungkan dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam perubahan ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. (Ratnasari, 2019).

Menyikapi pentingnya sumber daya manusia, maka organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi (Hatmawan, 2019). Manajemen perusahaan perlu mengembangkan, memadukan, memotivasi dan mewujudkan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang berorientasi pada keuntungan perusahaan dan kemajuan global global (Nurbaya, 2020). Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi akan dapat mengurangi absensi serta pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan pada karyawan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat karena kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kualitas dari pekerjaan tersebut (Bernadin dan Russel dalam Adhari, 2021).

Salah satu perusahaan yang harus menyiapkan sumber daya manusia yang dimiliki dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang menguntungkan dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan agar berdaya saing tinggi dalam persaingan global adalah PT Asuransi Kredit Indonesia (Persero) atau PT

Askrindo Insurance Cabang Madiun yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sebagai salah satu perusahaan jasa yang bergerak di bidang asuransi kredit di Indonesia, PT Askrindo Insurance Cabang Madiun tidak luput dari peran para karyawan yang bekerja di dalamnya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan dapat mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan (Hasanah, 2021). Berkaitan dengan kinerja karyawan, berikut ini kondisi kinerja karyawan PT Askrindo Insurance Cabang Madiun yang dilihat dari hasil penilaian kinerja pada tahun 2020.

Tabel 1.1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Askrindo Insurance Cabang Madiun Tahun 2020

No.	Perilaku Kerja	Rata-Rata	Predikat
1.	Integritas (Kepatuhan terhadap Peraturan)	84,4	Baik
2.	Profesionalisme (Penguasaan terhadap Pekerjaan)	85,6	Baik
3.	Kerjasama	82,2	Baik
4.	Tanggap dan Tindaklanjut	82,2	Baik
5.	Loyalitas terhadap Pimpinan/Perusahaan	86,7	Baik
6.	Perencanaan	80,0	Baik
7.	Kepemimpinan	80,0	Baik
8.	Kehadiran Karyawan	86,3	Baik
Hasil Kerja			
1.	Kualitas Kerja	80,0	Baik
2.	Kuantitas Kerja	86,7	Baik
3.	Kerjasama	87,8	Baik

Sumber: hasil olah data penilaian kinerja pegawai PT Askrindo Insurance Cabang Madiun tahun 2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan PT Askrindo Insurance Cabang Madiun saat ini sudah baik. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT Askrindo Insurance Cabang Madiun perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi agar dapat mendukung pencapaian kinerja perusahaan, terutama selama terjadinya pandemi Covid-19.

Oleh karena masih adanya *research gap* pada beberapa penelitian terdahulu serta adanya fenomena yang melatarbelakangi, maka peneliti ingin menindaklanjutinya dengan mengadakan penelitian yang berjudul: **Pengaruh *Job Description*, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.**

B. Batasan Masalah

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Askrindo Insurance Cabang Madiun tahun 2021.
2. Variabel penelitian dibatasi pada *job description*, beban kerja, dan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
3. Responden penelitian ini adalah karyawan bagian staf pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun tahun 2021.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun?
2. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun?

6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun?
8. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun?
9. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun?
10. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun?

D. Tujuan Penelitian

1. Memberikan bukti empiris pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.
2. Memberikan bukti empiris pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.
3. Memberikan bukti empiris pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.
4. Memberikan bukti empiris pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.
5. Memberikan bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.
6. Memberikan bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.
7. Memberikan bukti empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.
8. Memberikan bukti empiris pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.
9. Memberikan bukti empiris pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

10. Memberikan bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan *job description*
2. Bagi perusahaan, dapat memberikan bukti empiris mengenai kinerja karyawan di PT. Askrindo Insurance Cabang Madiun serta faktor-faktor yang mempengaruhinya
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang meneliti tentang pengaruh *job description*, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

A. Kajian Teori

1. Pengertian *Job Description*

Menurut Riniwati (2016) adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2013) *job description* dapat diukur dari wewenang, tanggung jawab karyawan, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja, serta standar hasil kerja.

2. Pengertian Beban Kerja

Menurut Irzal (2016) beban kerja atau *workload* merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut. Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017) yang meliputi: a) kondisi pekerjaan, b) penggunaan waktu kerja, dan c) target yang harus dicapai.

3. Pengertian Kompensasi

Yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Sutrisno, 2017). Kompensasi terdiri dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Afandi

(2018), yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

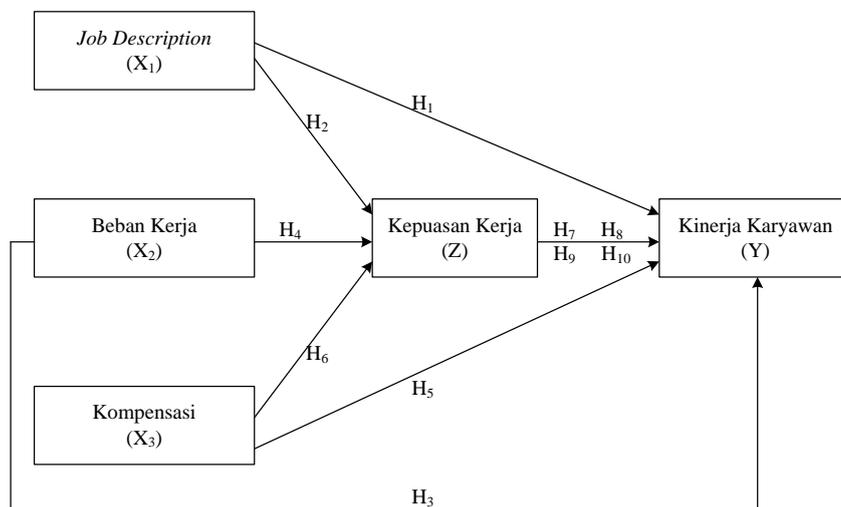
4. Pengertian Kinerja Karyawan

Hersey dan Blanchard dalam Sinambela (2016) menguraikan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Menurut Afandi (2018) indikator-indikator pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi: 1) kuantitas hasil kerja, 2) kualitas hasil kerja, 3) efisiensi dalam melaksanakan tugas, 4) disiplin kerja, 5) inisiatif, 6) ketelitian dan 7) kejujuran.

5. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016) kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins dalam Ichsan, dkk. (2021), yaitu: 1) Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, 2) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, 4) Kepuasan terhadap kesempatan promosi, 5) Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi).

B. Kerangka Berpikir



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

C. Hipotesis

H1 : *Job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun

H2 : *Job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

H3 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

H4 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

H₅ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

H6 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

H8 : *Job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

H9 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun

H10: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis jalur (path analysis). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun yang berjumlah 57 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode sensus atau dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling menggunakan non probability sampling. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dan uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap item pernyataan dengan skor total yang diperoleh dengan menggunakan

analisis korelasi Pearson Correlation (Sugiyono, 2017). Uji validitas dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 22.0. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai rtabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Taraf signifikansi (α) yang digunakan adalah 0,05 atau 5%. Pada penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh responden penelitian. Dengan demikian, nilai $n = 57$. Nilai r tabel dengan (α) 5% dan $df = n - 2 = 55$ adalah sebesar 0,261.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2012) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) $> 0,70$ (Ghozali, 2018). Sebanyak 57 kuesioner yang telah terkumpul, dilakukan pengujian reabilitas dengan menggunakan *Cronbachs coefficient alpha*.

Tabel 1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Hitung	Batas Ketentuan	Keterangan
<i>Job Description</i> (X_1)	0,923	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,834	0,70	Reliabel
Kompensasi (X_3)	0,909	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,912	0,70	Reliabel

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Hasil uji reabilitas pada tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

3. Uji Normalitas

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* (Ghozali, 2018). Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* dilakukan dengan

ketentuan residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05.

4. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan cara melihat *Variance Inflation Factor (VIF)* suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 (Ghozali, 2018). Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

5. Uji Autokorelasi

Uji ini untuk memastikan bahwa dalam sebuah model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka berarti terjadi autokorelasi (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui terjadi autokorelasi atau tidak dalam sebuah persamaan regresi, diidentifikasi berdasarkan nilai *Durbin Watson*.

Tabel 1.3. Hasil Uji Autokorelasi Persamaan Substruktur 1

Model Summary^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0,918 ^a	0,842	0,833	0,2024	2,165

a. *Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Job Description*

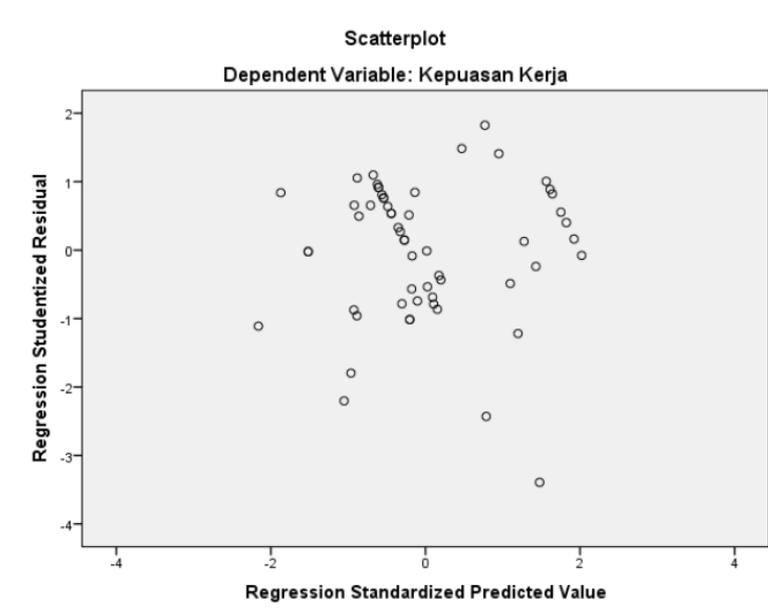
b. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber: *Output SPSS (Lampiran 5)*

Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pada persamaan regresi tidak terjadi autokorelasi atau tidak terdapat ϵ (error) sebagai variabel pengganggu.

6. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan *scatterplot* dalam formulasi regresi. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS (Lampiran 5)

Gambar 1.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* untuk Persamaan Substruktur 1

Berdasarkan Gambar 1.2, dapat dilihat bahwa tingkat penyebaran data dalam penelitian menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Analisis Jalur (*path analysis*)

Tabel 1.4. Hasil Analisis Regresi Persamaan Substruktur 1

		Unstandardized		Standardized		<i>t</i>	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
	<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	-0,204	0,276			-0,740	0,463
	<i>Job Description</i>						
	<i>Job</i>	0,452	0,098	0,405		4,640	0,000
	Beban Kerja	0,123	0,046	0,151		2,644	0,011
	Kompensasi	0,469	0,081	0,507		5,760	0,000

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 6)

Menurut data pada tabel 1.4 di atas, maka model persamaan regresi linier untuk substruktur 1 yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah: $Z = -0,204 + 0,452X_1 + 0,123X_2 + 0,469X_3$. Adapun interpretasi dari model persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) bernilai -0,204 menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan bernilai konstan sebesar -0,204 jika faktor-faktor lain (*job description*, beban kerja, dan kompensasi) tetap atau tidak berubah nilainya. Nilai konstanta yang bertanda negatif dapat diartikan jika *job description*, beban kerja, dan kompensasi = 0 atau tidak ada, maka akan terjadi penurunan kepuasan kerja sebesar 0,204.
- 2) Variabel *job description* (X_1) bernilai sebesar 0,452 (positif) yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel *job description* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Jika *job description* (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT Askrindo Insurance Cabang Madiun juga meningkat sebesar 0,452 kali.
- 3) Variabel beban kerja (X_2) bernilai sebesar 0,123 (positif) yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Jika beban kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT Askrindo Insurance Cabang Madiun juga meningkat sebesar 0,123 kali.
- 4) Variabel kompensasi (X_3) bernilai sebesar 0,469 (positif) yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Jika kompensasi (X_3) meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT Askrindo Insurance Cabang Madiun juga meningkat sebesar 0,469 kali.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 1.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi dengan Variabel
Dependen Kepuasan Kerja
Model Summary^b**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,918 ^a	0,842	0,833	0,2024

a. *Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Job Description*

b. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber: *Output SPSS (Lampiran 6)*

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,842 atau 84,2%. Artinya bahwa *job description* (X_1), beban kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) memberikan kontribusi pada kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun sebesar 84,2% sedangkan sisanya, yaitu sebesar 15,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Misalnya: lingkungan kerja, stres kerja, dan *job insecurity*.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun

Rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah *Job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Hasil pengujian hipotesis diterima, yang berarti *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Putri (2020) bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sukardi dan Yuliadi (2020) juga membuktikan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Job Description* terhadap Kepuasan Kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

Rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah *Job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau

terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan Supriyadi, dkk. (2020) yang membuktikan bahwa *job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

Hipotesis penelitian ini adalah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan penelitian yang dilakukan Sulastri dan Onsardi (2020) serta Sufyati dan Risa (2020) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun

Hipotesis penelitian ini adalah Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan penelitian yang dilakukan Suartana dan Dewi (2020) serta Zaidan dan Juariyah (2020) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun

Hipotesis penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ditolak atau tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini bertolakbelakang dengan temuan penelitian yang dilakukan Saman (2020) dan Ramli, et. al. (2020) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun

Rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan Saman (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun

Hipotesis penelitian ini adalah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Alwi dan Suhendra (2019) bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

8. Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

Hipotesis penelitian ini adalah *Job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Ilany, et.al. (2020) bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi dari pengaruh *job description* terhadap kinerja.

9. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun

Hipotesis penelitian ini adalah Beban kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ditolak atau tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian yang dilakukan Alwi dan Suhendra (2019) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

10. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hipotesis penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya

Hasil penelitian ini relevan dengan temuan penelitian yang dilakukan Kurniawan, dkk. (2020) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. *Job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun dengan arah yang positif.
2. *Job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun dengan arah yang positif.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun dengan arah yang positif.
4. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun dengan arah yang positif.
5. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun dengan arah yang positif.
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun dengan arah yang positif.

8. *Job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.
9. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.
10. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Job description dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka PT Askrindo Insurance Cabang Madiun harus mempertahankan kejelasan job description yang ada di perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat meneruskan penelitian ini dengan mencari fakta lain selain *job description*, beban kerja, motivasi, serta kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya: lingkungan kerja, stres kerja, *job insecurity*, *work-life balance* dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa.
- Affandi, A., Rozi, A., dan Sunarsi, D. (2021). Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. Serang: Bintang Visitama Publisher.
- Ajimat, Aini, N., dan Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. Jurnal Disrupsi Bisnis. 3(3): 1-10. Retrieved from: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/8370>.
- Alwi, A. dan Suhendra, I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT). 3(1): 72-93. Retrieved form: <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/view/9365>.

- Anshori, M. dan Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo). (2016). *Pedoman dan SOP Lembur Pegawai*. Jakarta: Askrindo.
- Azhar, A. W. dan Nasrun, H. (2020). *Menulis Laporan Penelitian Bagi Peneliti Pemula*. Sumatera Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Edison, E., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Fauzi, A. dan Hidayat, R. N. A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fujiansyah, D. (2020) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Thamrin Brother's Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 9(1): 1-10. Retrieved from: <http://ejournal.stieserelo.ac.id/index.php/JMB/article/view/5>.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Y. M. dan Wibowo, A. P. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*. Universitas Muhammadiyah Jakarta. 10-11 Desember 2020. p. 1-11. Retrieved from: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/KNEMA/article/view/9098>.
- Habibi, R. dan Karnovi, R. (2020). *Tutorial Membuat Aplikasi Sistem Monitoring Terhadap Job Desk Operational Human Capital (OHC)*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Haris, Abdul H.R. (2021). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia Tinjauan Teoritis dan Praktik*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Harmen, H., Amanah, D., and Harahap, D. A. (2020). The Workload and Organizational Commitment to Job Satisfaction. *The International Journal of Humanities & Social Studies*. 8(6): 205-215. Retrieved from: <http://repository.unisba.ac.id/handle/123456789/27866>.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helaluddin dan Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif. Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. Jakarta: STT Jaffray.
- Hutahaean, W. S. (2018). *Dasar Manajemen*. Malang: Ahlimedia Press.
- Hasanah, K. (2021). Analisis Economic Value Added (Eva) Sebagai Alat Ukur Kinerja Keuangan Bank Syariah. *Capital, Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 43-57.

Hatmawan, A. A. (2019). Analisis Niat Konsumen Menggunakan M Payment. *UNIPMA*, 45-58.