
PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI UNIT KANCA SIMPANG EMPAT KABUPATEN PASAMAN BARAT

Oleh :

Riska Angraini,

Universitas Tamansiswa Padang

Gus Andri,

Universitas Tamansiswa Padang

Email : gusandri71@unitas-pdg.ac.id

Henny Sjafitri,

Universitas Tamansiswa Padang

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and work motivation on the performance of BRI Bank Branch Office Unit (KANCA) employees at Simpang Empat, West Pasaman Regency. The research method used is descriptive quantitative method. The sampling technique is total sampling with a sample of 90 respondents. Data analysis technique is multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination. Multiple linear regression analysis technique $Y = 13.160 - 0.011 X1 + 0.374 X2 + e$. The results of the t test show that workload has a negative effect on employee performance, while work motivation partially has a positive and significant effect on the performance of Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat employees. From the results of the F test it is known that workload and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat employees. The results of the test for the coefficient of determination show that the Adjusted R-Square is 34.8%, while the remaining 65.2% is explained by other variables not discussed in this study.

Keyword :

Workload, Work Motivation,

Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. BRI didirikan sejak tahun 1895, sampai dengan saat ini tetap konsisten memfokuskan pada pelayanan kepada masyarakat kecil, diantaranya dengan memberikan fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Pada Tahun 2003, status BRI

berubah dari perseroan terbatas menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Adityawarman, et. Al., (2015). Karyawan menjadi faktor penting dalam menggerakkan perusahaan sehingga kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan untuk mewujudkan kualitas dan kuantitas karyawan (Loliana, R., 2019). Untuk itu karyawan harus memiliki kinerja yang baik

dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja bank (khususnya marketing yaitu bertanggung jawab atas perolehan tagihan dan pemasaran yang dilakukan dengan target) menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu bank atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan karyawan. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan karyawan (Oshorela, 2021). sehingga Beban kerja yang baik adalah yang sesuai dengan kemampuan karyawan. *Over capacity* maupun *under capacity* akan berdampak pada inefisiensi kerja. Sehingga kinerja karyawan tersebut tidak akan maksimal.

Berdasarkan survey di BRI unit kanca Simpang Empat, diketahui bahwa beban kerja pada setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Seperti teller yang bertugas

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali 2018).

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar

memberikan layanan transaksi kepada nasabah sedangkan bagian marketing bertugas untuk memasarkan pembiayaan serta melakukan proses pembiayaan, kelengkapan data hingga mengelola tingkat kesehatan pembiayaan nasabah. Secara umum karyawan bagian marketing merupakan karyawan dengan beban kerja yang cukup berat karena sebagai ujung tombak dalam pencapaian target dan laba bank yang menjadikan bank akan meraih kesuksesan atau kemunduran dibandingkan dengan teller khususnya pada pembiayaan mikro (bagian marketing pada PT BRI unit Kanca Simpang Empat terdapat 2 bagian, yaitu: Account Officer atau AO (Pembiayaan Makro) dan Associate Mantri (Pembiayaan Mikro).

Marketing di BRI Unit Kanca Simpang Empat diberikan beban kerja dengan sistem target yang selesai selama 6 bulan. Untuk itu setiap 6 bulan sekali akan dilakukan penilaian dan karyawan yang gagal memenuhi target pada bulan tertentu akan diberikan peringatan oleh pimpinan, sedangkan kekurangan target pada bulan tersebut akan dibebankan pada bulan berikutnya hingga karyawan mampu memenuhinya. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan, karena dengan banyaknya target yang tidak tercapai maka semakin buruk kinerja karyawan dimata perusahaan, begitupun sebaliknya, serta dapat berdampak negatif terhadap perusahaan

Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki (Harini et al., 2018). Menurut Putra (Harini et al., 2018) indikator beban kerja adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan

mampu mencapai tujuan dan motifnya. Menurut Mangkunegara (2017) indikator motivasi kerja adalah kerja keras, orientasi masa depan, usaha

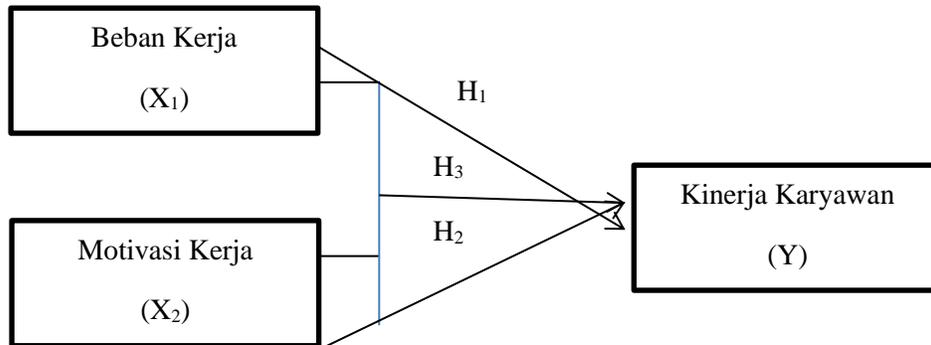
untuk maju, rekan kerja yang dipilih, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas / sasaran, dan ketekunan.

Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari

fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



3. METODE PENELITIAN

Jenis metode kuantitatif yang dipakai dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2018), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah

Karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat dengan jumlah 90 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat dengan jumlah 90 Karyawan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel. 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.160	4.184		3.145	.002
Beban Kerja	-.011	.050	-.019	-.218	.828

Motivasi Kerja	.374	.055	.598	6.825	.000
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

$$Y = 13,160 - 0,011 X_1 + 0,374 X_2 + e$$

1. Nilai Konstanta yang diperoleh sebesar 13,160 satuan. Artinya tanpa adanya variabel beban kerja motivasi kerja (X_1 dan $X_2 = 0$) maka kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat sudah ada sebesar 13,160 satuan.

2. Koefisien regresi variabel beban kerja (X_1), Sebesar -0,011 satuan. Artinya jika variabel bebas motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) tetap dan beban kerja (X_1) mengalami

penurunan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat menurun sebesar 0,011 satuan atau 1,1 %

3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,374 satuan. Artinya jika variabel bebas beban kerja (X_1) dan kinerja (Y) tetap dan motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan BRI Unit Kanca Simpang Empat meningkat sebesar 0,374 satuan atau 37,4 %.

Tabel. 2
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.160	4.184		3.145	.002
	Beban Kerja	-.011	.050	-.019	-.218	.828
	Motivasi Kerja	.374	.055	.598	6.825	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $df = n - k = 90 - 3 = 87$ (1,662), jadi nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (- 0,218 <

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat dengan nilai 0,828 > 0,05. Hal ini juga dapat

1,662) Maka H_0 diterima H_1 ditolak. Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat dengan nilai 0,000 < 0,05. Hal ini dapat juga dilihat dari

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $df = n - k = 90 - 4 = 87$ (1,662), jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,825 > 1.662$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

TABEL 3
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	218.047	2	109.023	24.704	.000 ^b
Residual	383.953	87	4.413		
Total	602.000	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} (24,704) > F_{tabel}$ $df_1 = k - 1 = (3 - 1 = 2)$ dan $df_2 = n - k$ ($90 - 3 = 87$) sebesar 3,10 sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel beban kerja (X_1) dan motivasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.348	2.101

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,348. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel beban kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dalam

kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

menjelaskan kinerja karyawan sebesar 34,8% sedangkan sisanya 65,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan variabel beban kerja (X_1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda sebesar $-0,011$. Artinya jika variabel bebas beban kerja mengalami penurunan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat menurun sebesar $1,1\%$.

Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Yulia Ahmad, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Siti Nurwahyuni (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa karyawan disana dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan, adanya tugas tambahan untuk acara-acara besar yang diselenggarakan perusahaan dengan melibatkan karyawan, adanya perintah kerja di hari libur, serta karyawan yang sering ditugaskan dinas keluar kota untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. sebab karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat sebagian ada karyawan kontrak dan tetap dengan target unit yang berbeda sehingga kemampuan menyelesaikan beban kerja yang diberikan tidak bisa disamakan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat. Berdasarkan

hasil uji regresi linear berganda sebesar $0,374$ satuan. Artinya jika variabel motivasi kerja mengalami meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat mengalami meningkat sebesar $0,374$ satuan atau $37,4\%$.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat dengan nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (6,825) > t_{tabel} (1,662)$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

c. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian F diketahui bahwa beban kerja (X_1) motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat dengan nilai $F_{hitung} (24,704) > F_{tabel} (3,10)$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* sebesar $0,348$.

Dari Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel beban kerja (X_1) motivasi kerja (X_2) dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar $34,8\%$ sedangkan sisanya $65,2\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja (X_1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang

Empat dengan nilai $0,828 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,218 < 1,662$)

2. Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat dengan nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,825 > 1,662$).
3. Variabel beban kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat dengan nilai F_{hitung} (24,704) $> F_{tabel}$ (3,10) sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

6. REFERENSI

- Adyan Harianto dkk. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Bappeda Kabupaten Banteang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makasar. *Journal Of Management*. Vol 1, No 2.
- Ahmad, Yuliya dkk. 2019. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*. 7 (3), 2811-2820
- Budiasa, I. Komang., 2021. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto: Pena Persada
- Busro, M., 2018. Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fathoni, A. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. 1 (2), 90-97
- Gusti, Putri Noviyanti Farahdiba, dkk. 2021. Pengaruh Human Relation dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 3 (4), 456-463
- Hastutiningsih, A. T. 2019. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stress. *Prosiding National Conference On Applied Business*.
- Hatmawan, A. A. 2015. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Stress Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Assets: Jurnal Akutansi dan Pendidikan*, 4 (1), 91-98
- Irawati, R & Carollina, D.A. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5 (1), 53-58
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers
- Kristanti, E. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stress Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (1). 1-10.
- Kristina, Ari dkk. 2021. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. *Jurnal manajemen dan Akuntansi*. 16 (1), 104-114

- Loliyana, R. 2019. Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BRI KCP Tanjung Agung Cabang Tanjung Karang. *Jurnal Gema Ekonomi*, 9(2), 1481-1490
- Mangkunegara, 2009. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Remaja Rosda Karya Bandung
- Ningsih, O.L., Zaki, H., & Hardilawati, W.L. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Jurnal Economics, Accounting and Business*, 2(1), 52-63
- Noviansyah & Mardalena, E. 2021. Pengaruh Mutasi Dan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Baturaja (Persero) TBK. *Jurnal Ilmiah STIE MDP*, 10(2), 116-127
- Nurwahyuni, Siti. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance Studi Kasus PT.Telkom Indonesia Regional V. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7 (1), 1-9
- Prayatna, A.H.,& Subudi, M. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Setres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. Unud, *E-Jurnal Manajemen*, 5(2), 845-872
- Priyanto, H. 2018. Pengaruh Kompetensi, Stress kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6 (2), 163-174.
- Purnama, Nurul, Q.,Sunuharyo, Bambang, S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40 (2), 1-9
- Puspitasari, D., dan Rachmawati, L. 2019. Kinerja Karyawan Marketing Bank BRI Syariah di Malang. *Jurnal Ekonomi Islam*. 2 (2), 185-197
- Putri, N. M. S. R., dan A. G. Rahyuda. 2019. Peran Stress Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (12), 7370-7390.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sumadhinata, Y.E., dan Ulfa, A. 2007. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Berung. *Jurnal Sustainable Competitive Advantage*. Vol 7