

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JAYAPURA

Muhamad Ohorela

Dosen Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of the influence of workload on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia Jayapura Branch. employees at PT Bank Rakyat Indonesia Jayapura Branch. The sample in this study was 66 people, and the analytical tool used was simple linear regression. The results of this study indicate that the workload has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Jayapura Branch. This is evidenced by the results of hypothesis testing which shows that the tcount value is greater than the ttable value and the significance level is smaller than the alpha value. Based on the results of the analysis in this study also found that workload has a strong relationship to the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Jayapura Branch, where workload contributes 69% influence on employee performance.*

Keywords: *Workload and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan keterkaitan variabel penelitian yang meliputi beban kerja dan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang, dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari nilai alfa. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura, dimana beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69%.

Kata Kunci : *Beban Kerja dan Kinerja Karyawan*

LATAR BELAKANG

Lembaga keuangan memiliki peranan yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara antara lain sebagai pengatur aliran uang, khususnya dalam transaksi pembayaran. Lembaga keuangan juga merupakan suatu badan usaha yang kekayaan utamanya dalam bentuk aset keuangan atau tagihan-tagihan seperti saham dan obligasi. Salah satu bentuk dari lembaga keuangan itu sendiri adalah bank. Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit maupun pembiayaan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Kegiatan usaha bank akan berjalan dengan lancar, jika ada faktor yang mempengaruhi usaha tersebut, terutama adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan/bank (disamping faktor lain seperti modal, material/bahan, metode kerja, dan lain

sebagainya) bagi efektivitas berjalannya kegiatan untuk mencapai tujuannya. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga harus dikelola, dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Maka, SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja (fisik) tetapi kemampuan karyawan tersebut, bakat, kompetensi, ide, produktivitas, dan kinerja. Sehingga, diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk mengaturnya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) itu sendiri merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan karyawan agar efektif (tujuan dapat dicapai sesuai perencanaan), efisien (tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal) dalam membantu terwujudnya tujuan bank, karyawan maupun masyarakat. Dikarenakan karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan bank, baik sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan).

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan tersebut, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang

memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik. Untuk itu karyawan harus memiliki kinerja yang baik (motivasi, insentif, dan lain sebagainya) dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Salah satu yang menjadi faktor utama penentu kinerja karyawan adalah terkait dengan beban kerja. 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. 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.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya. Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan beban kerja (pekerjaan yang berat dan ringan). Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja akan memuaskan jika pembebanan kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah atau sesuai dengan kemampuan karyawan. Karena bisa saja seorang karyawan sanggup diberikan tugas yang banyak namun apakah ia mampu menyelesaikan dalam waktu yang tepat. Jika dapat terselesaikan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi, demikian sebaliknya. Ada asumsi bahwa semakin ringan beban kerja yang diberikan semakin cepat juga penyelesaiannya. Namun, tidak demikian pula asumsi itu selalu benar. Terkadang beban kerja ringan malah menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal itu sebagai akibat dari karyawan merasa dirinya sudah tidak bisa dipercaya lagi ataupun merasa dirinya kurang berkontribusi terhadap kerjanya sehingga menimbulkan kemalasan untuk bekerja walaupun beban kerja yang diberikan cukup ringan. Salah satu cara untuk melihat perkembangan

perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja. Untuk menilai kinerja, ada beberapa dimensi yang menjadi tolak ukur, diantaranya yaitu: target (indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan) dan waktu penyelesaian (penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti).

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2001).

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001).

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua (Susanto, 2011) :

- a. *Role overload*. *Role overload* terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
- b. *Role underload*. *Role underload* adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Faktor beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Adipradana, 2008). Beban kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan langsung dengan kapasitas kerja. Menurut Tarwaka (2010) tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

- a. Faktor tuntutan tugas. Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- b. Usaha atau tenaga. Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk *intuitif* secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
- c. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Peraturan Menteri Dalam Negeri dalam Muskamal, 2010). Selain untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, pengukuran beban kerja juga dilakukan untuk menetapkan jumlah jam kerja dan jumlah orang yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu (komaruddin, 1996).

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell dan Eggemeier dalam Muskamal (2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

- a. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- b. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1997).
- c. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat bebankerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Menurut Ambar Teguh Sulistiyansih (2003) Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Selanjutnya menurut Febryani (2003) Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.

Menurut Widodo (2008), Kinerja merupakan indikator-indikator keberhasilan kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang atau organisasi karena melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan menurut Ceacilia Srimindarti (2004) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan refrensi pada

sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Disini kinerja diukur untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nawawi (2008:65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

a. Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.

b. Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

c. Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena didukung dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik lagi atas sumber

daya yang digunakan dalam organisasi. Menurut Bambang Wahyudi (2002) Pengukuran kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok." Selanjutnya menurut Henry Simamora (2004) "Pengukuran kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan." Sednagkan Whittaker dan Simons (2000) berpendapat bahwa "Pengukuran kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan."

TEKNIK ANALISIS DATA

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS yakni dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, maka dapat dilihat pada tampilan output *cronbach alpha* pada kolom *correlated item total correlation*. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilainya positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Indikator Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel Beban Kerja (X)			
X1	0,826	0,201	Valid
X2	0,801	0,201	Valid
X3	0,751	0,201	Valid
X4	0,800	0,201	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,777	0,201	Valid
Y2	0,698	0,201	Valid
Y3	0,759	0,201	Valid
Y4	0,825	0,201	Valid
Y5	0,696	0,201	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Untuk menguji masing-masing indikator valid atau tidak, maka dapat dilihat nilai *r* hitung, jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilainya positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item kuesioner dari kedua variabel menunjukkan nilai *r* hitung > *r* tabel, dengan demikian maka seluruh item kuesioner dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam hal ini suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas sendiri dapat dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach alpha* > 0,70 .

Tabel 4.8
 Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Variabel Beban Kerja (X)	0,799	0,70	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,807	0,70	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa uji reabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

atau disebut juga dengan Predictor sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Response.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

b. Uji Asumsi Klasik

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya. Faktor Penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X

Tabel 4.9
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,031	1,221		4,120	,000
Beban Kerja	,946	,079	,830	11,927	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan data hasil regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,031 + 0,946X$$

Persamaan ini diatas dapat dijelaskan bahwa bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 5,031, artinya bahwa apabila tidak ada beban kerja (X) dalam model penelitian ini, maka nilai kinerja karyawan (Y) PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura adalah sebesar 5,031.

2. Nilai koefisien regresi beban kerja (X) sebesar 0,946 mengandung makna bahwa apabila fungsi beban kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,946.

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS didapatkan nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,690	,685	1,22693

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi R sebesar 0,830 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selain itu, nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,690 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura sebesar 0,690 atau 69,0%, sedangkan sisanya 0,310 atau 31,0% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel terikat. Apabila koefisien regresi signifikan pada t-signifikan $\leq 0,05$ atau 5% dan jika ketika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS Versi 22 diketahui bahwa nilai df dalam penelitian ini adalah 65, dengan tingkat signifikan 0,05, maka nilai t tabelnya adalah sebesar 1,668, sedangkan nilai t_{hitung} sebagaimana yang ada pada table 4.9 sebesar 11,927, ini berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,927 > 1,668$), begitu pula dengan nilai t signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa nilai t signifikan lebih kecil dari 0,05, artinya terbukti bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, penulis menarik kesimpulan bahwa bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat

Indonesia Cabang Jayapura. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari nilai alfa. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura, dimana beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Komarudin. 1996. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta : Rineka. Cipta
- Ambar Teguh Sulistiyani, 2003, Manajemen dan Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anita, Julia. dkk. 2013. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Jurnal Manajemen, 21, pp: 67-77.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Augusty Ferdinand, 2011, Metode Penelitian Manajemen, Badan. Penerbit. Universitas Diponegoro Semarang
- Bambang Wahyudi , 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Sulita
- Esman, Milton J. 1991. Management Dimensions of Development : Perspective and Strategies, Connecticut : kumarian Press
- Gaspersz, Vincent. 2005. Total Quality Management. Jakarta: PT. Gramedia
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

-
- Gibson, Ivancevich, Donelly Jr, 2007, Organisasi Perilaku, Struktur, Proses,. Jilid I Edisi Lima, Erlangga, Jakarta
- Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI
- Nawawi, Hadari, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press
- Prihatini. 2007. Analisis Hubungan Bebab Kerja Dengan Stress Kerja. Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta
- Susanto, 2011, Manejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Sutarto, 1986 Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi, Gadjah Mada University Press
- Suwatno. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Tarwaka. 2011. Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.