

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli**

***The Effect of Workload on Employee Performance At PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tolitoli Branch Office***

Julistyono Widodo<sup>1</sup>, Widiyawan<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin Tolitoli

<sup>1</sup>(julistyono.widodo@stiemujahidin.ac.id)

<sup>2</sup>(widiyawan99@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli, Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian kami yaitu observasi, wawancara dan teknik angket atau kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan yang ada di bagian *frontliner* dan bagian *marketing* yang berjumlah 44 orang, teknik sampel yang kami digunakan adalah sampel bersyarat atau *purposive sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t hitung 3,395 lebih besar dari pada t tabel yaitu 2,018 yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,464 atau 46,4%. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Adapun hasil dari analisis koefisien determinasi  $R^2$  atau *R Square* yang diperoleh sebesar 0,215 atau 21,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 21,5% dan 78,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Pengaruh, beban kerja, kinerja karyawan

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether there is an effect of workload on employee performance. This research was conducted at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tolitoli Branch Office, The collection methods used in our research are observation, interviews, and questionnaires or questionnaires. The population in this study were some of the employees in the frontline and divisions marketing, amounting to 44 people, the sampling technique we used was conditional or sampling purposive sampling. The analytical method used is instrument test and hypothesis testing. Based on the results of this study it can be concluded that the workload affects the performance of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tolitoli Branch Office as evidenced by the t-test results obtained t count 3.395 is greater than the t table is 2.018 which means that the workload affects employee performance. After testing the hypothesis, it is known that the results of the Pearson product-moment correlation analysis obtained a correlation coefficient of 0.464 or 46.4%. This shows that there is a positive relationship between workload variables and employee performance. The results of the analysis of the coefficient of determination  $R^2$  or *R Square* obtained are 0.215 or 21.5%. This shows that employee performance is influenced by workload by 21.5% and 78.5% is influenced by other variables not discussed in this study.*

**Keywords:** Influence, workload, employee performance

## **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan di dunia semakin maju dan persaingan dunia bisnis juga semakin ketat. Dalam hal ini sangat erat kaitannya dengan munculnya perusahaan kecil maupun perusahaan besar yang bergerak di bidang yang sama yaitu di bidang industri atau dalam bidang jasa. Dimana perusahaan-perusahaan tersebut terus berkembang dan telah mempersiapkan segala konsekuensi agar dapat berhasil dalam dunia usaha, salah satunya yaitu lembaga keuangan.

Lembaga keuangan memiliki peranan yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara, khususnya dalam transaksi pembayaran. Lembaga keuangan bertindak selaku lembaga jasa keuangan bagi nasabahnya. Pada umumnya lembaga ini diatur oleh regulasi keuangan dari pemerintah. Salah satu bentuk lembaga keuangan itu sendiri adalah Bank. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan yaitu giro, tabungan dan deposito. Bank juga bertugas untuk menyalurkan kembali ke masyarakat berbentuk kredit dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Kegiatan usaha di Bank akan berjalan lancar apabila ada faktor yang mempengaruhi usaha tersebut, terutama adalah sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil observasi di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli, diketahui bahwa beban kerja setiap karyawan itu berbeda-beda sesuai bidangnya masing-masing. Seperti frontliner yang bertugas memberikan pelayanan transaksi kepada nasabah sedangkan bagian marketing bertugas untuk mempromosikan, memperkenalkan dan memasarkan produk dari bank untuk memperluas relasi perbankan itu sendiri, produk tersebut seperti tabungan giro dan deposito. Setiap karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli diberikan beban kinerja berupa target

setiap tahunnya. Seperti target teller yaitu kecepatan dalam pelayanan dan keakuratan dalam menghitung uang dan target customer service yaitu target penjualan produk, crossselling dan kecepatan pelayanan. Apabila tidak tercapainya target tersebut maka karyawan akan diberikan surat sanksi dan punishment yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan karyawan yang mencapai atau melampaui target akan diberikan penghargaan atau reward sesuai peraturan perusahaan.

## **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2010) Beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka dari itu setiap pekerjaan mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi akan mengeluarkan energi yang berlebihan dan sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah akan mengakibatkan kinerja karyawan merasa jenuh dan bosan.

Menurut Manuaba (2000) Beban kerja adalah kemampuan tubuh seseorang dalam menerima suatu pekerjaan. Kemampuan fisik ataupun psikologis kinerja karyawan harus seimbang pada setiap beban kerja yang ditugaskan oleh kinerja karyawan. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan psikologis. Beban kerja fisik itu seperti mendorong dan mengangkat sedangkan beban kerja psikologis itu seperti sejauh mana tingkat kemampuan atau keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki setiap individu masing-masing.

Menurut Supriyadi dan Astianto (2014) Ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal dan internal sebagai berikut :

### **1. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan. Faktor eksternal tersebut adalah :

- a) Tugas yang dikerjakan bersifat fisik. Contohnya beban kerja, alat dan sarana kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
  - b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu lembur dan waktu istirahat,
  - c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu ruangan, intensitas penerangan, hubungan karyawan dengan karyawan yang lainnya dan sebagainya.
2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor ini berasal dari dalam tubuh. Akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh dikenal sebagai strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis dan penilaian secara subjektif dapat dinilai melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan dengan harapan, keinginan dan kepuasan kerja.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Suryadi (2009) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja mengandung pengertian filosofi kualitatif dan kuantitatif teknis operasional. Secara filosofi kualitatif, kinerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Sangat

bagus jika pegawai mau melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan. Biasanya mereka mau melakukannya tidak lebih hanya untuk mempertahankan pekerjaannya.

Menurut Gibson J.L (1997) Faktor faktor yang sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan adalah faktor individu yang mencakup kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan mental dan fisik, latar belakang, tingkat sosial, faktor organisasi yang mencakup sumber daya yang tersedia, imbalan yang diperoleh, struktur organisasi, desain pekerjaan dan faktor psikologi mencakup persepsi, sikap, kepribadian kinerja belajar dan motivasi. Untuk mengetahui sikap yang baik pada kinerja karyawan ada sembilan komponen yaitu mutu pekerjaan yang dikerjakan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, tanggungjawab dan pemanfaatan waktu.

Menurut Umar Husein (2002) Penilaian kinerja adalah suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan yang telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih diantara keduanya serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu bila dibandingkan dengan harapan-harapan yang ingin diperoleh.

### **Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Shah (2011) Menyatakan bahwa beban kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika ada peningkatan beban kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan semua potensi yang dimiliki.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah beban kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Pemilihan lokasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tolitoli yang beralamat di Jalan Usman Binol No. 144 Tolitoli Kecamatan Baolan. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan selama 3 Bulan dari Bulan April 2021 sampai dengan Juli 2021.

Metode Pengumpulan Data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode berikut ini :

### **1. Observasi**

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung kepada pimpinan beserta karyawannya sehingga dapat memperoleh data yang dibutuhkan sehubungan dengan materi yang dibahas dalam penelitian

### **2. Wawancara**

Yaitu melakukan pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung sehingga dapat diperoleh data dan informasi yang relevan

### **3. Dokumentasi**

Yaitu kegiatan pengumpulan data-data dan semua informasi-informasi yang berhubungan dengan laporan kegiatan juga foto-foto dari perusahaan tersebut.

### **4. Kuesioner**

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari responden untuk dijawab.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Jenis Data**

- a. Data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka-angka yang

diperoleh dari pengisian kuesioner oleh karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.

- b. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh berupa informasi-informasi sekitar pokok pembahasan yang erat kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yakni penjelasan-penjelasan yang diperoleh dari pihak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.

## **2. Sumber Data**

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari penulis secara langsung melalui teknik observasi, wawancara, kuesioner kepada responden karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.

- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen serta informasi lain yang relevan dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.

Metode analisis data yang kami gunakan untuk mengelola data dalam penelitian ini menggunakan alat uji statistik untuk pengujian hipotesis yaitu :

### **a. Uji T**

Menurut Ghozali (2016) Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen atau variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

### **b. Analisis Korelasi Pearson Product Moment**

Menurut Sugiyono (2013) Analisis korelasi pearson product moment ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

### **c. Analisis Koefisien Determinasi**

Menurut Sugiyono (2013) Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen.

Sebelum melakukan uji hipotesis tersebut, terlebih dahulu dilakukan uji

validitas dan uji reabilitas terhadap data yang diperoleh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel         | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------------|------|----------|---------|------------|
| Beban Kerja      | X.1  | 0,626    | 0,304   | Valid      |
|                  | X.2  | 0,714    | 0,304   | Valid      |
|                  | X.3  | 0,632    | 0,304   | Valid      |
|                  | X.4  | 0,618    | 0,304   | Valid      |
|                  | X.5  | 0,777    | 0,304   | Valid      |
|                  | X.6  | 0,551    | 0,304   | Valid      |
|                  | X.7  | 0,537    | 0,304   | Valid      |
|                  | X.8  | 0,765    | 0,304   | Valid      |
|                  | X.9  | 0,598    | 0,304   | Valid      |
| Kinerja Karyawan | Y.1  | 0,597    | 0,304   | Valid      |
|                  | Y.2  | 0,558    | 0,304   | Valid      |
|                  | Y.3  | 0,698    | 0,304   | Valid      |
|                  | Y.4  | 0,716    | 0,304   | Valid      |
|                  | Y.5  | 0,590    | 0,304   | Valid      |
|                  | Y.6  | 0,732    | 0,304   | Valid      |
|                  | Y.7  | 0,749    | 0,304   | Valid      |
|                  | Y.8  | 0,718    | 0,304   | Valid      |
|                  | Y.9  | 0,617    | 0,304   | Valid      |
|                  | Y.10 | 0,617    | 0,304   | Valid      |

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2021)

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| No. | Variabel         | Cronbach Alpha | n-of item | Keterangan |
|-----|------------------|----------------|-----------|------------|
| 1.  | Beban Kerja      | 0,827          | 9         | Reliabel   |
| 2.  | Kinerja Karyawan | 0,847          | 10        | Reliabel   |

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2021)

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas instrumen penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan kuesioner mempunyai kriteria valid dengan melihat nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada

kuesioner tersebut. Kemudian Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan nilai *cronbach alpha* variabel beban kerja sebesar 0,827 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,847. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

## Hasil Uji T

**Tabel 3**  
**Hasil Uji T**  
***Coefficients<sup>a</sup>***

| Model        | <i>Unstandardized Coefficients</i> |            | <i>Standardized Coefficients</i> | T     | Sig. | <i>Collinearity Statistics</i> |       |
|--------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|-------|------|--------------------------------|-------|
|              | B                                  | Std. Error | Beta                             |       |      | Tolerance                      | VIF   |
| 1 (Constant) | 25.902                             | 4.625      |                                  | 5.600 | .000 |                                |       |
| Beban Kerja  | .424                               | .125       | .464                             | 3.395 | .002 | 1.000                          | 1.000 |

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2021)

Berdasarkan Tabel 3 diatas hasil output SPSS versi 26 bahwa variabel beban kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,395 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan

bahwa  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.

## Hasil Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Korelasi *Pearson Product Moment***

| <b><i>Correlations</i></b> |                            |             |                  |
|----------------------------|----------------------------|-------------|------------------|
|                            |                            | Beban Kerja | Kinerja Karyawan |
| Beban Kerja                | <i>Pearson Correlation</i> | 1           | .464**           |
|                            | <i>Sig. (2-tailed)</i>     |             | .002             |
|                            | N                          | 44          | 44               |
| Kinerja Karyawan           | <i>Pearson Correlation</i> | .464**      | 1                |
|                            | <i>Sig. (2-tailed)</i>     | .002        |                  |
|                            | N                          | 44          | 44               |

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2021)

Berdasarkan Tabel 4 diatas hasil output SPSS versi 26 hasil analisis korelasi sebesar 0,464 atau 46,4%. Maka dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan

pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli yaitu berada pada tingkat hubungan sedang dengan interval koefisien 0,40 sampai dengan 0,599.



## Hasil Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

| <b>Model Summary</b>                    |                   |          |                   |                            |
|-----------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Mode                                    | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The Estimate |
| 1                                       | .464 <sup>a</sup> | .215     | .197              | 2.661                      |
| a. Predictors : (Constant), Beban Kerja |                   |          |                   |                            |

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2021)

Berdasarkan Tabel 5 diatas hasil output SPSS versi 26 dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan  $R^2$  atau R Square adalah sebesar 0,215 atau 21,5%. Maka dapat dikatakan bahwa 21,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel beban kerja sedangkan sisanya 0,785 atau 78,5% dipengaruhi dan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Dari hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,02. Penelitian ini berarti membuktikan hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga Bahwa Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli”

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,464 atau 46,4%. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. Artinya, apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan juga akan menurun. Jika dilihat dari kekuatan hubungan antara variabel beban kerja dan variabel kinerja karyawan

tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan berada pada tingkat korelasi sedang yaitu interval koefisien 0,40 sampai dengan 0,599.

Adapun hasil dari analisis koefisien determinasi  $R^2$  atau R Square yang diperoleh sebesar 0,215 atau 21,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 21,5% dan 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan ini sangat kecil yaitu hanya 21,5% karena faktor lain lebih besar pengaruhnya dibandingkan beban kerja contohnya pengaruh kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anita Oktafia Ellya Shinta (2020), R. Joko Sugiharjo (2018), Yudha Adityawarman (2015) dan Muhammad Nur Deni Musa (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini memiliki arti yaitu apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan

mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli diperoleh korelasi sebesar 46,4% berada pada tingkat hubungan sedang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Artinya, apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun.

Beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli sebesar 21,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beban kerja sebesar 21,5% dan 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, sebaiknya mempertahankan proporsi beban kerja yang sudah sangat baik agar dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan dan perusahaan juga harus memperhatikan beban kerja yang diberikan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien serta karyawan dapat mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas populasi dan sampel penelitian untuk mengukur kinerja suatu perusahaan secara objektif dan menyeluruh serta dapat mengembangkan variabel penelitian beban kerja dan kinerja karyawan dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Dalam kesempatan ini, kami ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak STIE Mujahidin Tolitoli dan PT. Bank Rakyat Indonesia

(Persero) Tbk Kantor Cabang Tolitoli atas Kerjasama dan dukungannya dalam pelaksanaan dan penyelesaian penelitian kami.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adityawarman, Yudha. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Krekot. Institut Pertanian Padjajaran : Disertasi
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein, Umar. 2002. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta : Raja Grafindo Persada .
- J.L, Gibson. 1997. Organisasi Dan Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Manuaba. 2000. Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. Jakarta : Rineck Cipta.
- Musa, Muhammad Nur Deni. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru. Fakultas Ekonomi Iqra Buru : Disertasi
- Perspective. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* 3 (4) : 182-188.
- Shah, S. S. H., J. Aziz. et al. 2011. *The Impact of Human Resource dimensions on Organizational performance from an International*
- Shinta, Anita Oktafia Ellya. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUH Kota Surabaya. Sekolah



Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia  
(STIESIA) : Disertasi

Sugiharto, R. Joko. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Mercu Buana : Disertasi

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Edisi 5. Bandung : Alfabeta

Supriyadi dan Astianto. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) : Disertasi

Suryadi. 2009. Manajemen Mutu Berbasis Sekolah : Konsep dan Aplikasi. Bandung : PT. Sarana Panca Karya

Tarwaka. 2010. Ergonomi Industri Dan Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta : Harapan Press