

# **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot**

## **Yudha Adityawarman**

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor  
Kampus MB IPB Padjajaran Bogor  
e-mail: yudha.adityawarman@gmail.com

## **Bunasor Sanim**

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor  
Kampus MB IPB Padjajaran Bogor

## **Bonar M Sinaga**

Departemen Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan, Fakultas Ekonomi dan Manajemen  
Institut Pertanian Bogor  
Kampus Darmaga Bogor 16680

### **ABSTRACT**

*The workload is very important for a company. By administering an effective workload, a company can determine how much maximum workload can be given to its employees and how big is the influence on the performance of the company itself. The purpose of this study was to determine the influence of workload on employee performance of Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Krekot Branch. Data were obtained from 127 respondents, then chi-square test was used to determine the respondent's perception of variable workload and performance based on demographic factors. The results of chi-square test shows that there was a difference of perception based on demographics of the respondents. Spearman rank analysis results shows that the workload is correlated with performance variables, while for the other variables are mutually correlated, but the correlation is low. To determine the influence of workload on the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Krekot Branch, Structural Equation Modelling Method with Partial Least Square (PLS) is used. The results of the analysis reveal that the workload is positively and significantly influenced the performance of Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Krekot Branch employees at the 5% level of significance ( $p = 0.10882$ ); thus, the initial hypothesis is accepted.*

*Keywords: workload, employee performance, Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, influence, Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Krekot Branch*

### **ABSTRAK**

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Data diperoleh dari 127 responden, uji chi square digunakan untuk mengetahui sikap responden terhadap variabel beban kerja dan kinerja berdasarkan faktor demografik. Hasil uji chi square menunjukkan adanya perbedaan sikap berdasarkan demografik responden. Hasil analisis rank spearman menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variabel

kinerja, sementara untuk sub variabel lainnya saling memiliki korelasi namun tingkat korelasinya rendah. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot digunakan teknik analisis statistika *Structural Equation Modelling* berbasis *variance* dengan Metode *Partial Least Square (PLS)*, hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot pada tingkat signifikansi 5% ( $p = 0.10882$ ), maka hipotesis awal terima  $H_0$  dengan  $t$  hitung 13.45 lebih besar dari  $t$  tabel 1.96

Kata kunci: beban kerja, kinerja karyawan, Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, pengaruh, PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot

## I. Pendahuluan

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Bandar dan Manar (2012) mengatakan bahwa sudah merupakan hal yang umum SDM merupakan aset terbesar bagi organisasi. Sedangkan Cao dan Yu (2007) mendefinisikan SDM mengacu pada kemampuan pekerja yang mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk kemampuan kerja intelektual dan kerja fisik. SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja tetapi kemampuan si karyawan tersebut, Khadijeh dan Sumangala (2013) memberi pendapat bahwa bakat, kompetensi, ide, energi dari karyawan, produktivitas, dan kinerja dari organisasi secara kolektif diidentifikasi sebagai SDM dari sebuah perusahaan.

Sesuai dengan visi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk yaitu menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah, PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk selalu melakukan ekspansi bisnis bersamaan dengan peningkatan pelayanan kepada nasabah dalam berbagai bidang layanan perbankan, baik berupa layanan operasional maupun *e-banking*. Sebagai wujud ekspansi bisnis dari PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, maka setiap tahunnya PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot diberikan target yang lebih tinggi minimal melampaui pencapaian kinerja ditahun sebelumnya. Untuk mencapai target tersebut, maka diperlukan penerapan strategi SDM yang tepat. Malik (2009) berpendapat bahwa penerapan strategi SDM yang tepat akan memunculkan kemampuan untuk mendorong proses kreasi praktik-praktik SDM yang lebih inovatif, progresif dan berkinerja tinggi. Untuk mendukung penerapan strategi SDM yang tepat dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Tanpa itu, tidak ada visi yang jelas, dan kesempatan akan tersia-siakan (Akbar 2013).

Tabel 1. Rencana kinerja anggaran PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot

No	Materi Anggaran	Posisi 31-Dec-13 Nominal	Posisi 31-Dec-14 RKA	Posisi 31-Jan-14 Nominal	Posisi 28-Feb-14 Nominal	Posisi 31-Mar-14 Nominal
	Dana / Simpanan	6 501 739	7 853 404	6 259 969	6 124 344	6 670 853
1	1. Giro	657 084	1 331 508	543 291	571 954	691 474
	2. Tabungan	183 583	336 542	174 323	171 663	158 491
	3. Deposito	5 661 072	6 185 354	5 542 355	5 380 727	5 820 888
	Total Kanca	6 399 920	7 730 413	6 165 370	6 024 301	6 569 151
	Total Pinjaman	523 884	615 858	514 827	522 781	529 886
2	1. NPL (Rp)	3 709	5 498	3 233	11 103	6 299
	2. NPL (%)	0.71%	0.89%	0.63%	2.12%	1.19%

Lanjutan Tabel 1.

No	Materi Anggaran	Posisi	Posisi	Delta	Delta	RKA	Pencapaian (%)
		30-Apr-14 Nominal	9-May-14 Nominal	30-Apr-14 9-May-14	31-Dec-13 9-May-14	Target 30-Apr-14	30-Apr-14
1	Dana / Simpanan	6 707 945	6 459 706	(248 239)	(42 033)	270 333	-16
	1. Giro	1 007 035	549 819	(457 216)	(107 265)	134 885	-80
	2. Tabungan	158 814	161 381	2 567	(22 202)	30 592	-73
	3. Deposito	5 542 096	5 748 506	206 410	87 434	104 856	83
	Total Kanca	6 610 876	6 365 414	(245 462)	(34 506)	266 099	-13
2	Total Pinjaman	534 971	521 802	(13 169)	(2 082)	18 395	11
	1. NPL (Rp)	5 334	7 973	2 639	4 264	5 498	87
	2. NPL (%)	1.00%	1.53%	0	0	0	2 219

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot (2014)

Pada Tabel 1 di atas dapat dilihat Rencana Kinerja Anggaran (RKA) PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot di tahun 2014 belum ada yang mencapai target terkecuali target NPL yang telah memenuhi target, sedangkan target dana simpanan maupun pinjaman masih belum mencapai target.

Pertambahan target RKA bukan hanya semata-mata beban dari *marketing* saja, melainkan beban seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Sebagai contoh ketika seorang *marketing* mendapatkan nasabah baik itu nasabah pinjaman ataupun nasabah simpanan maka dari bagian *marketing* akan memberikan berkas aplikasi pembukaan rekening untuk di buat rekening oleh bagian operasional. Khusus nasabah pinjaman saat rekeningnya dibuat oleh bagian operasional secara paralel, maka bagian administrasi kredit (ADK) mengurus semua yang dibutuhkan dalam hal legalitas hukum. Dengan demikian, secara keseluruhan jika beban kerja seorang *marketing* bertambah, maka beban kerja karyawan lain juga ikut bertambah. Pengertian beban kerja menurut Menpan (1997), adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Bertambahnya target yang harus dicapai PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot maka, bertambah pula beban karyawannya, menurut Setyawan dan Kuswati (2006) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja menurut Simamora (2001) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Mangkuprawira dan Hubeis (2007), yaitu :

1. Faktor Instrinsik

Faktor personal atau individual yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan

2. Faktor Ekstrinsik

a. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.

b. Faktor tim, meliputi aspek dukungan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan dan keeratan dalam anggota tim.

- c. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur, yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- d. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan internal dan eksternal.

Pada abad ke-21 manusia diakui sebagai sumber daya yang paling penting dari sebuah perusahaan (Katefina 2013) sehingga setiap organisasi memerlukan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang dilakukan akan memberikan manfaat bagi organisasi, di antaranya adalah mengetahui *role clarity*, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi (Pettijohn dan Taylor2000).

Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1) Menganalisis sikap karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot tentang beban kerja dan kinerja; 2) Menganalisis korelasi beban kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot; 3) Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bank rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

## II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif melalui pendekatan survei. Melalui penelitian ini, peneliti bermaksud memberikan gambaran secara rinci mengenai sikap responden terhadap beban kerja (pemberian beban kerja yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot) kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan oleh karyawan, dan hubungannya dengan kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan informasi atau masukan kepada pihak PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot tentang pemberian beban kerja yang dilaksanakan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Berikut susunan jenis data dan sumber data yang penulis ambil untuk penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Jenis dan sumber data

No.	Jenis Data	Sumber Data
1.	a. Beban Kerja b. Kinerja	Responden PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot
2.	a. Penelitian Terdahulu b. Peraturan Pemerintah c. Profil BRI Cabang Krekot	Jurnal, Artikel, Tesis, Skripsi Undang-undang No. 13 tahun 2003 BRI Cabang Krekot

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, maka penulis menggunakan beberapa macam cara untuk teknik pengumpulan data yang disesuaikan dengan judul penelitian ini. Menurut Dollyono (2008), teknik pengumpulan data itu antara lain :

1. Penelitian lapangan (*Field Work Research*), penelitian secara langsung ke lapangan atau objek penelitian untuk memperoleh data primer melalui metode survei. Penulis menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang terstruktur. Kuisisioner itu diisi oleh responden secara tertulis mengenai beban kerja yang diberikan.
2. Penelitian kepustakaan (*Library Research*), penulis mengadakan orientasi dari berbagai informasi yang terdapat pada literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

3. Wawancara, pengumpulan data diperoleh secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, individual langsung dengan responden dimana mereka akan ditanyai mengenai sikap, keyakinan, dan perasaan terhadap beban kerja yang diberikan.
4. Dokumentasi, pengumpulan data yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi mengenai gambaran perusahaan secara umum dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang telah dijalankan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk.

Populasi dapat berupa organisasi, orang, benda, obyek, peristiwa, atau laporan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot sebanyak 127 responden. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang disebut metode sensus karena keterbatasan jumlah populasi maka diperlukan pengambilan sikap dari seluruh populasi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot agar dapat menangkap keragaman sikap berdasarkan faktor-faktor demografik usia dan pendidikan dan faktor-faktor non demografik jabatan dan golongan. Peningkatan keragaman sikap pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekotakan meningkatkan presisi data pada saat dilakukan dengan alat analisis *Chi Square*. Setelah didapatkan keragaman sikap responden berdasarkan faktor demografik maka dilakukan analisis *Rank Spearman* untuk mengetahui kedalaman pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Tabel 3. Populasi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot berdasarkan jabatan tahun 2013

Pekerja	Jumlah Pekerja					Total
	Kanca	KCP Pasar Baru	KCP Karang Anyar	Kantor Kas BPS	Kantor Kas Asabri	
Pekerja Tetap	27	3	3	1	1	
Pekerja Kontrak	23	4	4	2	2	
Pekerja <i>Outsourcing</i>	47	4	4	1	1	
<i>Job Trainee</i>	-	-	-	-	-	
Jumlah	97	11	11	4	4	127

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot (2014)

Kuesioner yang terdiri dari beberapa butir pertanyaan yang disebarkan kepada karyawan diukur menggunakan skala *Likert*. Pengukuran dengan skala *Likert* adalah memberikan bobot tertentu pada setiap jawaban pertanyaan. Cara penilaian terhadap hasil kuisisioner dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Skala likert dan bobot nilai jawaban responden

No	Kriteria	Skor skala likert
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Cukup setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sumber : Umar (2002)

Berdasarkan kerangka penelitian sebelumnya, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis untuk identifikasi masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan variabel beban kerja dengan kinerja

$H_a$  : Terdapat hubungan variabel beban kerja dengan kinerja

### III. Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui status pertanyaan dalam daftar kuisioner apakah dapat dipergunakan sebagai alat penelitian, maka perlu diadakan uji validitas dan reliabilitas instrument. Menurut Nugroho (2005) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Kerangka konsep didefinisikan secara operasional, semua variabel baik variabel terikat maupun variabel bebas dijabarkan dalam bentuk *item* pertanyaan-pertanyaan. Valid artinya data yang diperoleh dengan penggunaan alat (*instrument*) dapat menjawab tujuan penelitian.

#### III.1. Sikap Responden Berdasarkan Faktor Demografik terhadap Variabel Beban Kerja dan Kinerja

Salah satu pokok bahasan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sikap karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot berdasarkan demografik terhadap variabel beban kerja dan kinerja apakah terdapat perbedaan respon dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Sikap karyawan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan adanya perbedaan sikap antara pria dan wanita mengenai tantangan organisasi, karyawan pria menyikapi tantangan organisasi berbeda dengan wanita sehingga kinerja karyawan pria berbeda dengan karyawan wanita.

Tabel 5. Sikap responden berdasarkan jenis kelamin

Faktor	Kriteria	Tingkat Signifikansi	Keputusan	Kesimpulan
Jenis Kelamin	Tuntutan Kerja	0.793	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tuntutan Peran	0.123	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	0.147	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Individu	0.451	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Psikologi	0.862	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Organisasi	0.039	Tolak Ho	Ada Perbedaan

Sikap karyawan berdasarkan usia menunjukkan tidak ada perbedaan sikap antara kelompok usia, seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot mempunyai sikap menerima semua tuntutan dan tantangan dalam bekerja.

Tabel 6. Sikap responden berdasarkan usia

Faktor	Kriteria	Tingkat Signifikansi	Keputusan	Kesimpulan
Usia	Tuntutan Kerja	0.124	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tuntutan Peran	0.858	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	0.237	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Individu	0.076	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Psikologi	0.969	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Organisasi	0.055	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan

Sikap karyawan berdasarkan unit kerja menunjukkan tidak ada perbedaan sikap antara bagian marketing, SDM, dan operasional, seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot menerima semua tuntutan dan tantangan dalam pekerjaan

Tabel 7. Sikap responden berdasarkan unit kerja

Faktor	Kriteria	Tingkat Signifikansi	Keputusan	Kesimpulan
Unit Kerja	Tuntutan Kerja	0.954	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tuntutan Peran	0.801	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	0.248	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Individu	0.713	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Psikologi	0.652	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Organisasi	0.263	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan

Sikap karyawan berdasarkan status pernikahan menunjukkan tidak ada perbedaan sikap antara karyawan yang sudah menikah dengan yang belum menikah, seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot menerima semua tuntutan dan tantangan dalam bekerja.

Tabel 8. Sikap responden berdasarkan status pernikahan

Faktor	Kriteria	Tingkat Signifikansi	Keputusan	Kesimpulan
Status Pernikahan	Tuntutan Kerja	0.526	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tuntutan Peran	0.316	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	0.826	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Individu	0.298	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Psikologi	0.813	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Organisasi	0.079	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan

Sikap karyawan berdasarkan masa kerja menunjukkan adanya perbedaan sikap antara karyawan dengan masa kerja lebih lama atau senior dengan juniornya mengenai tuntutan kerja, tuntutan peran, dan tantangan individu. Karyawan dengan masa kerja lebih lama atau senior mempunyai tuntutan kerja, tuntutan peran, dan tantangan individu yang lebih besar daripada juniornya. Hal ini dikarenakan karyawan dengan masa kerja lebih lama atau senior harus mengajarkan hal-hal yang tidak diketahui tentang pekerjaan dan membimbing serta mengawasi pekerjaan juniornya sehingga mempunyai tantangan individu yang berbeda.

Tabel 9. Sikap responden berdasarkan masa kerja

Faktor	Kriteria	Tingkat Signifikansi	Keputusan	Kesimpulan
Masa Kerja	Tuntutan Kerja	0.000	Tolak Ho	Ada Perbedaan
	Tuntutan Peran	0.029	Tolak Ho	Ada Perbedaan
	Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	0.266	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Individu	0.041	Tolak Ho	Ada Perbedaan
	Tantangan Psikologi	0.089	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Organisasi	0.276	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan

Sikap karyawan berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan tidak ada perbedaan sikap antara karyawan dengan pendidikan terakhir D3, S1, dan S2, semua karyawan menerima tuntutan dan tantangan dalam bekerja.

Tabel 10. Sikap responden berdasarkan pendidikan

Faktor	Kriteria	Tingkat Signifikansi	Keputusan	Kesimpulan
Pendidikan Terakhir	Tuntutan Kerja	0.271	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tuntutan Peran	0.326	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	0.673	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Individu	0.602	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Psikologi	0.911	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Organisasi	0.634	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan

Sikap karyawan berdasarkan tempat tinggal menunjukkan adanya perbedaan sikap antara karyawan yang belum mempunyai tempat tinggal dengan yang telah mempunyai tempat tinggal mengenai tantangan individu dan tantangan psikologi. Karyawan yang belum mempunyai tempat tinggal sendiri mempunyai tantangan individu dan psikologi yang lebih besar daripada yang telah memiliki tempat tinggal sehingga kinerja karyawan yang belum memiliki tempat tinggal berbeda dengan yang telah memiliki tempat tinggal.

Tabel 11. Sikap responden berdasarkan tempat tinggal

Faktor	Kriteria	Tingkat Signifikansi	Keputusan	Kesimpulan
Tempat Tinggal	Tuntutan Kerja	0.153	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tuntutan Peran	0.612	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	0.694	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan
	Tantangan Individu	0.001	Tolak Ho	Ada Perbedaan
	Tantangan Psikologi	0.028	Tolak Ho	Ada Perbedaan
	Tantangan Organisasi	0.211	Terima Ho	Tidak Ada Perbedaan

### III.2. Analisis Rank Spearman

Berdasarkan kategori penilaian koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006), Tabel 12 di bawah ini menunjukkan bahwa korelasi yang tertinggi adalah antara tuntutan peran dengan variabel organisasi memiliki hubungan yang sedang yaitu sebesar 0.401 dan korelasi yang terendah adalah antara tuntutan kerja dengan variabel organisasi yaitu sebesar -0.016. Untuk sub variabel lainnya saling memiliki korelasi namun tingkat korelasinya rendah.

Tabel 12. Hasil analisis *rank spearman* antara variabel beban kerja dengan kinerja

Spearman's rho		Tantangan Individu	Tantangan Psikologi	Tantangan Organisasi
Tuntutan Kerja	Correlation Coefficient	.041	.094	-.016
	Sig. (2-tailed)	.648	.293	.860
	N	127	127	127
Tuntutan Peran	Correlation Coefficient	.197	.135	.401
	Sig. (2-tailed)	.027	.130	.000
	N	127	127	127

Lanjutan Tabel 12.

Spearmans's rho		Tantangan Individu	Tantangan Psikologi	Tantangan Organisasi
Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	Correlation Coefficient	.111	.148	.336
	Sig. (2-tailed)	.213	.097	.000
	N	127	127	127

Hasil analisis antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja tidak semuanya menunjukkan hasil yang signifikan dikarenakan ada faktor lain yang menjadi penyebab tidak signifikannya hasil penelitian seperti variabel-variabel lain yang mempengaruhi yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya motivasi, gaya kepemimpinan, dan lainnya.

### III.3. Metode *Partial Least Square (PLS)*

*Partial Least Square* digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Dari hasil analisis hipotesis tolak  $H_0$  dengan  $t$  hitung 13.45 lebih besar dari  $t$ -tabel 1.96, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot pada tingkat signifikansi 5% ( $p = 0.10882$ ) dengan kriteria *goodness of fit*. Kriteria tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 13. Kriteria *goodness of fit*

<i>Goodness-of-Fit</i>	<i>Cut-off-Value</i>	Hasil	Keterangan
<i>RMSEA (Root Mean square Error of Approximation)</i>	$\leq 0.08$	0.08	<i>Good Fit</i>
<i>GFI (Goodness of Fit)</i>	$\geq 0.90$	1.00	<i>Good Fit</i>
<i>CFI (Comparative Fit Index)</i>	$\geq 0.90$	1.00	<i>Good Fit</i>
<i>NFI (Normed Fit Index)</i>	$\geq 0.95$	0.99	<i>Good Fit</i>

### III.4. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian ini dan dikaitkan dengan teori dari Malik (2009) yang berpendapat bahwa penerapan strategi SDM yang tepat akan memunculkan kemampuan untuk mendorong proses kreasi praktik-praktik SDM yang lebih inovatif, progresif dan berkinerja tinggi, maka dibuatlah skala prioritas praktik-praktik SDM apa saja yang harus dilaksanakan dari hasil temuan berdasarkan koefisien korelasi dan signifikansi secara statistik dengan menggunakan metode *Rank Spearman* agar SDM PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot lebih inovatif, progresif dan berkinerja tinggi.

Prioritas pertama adalah tuntutan peran. Tuntutan peran disini adalah berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi, untuk itu perlu adanya sinkronisasi antar karyawan agar konflik peran dapat dihindari dan bila mungkin dihilangkan. Penyempurnaan dapat dilakukan dengan cara saling mengenal peran masing-masing karyawan, dengan harapan setelah mengetahui dan mengerti peran dari rekan kerjanya maka konflik peran dapat dihindari sehingga permasalahan pekerjaan yang

muncul dapat dicarikan solusinya. Penyempurnaan pada aspek tuntutan peran dapat dilaksanakan pada Forum Peningkatan Kinerja (FPK) yang diadakan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot secara periodik setiap tahunnya.

Prioritas kedua adalah tuntutan hubungan antar pribadi. Tuntutan hubungan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan karyawan lain, kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan, dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka perlu ditingkatkan kembali budaya kekeluargaan yang memang selama ini ada di Bank Rakyat Indonesia. Tuntutan hubungan antar pribadi memang menjadi fokus, karena berkaitan dengan tingkat kerja sama antar individu baik vertikal maupun horizontal dan antar bagian. Meskipun demikian, penyempurnaan tetap diperlukan mengingat semakin banyak karyawan baru yang di rekrut oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot seiring dengan ekspansi bisnis yang semakin luas. Penyempurnaan dalam hubungan antar pribadi dapat dilakukan pada Forum Peningkatan Kinerja (FPK) yang dilaksanakan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot setiap tahunnya.

Prioritas ketiga adalah tuntutan kerja. Tuntutan ini adalah tuntutan (*demand*) yang melebihi kemampuan dan dapat menimbulkan situasi tekanan di dalam diri individu. Terlebih, ketidakseimbangan tersebut diperburuk dengan adanya *control* atau kendali dari atasan di lokasi kerja. Kendali oleh atasan yang tidak mempertimbangkan aspek kemampuan seorang akan semakin meningkatkan tekanan atas diri seorang karyawan. Agar permasalahan tersebut dapat diatasi maka diperlukan suatu tes untuk mengukur kemampuan seorang karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga atasan dapat mempertimbangkan kemampuan bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Pengukuran kemampuan seseorang ini diharapkan dapat menjadi salah satu agenda Forum Peningkatan Kinerja (FPK) yang dilaksanakan setiap tahun agar tekanan dalam diri karyawan dapat dikurangi dan bila mungkin dihilangkan.

#### IV. Kesimpulan

Hasil analisis dari penelitian ini diperoleh beberapa simpulan, yaitu ada perbedaan sikap mengenai beban kerja dan kinerja berdasarkan jenis kelamin yaitu pada tantangan organisasi. Ada perbedaan sikap mengenai beban kerja dan kinerja berdasarkan masa kerja yaitu pada tuntutan kerja, tuntutan peran, dan tantangan individu. Ada perbedaan sikap mengenai beban kerja dan kinerja berdasarkan tempat tinggal yaitu pada tantangan individu dan tantangan psikologi. Korelasi beban kerja dengan kinerja menunjukkan bahwa korelasi yang tertinggi adalah antara tuntutan peran dengan variabel organisasi dan korelasi yang terendah adalah antara tuntutan kerja dengan variabel organisasi. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

## V. Daftar Pustaka

- Akbar A. 2013. Significance of human resource management in organizations: linking global practices with local perspective. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 4(1): 78-87.
- Bandar A, Manar AQ. 2012. The effect of human resource management practices on job involvement in selected private companies in Jordan. *Canadian Social Science*, 8(2): 50-57.
- Cao X, Yu K. 2007. Human resources management problems and countermeasures in private enterprises. *National Business (Economic Theory Studies)*, 1(1): 1-4.
- Dollyono E. 2008. Analisis Korelasi Penilaian Kinerja dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas PJU dan SJU DKI Jakarta [tesis]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Katefina V. 2013. Approaches to the term "appraisal" in the area of human resource management. *Scientific Papers of the University of Pardubice*, 1(1): 160-169.
- Khadijeh KP, Sumangala C. 2013. Development of human resource accounting (HRA) research in the capital market: evidence from India. *Golden Research Thoughts*, 2(11): 1-4.
- Malik N. 2009. Peran strategi sumber daya manusia terhadap kinerja pasar perusahaan perbankan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 10(1): 48-68.
- Mangkuprawira S, Hubeis AV. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID): Ghalia Indonesia.
- [Menpan] Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara. 1997. Definisi Beban Kerja. [internet]. [diunduh 12 Oktober 2011]. Tersedia pada: <http://www.bkn.go.id>.
- Nugroho BA. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Edisi Pertama*. Yogyakarta (ID): CV. Andi Offset
- Pettijohn CE, Taylor AJ. 2000. Research note: an exploratory analysis of salesperson perceptions of the criteria used in performance appraisal, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 20(2): 68-76.
- Setyawan AA, Kuswati R. 2006. Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Benefit*, 10(1): 109-116.
- Simamora H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-4. Yogyakarta (ID): STIE YKPN.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Edisi ke-7. Bandung (ID): CVAlfabeta.
- Umar H. 2002. *Desain Penelitian MSDM dan perilaku karyawan*. Jakarta (ID): Rajawali Pers