

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pegadaian Rasanae

Sigit Budi Santoso¹, Mulyadin², Mukhlis³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 24,10,2023
Diperbaiki 25,10,2023
Disetujui 26,10,2023

Katakunci:

Beban Kerja
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pegadaian Rasanae. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang menunjukkan tentang pengaruh hubungan antara variabel. Penelitian ini dilakukan pada Pegadaian Cabang Rasanae berlokasi di Jl. Tongkol No. 59, Rasanae, Sarae, Rasanae Barat, Kota Bima, NTB. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Rasanae Kota Bima dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Model analisis data yang digunakan yaitu regresi linear sederhana dengan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan dan variabel bebas (X) adalah Beban Kerja. Hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pegadaian Rasanae. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target akan meningkatkan kinerja suatu karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Penulis Korespondensi:

Sigit Budi Santoso

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Indonesia
Email: sigitbudisantoso.stiebima19@gmail.com

Cara Sitasi Artikel ini dalam APA:

Budi Santoso, S., Mulyadin, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pegadaian Rasanae. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 137-143. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1696>

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan baik perusahaan itu milik pemerintah ataupun swasta menginginkan pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kinerja yang Mencapai target dan lebih baik lagi. Untuk mencapai hal tersebut, salah satu hal penting yang menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang proaktif seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diperlukan, karena bagi perusahaan dari semua faktor produksi yang ada, faktor sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut. Atas dasar itulah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan senantiasa perlu dikembangkan agar perusahaan mampu menghadapi tantangan dan persaingan yang terjadi. Pengelolaan sumber daya manusia tersebut dalam suatu perusahaan dibawah tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.

Manajemen SDM merupakan komponen yang penting dalam sebuah organisasi, Karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama segala aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan sumber daya manusia yang baik agar aktivitas berjalan dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi ataupun sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu pemeliharaan sumber daya manusia yang bisa di lakukan oleh perusahaan di Indonesia secara efektif dan efisien di lakukan dengan cara memperhatikan kinerja karyawan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Menurut Mphil (2014) menjelaskan kinerja karyawan adalah mengharapakan teori yang berarti bahwa karyawan termotivasi dalam kinerjanya adalah dengan performa yang lebih untuk menerima hadiah dan bonus. Menurut Hasibuan (2013) kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Menurut Tarwaka (2011) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Sedangkan Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

PT. Pegadaian Cabang Rasanae Kota Bima merupakan salah satu lembaga keuangan pemerintah yang bergerak di bidang jasa penyaluran uang pinjaman kepada masyarakat umum atas dasar hukum gadai dengan jaminan barang bergerak. PT. Pegadaian Cabang Rasanae berlokasi di Jl. Tongkol No. 59, Rasanae, Sarae, Rasanae Barat, Kota Bima, NTB. Yang memberikan layanan seperti Gadai Emas, Gadai Tabungan Emas, Gadai Non emas, Gadai Kendaraan, Gadai BKP B Kendaraan, Gadai Sertifikat Rumah. Namun hal ini belum sepenuhnya terealisasi dan dirasakan oleh para karyawan Pegadaian Rasanae. Dalam melayani kepentingan masyarakat tersebut dibutuhkan tenaga kerja/pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah atau factor yang menyebabkan kurangnya kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan Pegadaian Rasanae. Beban kerja bertambah mempengaruhi Kinerja Pegawai di karenakan meningkat nya jumlah serta bobot kerja, masuknya lembaga atau kompetitor lain yang menyebabkan turunnya laba yang didapatkan oleh Pegadaian Rasanae dan kurangnya karyawan dibagian pemasaran yang menyebabkan sebagian dari masyarakat belum tau tentang produk-produk apa saja yang ditawarkan oleh Pegadaian.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang pengaruh hubungan antara beban kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pegadaian Rasanae.

2.2 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup di mana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

2.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Rasanae Kota Bima. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan Pegadaian Rasanae yang jumlah populasi sebanyak 30 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, di mana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

2.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegadaian Cabang Rasanae berlokasi di Jl. Tongkol No. 59, Rasanae, Sarae, Rasanae Barat, Kota Bima, NTB.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

1. Observasi
Menurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.
2. Angket (*quisioner*)
Menurut Sugiyono (2016) bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya
3. Studi pustaka
Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

2.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

2.6.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

- a. Uji Validitas
Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $> 0,300$. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.
- b. Uji Reliabilitas
Menurut Ghazali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,600$. Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

2.6.2. Analisis regresi linier sederhana

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terika (Y). Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Di mana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Variabel Bebas (Beban Kerja)

2.6.3. Analisis korelasi

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat (Sugiyono, 2011).

2.6.4. Koefisien Determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r). Sehingga koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh Arus Kas Operasional terhadap Penjualan (Sugiyono, 2011)

2.6.5. Uji signifikansi (Uji t-statistik)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas dan variabel terikat.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

3.1.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R table	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	X.1	0.571	0,300	Valid
		X.2	0.578	0,300	Valid
		X.3	0.525	0,300	Valid
		X.4	0.532	0,300	Valid
		X.5	0.639	0,300	Valid
		X.6	0.499	0,300	Valid
		X.7	0.539	0,300	Valid
		X.8	0.561	0,300	Valid
		X.9	0.582	0,300	Valid
		X.10	0.757	0,300	Valid
		X.11	0.617	0,300	Valid
		X.12	0.757	0,300	Valid
2	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.724	0,300	Valid
		Y.2	0.558	0,300	Valid
		Y.3	0.703	0,300	Valid
		Y.4	0.537	0,300	Valid
		Y.5	0.684	0,300	Valid
		Y.6	0.674	0,300	Valid
		Y.7	0.703	0,300	Valid
		Y.8	0.728	0,300	Valid
		Y.9	0.728	0,300	Valid
		Y.10	0.697	0,300	Valid

Sumber Data Olahan 2023 Versi SPSS 23

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variable Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pegadaian Rasanae dapat dikatakan valid *Corrected item-total correlation* >0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

3.1.2. Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Beban Kerja	0,832	> 0,600	Reliabel
Variabel Kinerja	0,867	> 0,600	Reliabel

Sumber Data Olahan 2023 Versi SPSS 23

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan quesioner dalam penelitian ini reliable

3.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.773	1.601		26.716	.000
Beban Kerja	.066	.030	.381	2.180	.038

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Olahan 2023 Versi SPSS 23

Persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = 42.773 + 0,066 X$$

- Konstantan a = 42.773 artinya jika Beban Kerja konstan atau sama dengan nol maka Kinerja Pegawai Pada Kantor Pegadaian Rasanae akan naik sebesar 42.773.
- Koefisien variable bX = 0,066 artinya jika Beban Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai pada *Store Jelita Cosmetic* akan naik sebesar 0,066.

3.3. Koefisien dan Uji

3.3.1. Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 ^a	.145	.115	3.130

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber Data Olahan 2023 Versi SPSS 23

Nilai koefisien korelasi sederhana yaitu sebesar 0,381 artinya tingkat keeratan hubungan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dikategorikan “rendah” sebesar 0,381.

3.3.2. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 ^a	.145	.115	3.130

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber Data Olahan 2023 Versi SPSS 23

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Rsquare) yang diperoleh sebesar 0,145 atau 14,50% sedangkan sisanya 85,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

3.3.3. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji Signifikasi (Uji Statistik)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.773	1.601		26.716	.000
Beban Kerja	.066	.030	.381	2.180	.038

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Olahan 2023 Versi SPSS 23

Nilai t hitung yaitu sebesar $2.180 > t \text{ tabel } (dk = n - k)$, k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat) dalam persamaan dengan α (α) /2 yaitu sebesar 2,045 dan tingkat signifikan (sig) > dari 0,05 yaitu $0,038 < 0,05$ artinya Ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pegadaian Rasanae. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sugiharjo & Friska yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang selemba. Dan didukung oleh penelitian Jeky K R Rolos, dkk (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Asuransi jiwa sraya cabang manado kota.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pegadaian Rasanae. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target akan meningkatkan kinerja suatu karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan

5. SARAN

1. Beban kerja yang tidak berlebihan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian beban kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal.
2. Beban kerja yang sesuai dengan indikator kinerja adalah salah satu pencapaian pegawai yang membuktikan bahwa pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas dan kewajiban kerja nya.
3. Bagi peneliti selanjutnya sarankan penambahan variabel penelitian agar menjadikan suatu penelitian lebih baik lagi sehingga hasilnya dapat diberagam. Penambahan variabel baru seperti Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja dapat membuat penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena tentang Kinerja Pegawai dengan lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya menyarankan agar melakukan penelitian sejenis, seperti meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agripa Toar Sitepu, 2013. "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado", *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4, Hal. 1123-1133.
- Astianto, A., Supriyadi H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3 No.7
- Darwin, D. J. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi) PT. Fitrafood International. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*.
- Dhania. 2010. Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Imam Ghozali. (2013). *Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 19* (Badan Pene).
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisa Multivarian dengan Program SPSS*. (BPUNDIP).

- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mphil. 2014. *Impact of Layout Facilities on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5 No. 2; February 2014
- Adityawarman, Y. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot melampaui pencapaian kinerja ditahun sebelumnya. Untuk mencapai target tersebut , VI(1), 34–44.
- Munandar, A. S. 2001. *Stres dan Keselamatan kerja “Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Putra Achmad Syukriansyah. (2012), . "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. Finance.
- Rohman, & Ichsan. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. 2(1), 1–22.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.
- Sunarso, & Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.4 No.1, 72-79.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Tarwaka, 2011. *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: HARAPAN PRESS.
- Torang, Syamsir. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV