

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang

Siti Nur Aisah

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis, Universitas Nahdlatul Ulama
Kalimantan Selatan,
e-mail : sitinuraisah@yahoo.co.id

Penulis Korespondensi.Siti Nur Aisah, Program
Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Selatan,
e-mail : sitinuraisah@yahoo.co.id

A B S T R A K

Objektif. Diharapkan dengan beban kerja dan disiplin kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Material and Metode. Metode analisis penelitian menguji hipotesis dengan asosiatif kausal dan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian yang diambil sebesar 55 karyawan.

Hasil. Pengujian dengan koefisien jalur pengaruh variabel beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan pengujian statistik dimana nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,660 yang menunjukkan beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 66 %.

Kesimpulan. Beban kerja dan disiplin kerja yang tepat mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang.

Kata kunci :

Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

Objective. It is hoped that with proper workload and work discipline can improve employee performance.

Materials and Methods. The research analysis method tested the hypothesis with a causal associative and quantitative approach, the study population was taken by 55 employees.

Results. Testing with the path coefficient of the influence of workload (X_1) and work discipline (X_2) on employee performance (Y) uses statistical tests where the correlation coefficient (R) is 0.660 which shows workload and work discipline have a direct influence on employee performance of 66 %.

Conclusion. Appropriate workload and work discipline can improve employee performance at Kawan Malang People's Credit Bank.

Keywords :

Workload, Compensation, Job Satisfaction, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk mampu diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan, dimana hal ini menjadikan dorongan kepada karyawan untuk mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut berdampak pada penilaian standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dimana beban kerja dan disiplin kerja yang tepat sangat mempengaruhi kinerja dari pada karyawan.

Alya Izdihar Ayuningtyas dan Darwis Agustriyana (2022), Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kebersihan Tahura Ir. H. Djuanda. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan

bahwa variabel beban kerja dan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan kebersihan Tahura Ir. H Djuanda dimana beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kebersihan Tahura Ir. H. Djuanda. Nadila Andra Kurnia dan David Humala Sitorus (2022), Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Hasil uji T secara parsial membuktikan hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Sicepat Express Batam.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dimana dalam jangka waktu tertentu tersebut seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan. Dengan kata lain jika karyawan memiliki ketrampilan dan potensi maka pekerjaan itu akan dengan mudah diselesaikan. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku, (Hamali, 2018:85). Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu: disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Maka itu diharapkan karyawan memiliki disiplin kerja. Sehingga kinerja karyawan meningkat.

Hasil dari kerja karyawan diharapkan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dimana kinerja karyawan sangat diperlukan maka itu pihak perusahaan harus menilai beban kerja yang diberikan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan sehingga kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai sesuai tujuan.

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini dilakukan dengan harapan: menguji dan menjelaskan pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui berapa besar pengaruh beban kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang.

2. MATERIAL DAN METODE

Penelitian menggunakan metode asosistif kausal untuk melakukan analisis dan menjelaskan pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilakukan di Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang Jalan Raya Jetis NO. 105 Mulyoagung Dau. Populasi penelitian adalah karyawan tetap Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang sebanyak 55 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Mendeskripsikan pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. Tujuan dari analisis

adalah untuk mengukur berapa besar pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 55 orang.

3.1.1 Variabel Beban Kerja

Tabel 1
Variabel Beban Kerja (X_1)

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1}	X _{1.1.1}	0	0%	0	0%	0	0%	25	45%	30	55%	3.90
	Mean Indikator Target Yang Harus Dicapai (X _{1.1})											
X _{1.2}	X _{1.2.1}	0	0%	0	0%	0	0%	10	15%	45	85%	3.75
	Mean Indikator Kondisi Pekerjaan (X _{1.2})											
X _{1.3}	X _{1.3.1}	0	0%	0	0%	0	0%	20	20%	35	80%	3.85
	Mean Indikator Penggunaan Waktu (X _{1.3})											
X _{1.4}	X _{1.4.1}	0	0%	0	0%	0	0%	10	15%	45	85%	3.75
	Mean Indikator Standar Pekerjaan (X ₁)											

Sumber: Data Primer 2023

Keterangan :

X_{1.1.1} Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja.

X_{1.2.1} Peningkatan mutu hasil pekerjaan.

X_{1.3.1} Menyelesaikan tugas yang menantang.

X_{1.4.1} Etos kerja.

Tabel 1 menjelaskan dimana item perbaikan yang terus menerus dalam bekerja (X_{1.1.1}) mean sebesar 3.90 dimana terletak pada interval kelas > 3,4

4,2 dan tergolong kategori baik. Item peningkatan mutu hasil pekerjaan (X_{1.2.1}) mean sebesar 3.75 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong kategori baik. Item menyelesaikan tugas yang menantang (X_{1.3.1}) mean sebesar 3.85 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong kategori baik. Item etos kerja (X_{1.4.1}) mean sebesar 3.75 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong kategori baik.

3.1.2 Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2
Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2.1}	X _{2.1.1}	0	0%	0	0%	0	0%	5	10%	50	90%	3.80
	Mean Indikator Kemampuan (X _{2.1})											
X _{2.2}	Y _{2.2.1}	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%	4.00
	Mean Indikator Contoh Yang Baik (X _{2.2})											
X _{2.3}	Y _{2.3.1}	0	0%	0	0%	0	0%	10	20%	45	80%	3.78
	Mean Indikator Upah (Y _{2.3})											
X _{2.4}	Y _{2.4.1}	0	0%	0	0%	0	0%	15	25%	40	75%	3.75

		Mean Indikator Upah (Y _{2.4})											
X _{2.5}	Y _{2.5.1}	0	0%	0	0%	0	0%	3	8%	52	92%	3.83	
	Mean Indikator Pimpinan Yang Adil (Y _{2.5})												
X _{2.6}	Y _{2.6.1}	0	0%	0	0%	0	0%	20	40%	35	60%	3.62	
	Mean Indikator Sanksi (Y ₆)												
X _{2.7}	Y _{2.7.1}	0	0%	0	0%	0	0%	5	10%	50	90%	3.80	
	Mean Indikator Ketegasan Pemimpin (Y _{2.7})												
X _{2.8}	Y _{2.8.1}	0	0%	0	0%	0	0%	15	25%	40	75%	3.75	
	Mean Indikator Hubungan Kemanusiaan (Y _{2.8})												

Sumber: Data Primer 2023

Keterangan :

X_{2.1.1} Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai.

X_{2.2.1} Pimpinan memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan.

X_{2.3.1} Upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung.

X_{2.4.1} Pimpinan yang adil terhadap semua karyawan.

X_{2.5.1} Pegawai yang teratur oleh pimpinan.

X_{2.6.1} Sanksi memelihara disiplin pegawai.

X_{2.7.1} Ketegasan pemimpin dalam memimpin karyawan.

X_{2.8.1} Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai.

Tabel 2 menggambarkan, dimana item pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai (X_{2.1.1}) dengan mean 3.80 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item pimpinan memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan (X_{2.2.1}) dengan mean 4.00 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung (X_{2.3.1}) dengan mean 3.78 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item Pimpinan yang adil terhadap semua karyawan (X_{2.4.1}) dengan mean 3.75 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item pegawai yang teratur oleh pimpinan (X_{2.5.1}) dengan mean 3.83 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item sanksi memelihara disiplin pegawai (X_{2.6.1}) memiliki mean sebesar 3.62 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item ketegasan pemimpin dalam memimpin karyawan (X_{2.7.1}) mean 3.80 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai (X_{2.8.1}) mean sebesar 3.75 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik.

3.1.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	Y ₁	0	0%	0	0%	0	0%	5	10%	50	90%	3.80

Y	Y ₂	0	0%	0	0%	0	0%	5	10%	50	90%	3.80
	Mean Indikator Kemampuan (Y _{2.1})											
	Y ₃	0	0%	0	0%	0	0%	3	8%	52	92%	3.88
	Y ₄	5 0	90%	5	10%	0	0%	0	0%	0	0%	3.80
	Mean Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai (Y _{2.2})											
	Y ₅	0	0%	0	0%	0	0%	10	20%	45	80%	3.75
	Y ₆	0	0%	0	0%	0	0%	5	10%	50	90%	3.80
	Mean Indikator Semangat Kerja (Y _{2.3})											
	Y ₇	0	0%	0	0%	0	0%	5	10%	50	90%	3.80
	Y ₈	0	0%	0	0%	0	0%	3	8%	52	92%	3.88
Mean Indikator Pengembangan Diri (Y _{2.4})												

Sumber Data Primer 2022

Keterangan :

Y₁ Hasil kerjanya sesuai SOP.

Y₂ Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Y₃ Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncakannya.

Y₄ Menyelesaikan sejumlah pekerjaan melebihi standart yang telah ditentukan perusahaan.

Y₅ Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y₆ Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y₇ Antusias dalam mengikuti pelatihan.

Y₈ Kesempatan mempelajari hal-hal yang tidak diketahui.

Tabel 3 menggambarkan item hasil kerjanya sesuai SOP (Y₁) dengan mean 3.80 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang telah ditentukan perusahaan (Y₂) memiliki mean sebesar 3.80 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncakannya (Y₃) dengan mean sebesar 3,88 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item menyelesaikan sejumlah pekerjaan melebihi standart yang telah ditentukan perusahaan (Y₄) dengan mean sebesar 3,80 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item teliti dalam menyelesaikan pekerjaan (Y₅) memiliki mean sebesar 3,75 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item pegawai bersangkutan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y₆) memiliki mean sebesar 3,80 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item antusias dalam mengikuti pelatihan (Y₇) memiliki mean sebesar 3,80 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik. Item kesempatan mempelajari hal-hal yang tidak diketahui (Y₈) dengan mean sebesar 3,88 terletak pada interval kelas > 3,4 4,2 dan tergolong baik.

3.2 Analisis Inferensial

3.2.1 Pengujian Asumsi Klasik

3.2.1.1 Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Persamaan Regresi	P-Value (Kolmogorov-Smirnov)	P-Value (Shapiro-Wilk)	Kesimpulan
Beban Kerja	0,300	0,589	Normalitas Terpenuhi
Disiplin Kerja	0,300	0,467	Normalitas Terpenuhi
Kinerja Karyawan	0,300	0,365	Normalitas Terpenuhi

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2023

3.2.1.2 Uji Linearitas

Tabel 5
Hasil Uji Linieritas

Variabel Eksogen	Variabel Indogen	P-Value	Kesimpulan
Beban Kerja	Kinerja Karyawan	0,000	Linearitas terpenuhi
Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	0,000	Linearitas terpenuhi

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2023

3.2.2 Hasil Analisis Jalur

Tabel 6
Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Variabel	Beta	T	Sig	Keterangan
Kinerja Karyaan (Y)	Beban Kerja (X ₁)	0,480	2,320	0,036	Signifikan
	Disiplin Kerja(X ₂)	0,630	3,566	0,002	Signifikan
$t_{\text{tabel}} = 0,05$ $R \text{ Square} = 0,660$					

Sumber: data primer diolah, 2023

4 KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis pengujian koefisien jalur dimana ada pengaruh langsung antara variabel beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dari Nilai R Square dimana variabel beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Kawan Malang.

UCAPAN TERIMAKASIH

Disini saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini terlebih BPR Kawan Malang sehingga penelitian dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka yang berupa majalah/jurnal ilmiah:

Alya I. A., dan Darwis A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kebersihan Tahura Ir. H. Djuanda. Universitas Widyatama, Bandung. Jurnal Darma Agung, Vol. 30, No. 2, Agustus : 803 - 814.

Nadila A.K., dan David H.S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Value, 17 (1), Hal. 48 - 57.

Pustaka yang berupa judul buku:

Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Hartatik, Indah Puji. (2018). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogyakarta:Laksana.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.