

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA  
(PERSERO) Tbk. KANTOR CABANG DURI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**ELSA SURYANI PUTRI**  
**155210108**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**




**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

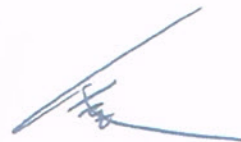
Nama : Elsa Suryani Putri  
NPM : 155210108  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

  
suyadi /Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

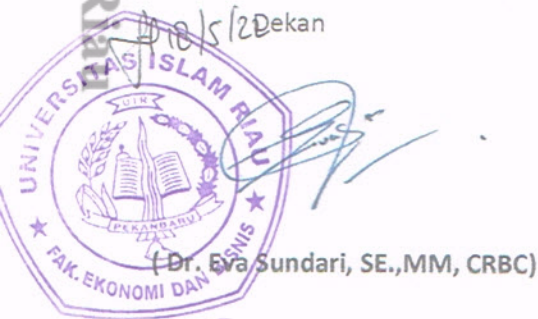
Ketua Program Studi



(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :





**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat :Jln. KaharudinNasution No. 113 MarpoyanPekanbaru  
Telp.(0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

**TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Nama : Elsa Suryani Putri  
NPM : 155210108  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.  
Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri”

**Disetujui Oleh :**

Tim Penguji :

1. Devi Kurniawati, SP., MM

2. Dr. Hazwari Hasan, SE., MM

**Mengetahui:**

Pembimbing

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat :Jln. KaharudinNasution No. 113 MarpoyanPekanbaru  
Telp.(0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Elsa Suryani Putri  
NPM : 155210108  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.  
Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri”  
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan	BeritaAcara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	15-10-2019	X	- Format penulisan - Judul disesuaikan - Data ditambah	
2.	10-02-2020	X	- Data jumlah nasabah - Masalah penelitian ditambah	
3.	24-02-2020	X	- Perbaiki teori	
4.	02-03-2020	X	- Acc Seminar	

5.	04-01-2021		- Acc kuesioner setelah diperbaiki	
6.	08-06-2021	X	- Format penulisan skripsi - Penulisan tabel - Perbaiki bab I-IV	
7.	02-03-2022	X	- Acc semhas	

Pekanbaru, 19 Mei 2022

Wakil Dekan I

(Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau


**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**



**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Elsa Suryani Putri  
NPM : 155210108  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri.  
Hari/Tanggal : Rabu 16 April 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Alm.H. Suyadi, SE., M.Si/Abd. Razak Jer, SE., M.Si		


**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Devi Kurniawati, SP., MM		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 72,4 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 16 April 2022  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**



\*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 464 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

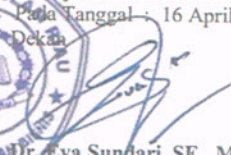
**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- Na m a : Elsa Suryani Putri  
N P M : 155210108  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Alm.H. Suyadi, SE.,M.Si/ Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Devi Kurniawati, SP., MM	Lektor C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 16 April 2022  
Dekan  
  
Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan** : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
  2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
  3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
  4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 464/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 15 April 2022, Maka pada Hari Rabu 16 April 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Elsa Suryani Putri  |
| 2. NPM                  | : 155210108   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri. |
| 5. Tanggal ujian        | : 16 April 2022   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B-) 72,9</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**

Wakil Dekan Bidang Akademis

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

- |   |         |
|---|---------|
| 1. Alm.H. Suyadi, SE., M.Si/Abd. Razak Jer, SE., M.Si | (.....) |
| 2. Devi Kurniawati, SP., MM                           | (.....) |
| 3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM                         | (.....) |

Notulen

- |                            |         |
|----------------------------|---------|
| 1. Gilang Nugroho, SE., MM | (.....) |
|----------------------------|---------|

Pekanbaru, 16 April 2022

Mengetahui

Dekan,



**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647



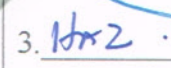
**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Elsa Suryani Putri  
NPM : 155210108  
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Duri.  
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 28 Juli 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Devi Kurniawati, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Dr. Hazwari Hasan, SE.	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 28 Juli 2020  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 2592/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 30 September 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Elsa Suryani Putri  
 N P M : 155210108  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Duri
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 1 Oktober 2019  
 Dekan,

  
 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ilmiah ini tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasi orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka,
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 19 Mei 2022

Saya yang membuat pernyataan

Elsa Suryani Putri

## ABSTRAK

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

*Oleh :*

**ELSA SURYANI PUTRI**

**NPM: 155210108**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian dan di hubungkan dengan landasan teori. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 44 orang karyawan dengan menggunakan metode purposive sampling teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Kata Kunci : *beban kerja, motivasi kerja***

## ABSTRACT

**The Effect of Workload on Employee Work Motivation at PT. Bank Rakyat  
Indonesia (Persero) Tbk. Duri Branch Office**

**By :**

**ELSA SURYANI PUTRI**

**NPM : 155210108**

This study aims to determine the effect of workload on employee motivation at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Duri Branch Office. This study uses a descriptive method, namely by analyzing the data that has been collected from the results of research and is connected with the theoretical basis. The data was obtained by giving questionnaires to 44 employees using purposive sampling method, the technique of determining the sample with certain considerations. The results of this study indicate that workload has a significant effect on employee motivation.

***Keywords: workload, work motivation***



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri”

Penulis menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini bukan hanya atas kemampuan dan usaha penulis semata. Namun juga berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih kepada kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi ayahanda Muslim dan ibunda Emi Surtina dan kepada kakak-kakak saya Yuni musliani dan Vivi Oktavia yang telah mendoakan saya,serta memberikan dukungan dan semangat.
2. Bapak Pof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
3. Ibuk Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universits Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau sekaligus dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan selama penulisan skripsi.

5. Selaku dosen, staf pengajar serta staf pegawai dalam lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Untuk seluru karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)Tbk. Kantor Cabang Duri
7. Untuk teman-teman seperjuangan sekaligus shabat-sahabat saya Ivi Oktaria, Vevi Vamela, Fatma Dewi, dan Meisy Yolanda terimakasih telah memeberikan semangat dan selalu menghibur saya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda pada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis berharap atas saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Peneliti



## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA	
PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Motivasi.....	9
2.1.1 teori Motivasi.....	10
2.1.2 jenis-jenis motivasi.....	12
2.1.3 langkah-langkah motivasi.....	13
2.1.4 faktor-faktor motivasi kerja karyawan.....	13
2.2 pengertian beban kerja.....	16
2.2.1 faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja.....	17

2.2.2 dimensi dan indikatoe beban kerja.....	18
2.2.3 pengukuran beban kerja.....	19
2.2.4 manfaat pengukuran beban kerja.....	20
2.3 penelitian terdahulu.....	21
2.4 kerangka pemikiran.....	23
2.5 hipotesis.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan objek penelitian.....	24
3.2 Operasional Variabel.....	24
3.3 Populasi dan Sampel.....	25
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6 Teknik Analisis Data.....	27
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.2 Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.3 Sejarah Singkat Perusahaan.....	32
4.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	34
4.4 Logo Bank Rakyat Indonesia.....	35

4.5 Struktur Organisasi.....	37
4.6 Job Description.....	39
<b>BAB V HASIL PENELITIAN</b>	
5.1 Identitas Responden.....	43
5.1.1 Jenis Kelamin.....	43
5.1.2 Tingkat Umur.....	44
5.1.3 Tingkat Pendidikan.....	45
5.1.4 Masa Kerja.....	46
5.2 Pengujian Kualitas Data.....	47
5.2.1 Uji Validitas.....	47
5.2.2 Uji Realibilitas.....	49
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	50
5.3.1 Tuntutan Tugas.....	51
5.3.1.1 Beban Kerja yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Standar Kontrak Kerja.....	51
5.3.1.2 Target Yang Harus Di Capai.....	53
5.3.2 Tuntutan Fisik.....	54
5.3.2.1 Karyawan Memiliki Waktu Luang Yang Sedikit.....	54
5.3.2.2 Jumlah Tugas Yang Harus Diselesaikan.....	56
5.3.3 Kondisi Kerja.....	57



5.3.3.1 Mendapatkan Kenyamanan Dan Keamanan Dalam Bekerja.....	57
5.3.3.2 Pekerjaan Ynag Dilakukan Mempunyai Resiko Tinggi.....	59
5.3.3.3 Dapat Menikmati Pekerjaan yang Dilakukan.....	60
5.3.4 Organisasi Kerja.....	61
5.3.4.1 Dapat Meninggalkan Kantor Ketika Waktu Kerja Telah Selesai.....	61
5.3.4.2 Jumlah Karyawan Sudah Cukup Untuk Menangani Pekerjaan yang Ada....	62
5.3.4.3 Pada Saat-saat Tertentu Menjadi Sangat Sibuk Dengan Pekerjaan.....	64
5.3.4.4.Beban Kerja Sesuai Dengan Ruang Lingkup.....	65
5.3.5 Evaluasi Kerja.....	66
5.3.5.1 Berapa sering frekuensi anda dalam menepati deadline pekerjaan yang telah diberikan.....	66
5.3.5.2 Pekerjaan yang dilakukan terjadwal dengan baik dan didukung dengan kebijakan perusahaan.....	68
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	72
5.4.1 Faktor Internal.....	72
5.4.1.1 senang mendapat pujian dari apa yang dikerjakan.....	73
5.4.1.2 selalu masuk kerja dan jarang absen.....	74
5.4.1.3 Selalu mencapai keumnggulan dalam bekerja.....	75
5.4.1.4 Diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.....	76

5.4.2 Faktor Eksternal.....	78
5.4.2.1 Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan.....	78
5.4.2.2 Mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja.....	79
5.4.2.3 Merasa nyaman dengan lingkungan kerja.....	80
5.4.2.4 Berusaha tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.....	82
5.4.2.5 Tanggung Jawab Pekerjaan Sudah Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan...83	
5.4.2.6 Mendapat Kesempatan Untuk Mengembangkan Keterampilan dan Kemampuan.....	84
5.5 Analisis Data Penelitian.....	88
5.5.1 Analisis Regresi Sederhana.....	88
5.5.2 Uji Koefisien Korelasi.....	90
5.5.3 Uji Koefisien Determinasi.....	91
5.5.4 Uji T Persial.....	92
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	94
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	97
6.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Komposisi Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero).....	3
Tabel 1.2 Jumlah Perkembangan Nasabah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero).....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	24
Tabel 5.1 Karakteristik Responden.....	43
Tabel 5.2 Tingkat Umur Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero).....	44
Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Perser).....	45
Tabel 5.4 Masa Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero).....	46
Tabel 5.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja (X).....	48
Tabel 5.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y).....	48
Tabel 5.7 Hasil Pengujian Realibilitas.....	49
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Kontrak Kerja.....	52
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Target Yang Harus Dicapai Dalam Pekerjaan Sudah Jelas.....	53

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mempunyai Waktu luang yang Sedikit.....	55
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Tugas Yang Harus Dislesaika.....	56
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Kenyamanan Dan Keamanan Dalam Bekerja.....	58
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Dilakukan Mempunyai Resiko Yang Tinggi.....	59
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Menikmati Pekerjaan Yang Dilakukan.....	60
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Meninggalkan Kantor Ketika Waktu Kerja Telah Selesai.....	61
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Karyawan Sudah Cukup Untuk Menangani Pekerjaan Yang Ada.....	63
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Pada Saat-saat Tertentu Menjadi Sangat Sibuk Dengan Pekerjaan.....	64
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja Sesuai Dengan Ruang Lingkup Pekerjaan.....	65

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Terhadap Berapa Sering Frekuensi Dalam Menepati Deadline Pekerjaan Yang Telah Diberikan.....	66
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan Terjadwal Dengan Baik Dan Didukung Oleh Kebijakan Perusahaan .....	68
Tabel 5.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.....	69
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Senang Mendapatkan Pujian Dari Apa Yang Dikerjakan.....	73
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Masuk Kerja dan Jarang Absen .....	74
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Mencapai Keunggulan Dalam Bekerja.....	75
Tabel 2.25 Tanggapan Responden Mengenai Diberi Sertifikat Atas Prestasi Yang Diraih.....	77
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diberikan Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan.....	78
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja.....	79





Tabel 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Nyaman Dengan Lingkungan Kerja.....	81
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Berusaha Tidak Melakukan Kesalahan Dalam Bekerja.....	82
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan.....	83
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Kesempatan Untuk Mengembangkan Keterampilan Dan Kemampuan.....	84
Tabel 5.32 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.....	85
Tabel 5.33 Hasil Anallisis Regresi Sederhana.....	88
Tabel 5.34 Hasil Pengujian Korelasi.....	90
Tabel 5.35 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	92
Tabel 5.36 Hasil Perhitungan T-Hitung.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....23

Gambar 4.1 Logo Bank BRI.....37

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.....38



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk tercapainya tujuan dan sasaran. Sehingga sumber daya manusia dapat dikatakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahlian maupun sikapnya. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efisien.

Selain itu motivasi merupakan faktor yang penting bagi setiap individu dalam melakukan sesuatu untuk dapat mencapai keinginannya, termasuk dalam bekerja. Menurut Winardi (2010:73), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi

kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi maupun non materi.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi (Dhanial, 2010). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, dan mudah marah-marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan.

PT. Bank Rakyat Indonesia atau yang lebih sering dikenal dengan BRI merupakan salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia, yang memiliki jumlah sumber daya manusia (SDM) cukup banyak dan berkualitas. Kantor Bank Rakyat Indonesia ini tersebar di seluruh Indonesia sehingga mempermudah masyarakat untuk memperoleh layanan simpanan atau pinjaman dan deposito. Seperti kantor Cabang BRI yang berada di Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Adapun komposisi karyawan yang terdapat pada PT. Bank Rakyat Indonesia Duri untuk tahun 2018 di sajikan pada table berikut:

**Table 1.1 :Komposisi Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)  
Kantor Cabang Duri Tahun 2018**

No	Uraian Staf	Jumlah Karyawan
1	Pemimpin Cabang	1
2	Manager	2
3	Asisten Manager	2
4	Supervisor	2
5	Auditor	3
6	Accoun Officer	8
7	Founding Officer	3
8	Petugas Kliring	1
9	Petugas ATM	1
10	Petugas Dana dan Jasa	1
11	Petugas Tim Kurir Kas	2
12	Petugas SDM	1
13	Petugas Logistik	1
14	Petugas Adm. Unit	2
15	Petugas Quality Assurance	1
16	Petugas Adm. Kredit	1
17	Customer Service	2
18	Teller	4
19	Security	6
20	Driver	2
21	Pramubakti	3
Total Karyawan		49

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Duri

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Duri pada tahun 2018 adalah sebanyak 49 orang, yang di pimpin oleh 1 pemimpin cabang, 2 manager, 2 asisten manager, 1, 2 supervisor, 3 auditor, 8 account officer, 2 funding officer, 1 petugas kliring, 1 petugas ATM, 1 petugas dana dan jasa, 2 petugas tim kurir kas, 1 petugas SDM, 1 petugas logistic, 2 petugas adm. Unit, 1 petugas quality assurance, 1 petugas adm. Kredit, 2 customer service, 4 teller, 6 security, 2 driver, 3 pramubakti.

**Table 1.2: Jumlah Perkembangan Nasabah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Duri Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Produk			Jumlah
		Deposito	Giro	Tabungan	
1	2017	1.421	985	12.208	14,614
2	2018	1.619	1.103	13.969	16,691
3	2019	1.852	1.294	15.010	18,156
Jumlah		4,892	3,382	41,187	49,461

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia ( Persero) Cabang Duri

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 sampai 2019 terjadi peningkatan jumlah nasabah pada deposito, giro, dan tabungan. Terlihat dari tahun 2017 jumlah nasabah deposito 1.421, giro sebanyak 985, tabungan 12.208, tahun 2018 jumlah nasabah deposito 1.619, giro 1.103, tabungan 13.969, dan pada tahun 2019 jumlah nasabah deposito 1.852, giro 1.294, tabungan 15.010.

Berdasarkan kunjungan lapangan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Duri terdapat adanya permasalahan yaitu: 1) adanya masalah beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang sudah ditetapkan sehingga mengakibatkan bertambahnya jam kerja atau lembur. 2) selain itu ada beberapa karyawan yang datang terlambat, dan ketika ada penjelasan dari pimpinan beberapa karyawan tidak memperhatikan. 3) sebagian karyawan tidak dapat meninggalkan pekerjaan dan tidak bisa digantikan oleh karyawan lain, karena dapat mengakibatkan terganggunya proses pelayanan.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri.”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri.”

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### a. Tujuan Penelitian

1. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Beban Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri.
2. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri.

#### b. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak perusahaan untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri.



### 3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar atau sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang penulisan penelitian. Sistematika penulisan penelitian ini disusun sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan .

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dikemukakan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teori-teori

tersebut dikutip dari berbagai literature. Selain itu dijelaskan pula mengenai

pemikiran teoritis

dan hipotesis.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang metode apa yang digunakan dalam penelitian ini, lokasi/objek penelitian, operasionalisasi variable penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai gambaran perusahaan sebagai obyek penelitian.

#### **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil dari analisis data.

#### **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, serta saran yang dapat diberikan pada penulis.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Prof.Sri Indrastuti (2014:87), menyatakan bahwa kata motivasi mempunyai pengertian hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif. Istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti bergerak. Definisi komprehensif motivasi adalah proses defisiensi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Menurut Hasibuan (2016: 219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sunyoto (2013:11) berpendapat motivasi kerja adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan sebuah elemen penting dalam sebuah organisasi.

Menurut Sadirman (2011:73) motivasi kerja juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang.

Dari berbagai pendapat definisi motivasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang tumbuh dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai tujuan sesuai dengan keinginannya.

### **2.1.1 Teori Motivasi Kerja**

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi kerja yang di kemukakan oleh Abraham Maslow yaitu teori hierarki kebutuhan. Menurut

Abraham Maslow dalam Sri Indastuti (2017:96) teori kebutuhan di asumsinya jika suatu jenjang kebutuhan dipenuhi, maka tidak menimbulkan motivasi kerja lagi. Dan motivasi muncul untuk mencapai jenjang yang lebih tinggi berikutnya.

Abraham Maslow dalam Sri Indrastuti (2017:96) mengemukakan bahwa hiererki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut sekaligus dimensi motivasi kerja:

1. Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan tingkat paling dasar dalam hierarki ini yang memotivasi untuk dipenuhi. Dan merupakan kebutuhan primer yang harus dipenuhi. Kebutuhan lapar, haus, tidur dan seks merupakan beberapa contoh. Menurut teori, jika kebutuhan dasar terpuaskan, mereka tidak lagi berfungsi memotivasi. Bila karyawan telah terpenuhi kebutuhan primernya maka ia tidak akan berjuang untuk mendapatkannya. Dan muncul kebutuhan yang lebih tinggi lagi untuk memotivasi kerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman, tingkat kebutuhan yang kedua ini merupakan kebutuhan akan rasa keamanan. Maslow menekankan keamanan emosi dan fisik.
3. Kebutuhan akan merasa memiliki atau social, dalam organisasi perusahaan terdapat rasa saling memiliki dan menghargai diantara sesama para karyawan dan kondisi ini menciptakan motivasi kerja yang kuat.
4. Kebutuhan penghargaan, tingkat penghargaan mewakili kebutuhan manusia yang lebih tinggi kebutuhannya akan kekuasaan, dan status dapat dianggap sebagai bagian dari tingkat ini. Maslow secara cermat menunjukkan bahwa

tingkat penghargaan mencakup penghargaan diri dan penghargaan pada orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, tingkat ini merupakan puncak semua kebutuhan manusia yang rendah, sedang, dan lebih tinggi. Orang yang telah mempunyai aktualisasi diri adalah orang yang terpenuhi dan menyadari semua potensinya. Aktualisasi diri dekat hubungannya dengan konsep diri, aktualisasi diri merupakan motivasi seseorang untuk merubah persepsi diri dalam realita kerja.

### 2.1.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja menurut Malayu Hasibuan (2013:17-18) adalah sebagai berikut:

#### 1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### 2. Motivasi Negatif

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negarif ini semangat

bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.1.3 Langkah-langkah Motivasi Kerja

Dalam memotivasi karyawan ,ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkah-langkah tersebut menurut Sunyoto (2013:17), adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

### 2.1.4 Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2013:13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

## 2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kejabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

## 3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

## 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat di perlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.



## 5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan pada para karyawan merupakan timbale balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

## 6. Pengakuan

Pengakuan atas keahlian dan kemampuan bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

## 7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk bersemangat dalam melaksanakan tuga-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

## 2.2 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Winarta (2014:7)

Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau sekelompok jabatan ( unit kerja )yang dilaksanakan dalam keadaan atau kondisi normal (Dhania,2010).

Menurut Sakti (2016:70) beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stress yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para pegawai dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering di jumpai selain itu dengan di tmbahnya dengan tekanan waktu pengerjaan tugas yang banyak membuat para pegawai tertekan dan menjadi stress.

Berdasarkan pengertian beban kerja di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

### 2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian ini Aminah Soleman (Jurnak Arika,2011:85) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal, beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a) Tugas (Task), meliputi tugas bersifat fisik, satasiun kerja, tata ruang kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, baban yang diangkat. Sedangkat yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
  - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
  - c) Lingkungan kerja, dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stesor, meliputi faktor stomatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisikesehatan, dan sebagainya) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

Dari faktor-faktor tersebut dapat di peroleh indicator-indikator dari variable beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor eksternal
  - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik(sikap kerja)
  - b) Tuga-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
  - c) Waktu kerja dan waktu istirahat
  - d) Kerja secara bergilir
  - e) Pelimpahan tugas dan wewenang
2. Faktor internal
  - a) Faktor stomatis (kondisi kesehatan)
  - b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

### **2.2.2 Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Munandar (2014:23) yaitu:

#### **1. Beban Fisik**

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem tubuh, jantung, pernafasan serta alat indra pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indicator dari beban fisik yaitu: beban fisik fisiologis dan beban fisik biomenanika.

## 2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indicator dari beban mental yaitu: konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

## 3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tuga-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan .adapun indicator beban waktu yaitu: kecepata dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

### 2.2.3 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Muskal, 2010).

Pengukuran beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja, tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjectif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini biasanya menggunakan skala penilaian.

2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran 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 di tentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Pengukuranyang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot, dan respon-respon tubuh lainnya.

#### **2.2.4 Manfaat Pengukuran Beban Kerja**

Menurut Muskal (2010), dijelaskan bahwa dalm melakukan pengukuran baban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni:

- a) Penataan/penyempurnaan struktur organisasi
- b) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
- c) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
- d) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
- e) Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural

- f) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
- g) Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
- h) Program promosi pegawai
- i) Reward and punishment terhadap unit atau pejabat

### 2.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

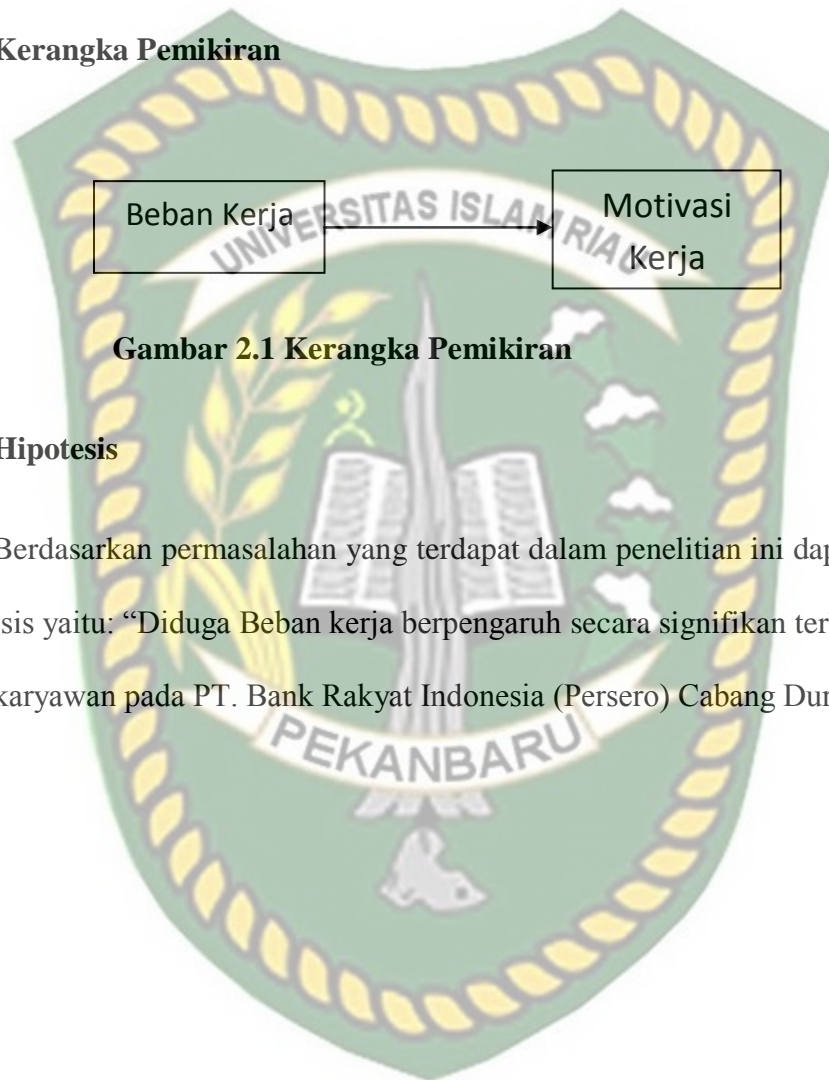
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Peneliti	Variable	Hasil penelitian
1.	Sujarwanto (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan BTN Yogyakarta	- motivasi kerja - beban kerja -kinerja karyawan	1. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap karyawan bank BTN Yogyakarta dan dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima. Jadi jika motivasi kerja karyawan Bank BTN Yogyakarta baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. 2. Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai hasil pengujian $\beta=0,260$ dengan $\rho=0,004$ . Kontribusi beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,066. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan beban kerja memiliki pengaruh positif dan

				<p>signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta.</p> <p>3. dari hasil analisis regresi nilai motivasi kerja <math>\beta=0,230</math> berpengaruh positif dengan beban kerja sebesar <math>\beta=0,260</math> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (<math>\Delta R^2</math>) 0,102. Yang artinya motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 10% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima.</p>
2.	Dwi Andriyani (2015)	Pengaruh motivasi kinerja karyawan pada PT. Kamadjaja Logistik kota Pekanbaru	-Pengaruh motivasi -kinerja karyawan	1. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya perubahan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja karyawan.
3	Julio Andinugroho (2017)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Di Rumah Makan Cahaya Emas	Independent: pengaruh bebankerja terhadap motivasi Dependent:	Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16.0 for windows dengan membandingkan hasil t hitung sebesar 9,408 lebih besar daripada hasil t table sebesar 2,093 maka hipotesis diterima yaitu “beban kerja berpengaruh



				terhadap motivasi kerja di Rumah Makan Cahaya Emas
--	--	--	--	--

#### 2.4 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

#### 2.5 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis yaitu: “Diduga Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Duri. “

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kota Duri dengan objek penelitian pada kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jl. Jendral Sudirman No.245 Duri.

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variable yang di bahas yaitu pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia ( persero ) sebagai variable control.

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

Variable	Dimensi	Indicator	Skala
Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. ( Munandar,2011)	a. Tuntutan Tugas  b. Tuntutan Fisik  c. Kondisi Kerja	1. Beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kontrak kerja. 2. Target yang harus dicapai.  1. Karyawan memiliki waktu luang yang sedikit. 2. Jumlah tugas yang harus diselesaikan.  1. Mendapatkan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.	Ordinal

	d. Organisasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Pekerjaan yang dilakukan mempunyai resiko tinggi.</li> <li>3. Dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan.</li> </ol>	
	e. Evaluasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai.</li> <li>2. Jumlah karyawan sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.</li> <li>3. Pada saat tertentu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan.</li> <li>4. Beban kerja sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan.</li> </ol>	
Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi	a. Faktor Internal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Senang mendapat pujian dari apa yang dikerjakan.</li> <li>2. Selalu masuk kerja dan jarang absen.</li> <li>3. Selalu mencapai keunggulan dalam</li> </ol>	Ordinal

<p>dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan,2005)</p>	<p>b. Faktor Eksternal</p>	<p>bekerja. 4. Diberikan penghargaan sertifikat atas prestasi yang diraih.</p> <p>1. Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan 2. Mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja 3. Merasa nyaman dengan lingkungan kerja 4. Berusaha tidak melakukan kesalahan dalam bekerja 5. Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan. 6. Mendapat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.</p>	
---	----------------------------	---	--

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 49 orang. Peneliti hanya mengambil 44 orang yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang

Duri. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik Purposive Sampling. Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2016:85). Adapun jumlah sampel dilakukan secara sensus

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Data Primer

Yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari obyek penelitian melalui wawancara dengan panduan kuesioner kepada responden tentang penempatan dan beban kerja terhadap motivasi dan dampaknya pada prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan di peroleh dari PT. Bank Rakyat Indonesia Duri yang bersangkutan, atau data yang tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka yang terdiri dari data karyawan, struktur organisasi dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan dalam penulisan ini.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi : dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan penelitian.

- b. Wawancara : dilakukan sesuai indicator melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden yang telah ditentukan.
- c. Kuesioner : yaitu menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan mendeskripsikan dan menggambarkan keadaan yang terjadi pada objek penelitian berdasarkan data-data yang diperoleh serta dilandasi teori-teori maupun konsep yang relevan, kemudian dapat diambil suatu kesimpulan.

Dalam penelitian, kemampuan instrumen penelitian (valid dan reliabel) merupakan hal yang penting dalam pengumpulan data. Karena data yang benar sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari benar tidaknya instrumen pengumpul data.

Ada tiga kriteria pokok yang harus dipenuhi oleh suatu instrumen penelitian agar dinyatakan memiliki kualitas baik. Kriteria yang dimaksud adalah validitas, reliabilitas, dan praktibilitas (Buchari, 2009 : 347).

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
  - a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang

tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti.

Pengukuran yang dinyatakan valid menurut Jonathan (2008 : 188), yaitu :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

Sedangkan syarat sebuah instrumen yang dinyatakan valid adalah:

- Korelasi tiap faktor positif
  - Nilai korelasi tiap faktor melebihi 0,207
- b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan.

Pengukuran yang dinyatakan valid menurut Jonathan (2008 : 189), yaitu :

- Jika  $r_{alpha} > 0,6$  maka pertanyaan tersebut reliabel
- Jika  $r_{alpha} < 0,6$  maka pertanyaan tersebut tidak reliable

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisi Regresi Linear Sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y). Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X, sedangkan variabel akibatnya dilambangkan dengan Y.

Model persamaan regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX + e$$

Keterangan :

Y : Beban Kerja

$\alpha$  : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Motivasi Kerja

e : Standard Error

## 3. Menentukan koefisien korelasi ( r )

$$R = \frac{(n\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{\{N\sum^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$



Keterangan :

R = koefisien korelasi

X = Tanggapan Responden

Y = Total tanggapan responden terhadap seluruh pernyataan

n = jumlah responden

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variable bebas terhadap variable terikat yang ditunjukkan dengan rumus

$$R^2 = \frac{\{(n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}^2}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas

Y = Variabel terikat

## 5. Uji Hipotesis

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen (Y), signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat

berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{table}$ .

- Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variable bebas dan terikat
- Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variable bebas dan terikat.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (kualitatif).

Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut :

- Sangat setuju : nilai 5
- Setuju : nilai 4
- Cukup : nilai 3
- Tidak setuju : nilai 2
- Sangat tidak setuju : nilai 1

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan bank pemerintah yang beroperasi pertama kali di Indonesia. Dalam perkembangannya BRI sudah beberapa kali melakukan perubahan nama dan status yang memiliki kaitan erat dengan sejarah perjuangan bangsa Indonesia. Perubahan-perubahan yang dilakukan BRI tentunya mengandung arti penting bagi perkembangan dan pertumbuhan BRI. Hal ini sejalan dengan cita-cita dan tujuan BRI yang tertuang dalam visi dan misi BRI dalam melayani nasabah.

Dalam pelaksanaan operasionalnya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk kantor cabang Duri dijalankan oleh pegawai yang memiliki kesadaran akan tanggung jawab yang besar sesuai yang telah ditentukan dalam *job description* masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan. Penjelasan mengenai gambaran umum perusahaan secara lebih lengkap dan jelas adalah sebagai berikut.

#### 4.2. Sejarah Singkat Perusahaan

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerkortosche*

*Hulp en Spaarbank derInlandsche Hoofden* atau “Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”, suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (Pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian di jadikan hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan peraturan pemerintah NO.1 tahun 1946 pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No.41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, bank Tani Nelaya dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan penetapan presiden (penpres) No.9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar penpres no.17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank Tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor dan Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No.14 tahun 1967 tentang Undang-Undang pokok perbankan dan Undang-Undang No.13 tahun 1968 tentang Undang-Undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang No.21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang perbankan No.7 tahun 1992 dan peraturan pemerintah RI No.21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu 100% ditangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003,pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai sekarang.

#### **4.3. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi dan misi merupakan acuan setiap punit bisnis dan setiap anggota organisasi dalam membuat strategi dan mengambil tindakan.Visi dan misi dibuat dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal dan internal serta menggambarkan harapan dan keinginan kedepan. Adapun Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah:

## Visi

“Menjadi Bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah”.

## Misi

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro,kecil dan menengah untuk menunjang perekonomian masyarakat.
2. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalu jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang professional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen resiko serta praktek *Good Corporate Governance (GCG)* yang sangat baik.
3. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Berikut ini adalah prinsip-prinsip Good Corporate Governance yang diterapkan oleh BRI:

1. Transparansi (Transparency)

Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan mengemukakan informasi materil dan relevan mengenai perusahaan.

2. Akuntabilitas (accountability)

Kejelasan fungsi, pelaksanaan dan peertanggung jawaban oranisasi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.

### 3. Pertanggungjawaban (Responsibility)

Kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

### 4. Kemandirian (Independence)

Suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara professional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

### 5. Kewajaran (Fairness)

Keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak stakeholders yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. NOKEP: S.44-DIR/9/1983 tanggal 1 oktober 1983.

## 4.4 Logo Bank Rakyat Indonesia

logo merupakan salah satu simbol yang ada dalam suatu usaha atau perusahaan yang merupakan cirri khas atau pembeda dari usaha atau perusahaan lainnya.

Dibawah ini adalah logo Bank Rakyat Indonesia.

Gambar 4.1 Logo Bank BRI



Filosofi gambar logo Bank Rakyat Indonesia:

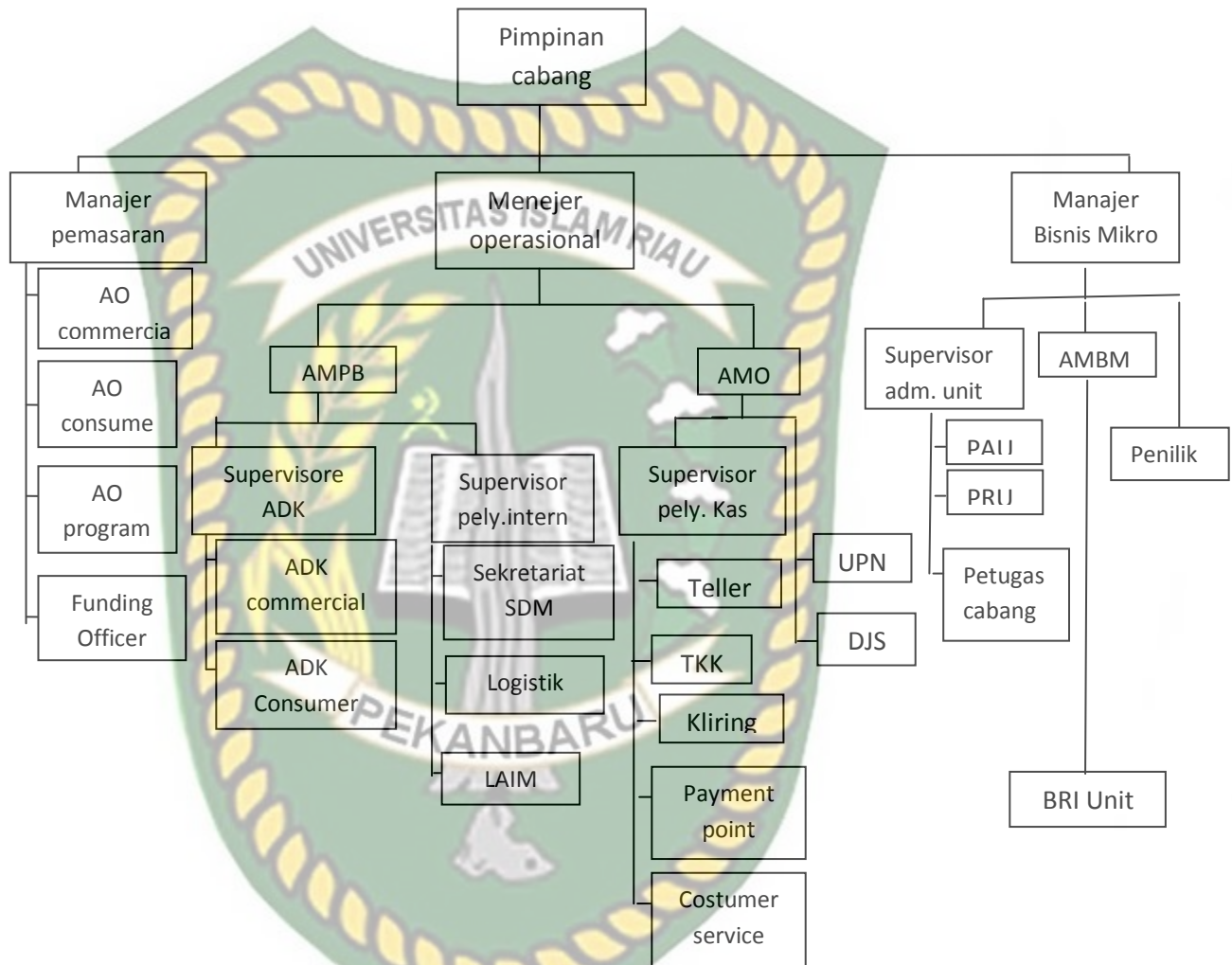
1. Warna biru berarti sportifitas dan professional
2. Huruf B merupakan singkatan dari kata Bank
3. Huruf R merupakan singkatan dari Rakyat
4. Huruf I merupakan singkatan dari kata Indonesia

#### 4.5. Struktur Organisasi Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk.

Organisasi merupakan alat atau wadah yang digunakan oleh perusahaan guna merealisasikan tujuan yang telah digariskan. Tujuan utama dalam pembentukan struktur organisasi adalah untuk mengkoordinasi semua kegiatan, baik secara fisik maupun non fisik yang di arahkan pada pencapaian tujuan. Dalam mewujudkan usaha-usaha perusahaan diperlukan suatu kegiatan terarah sehingga pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan secara tertib dan lancar berpedoman kepada perangkat-perangkat organisasi yang telah ditentukan.



Berikut ini adalah struktur organisasi kantor cabang Bank Rakyat Indonesia



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)**

*Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk.*

## 4.6 Job Description

Adapun tugas dan tanggung jawab struktur organisasi tersebut adalah:

### 1. Pimpinan Cabang

- a. Mengawasi dan mengkoordinir pembinaan, pengembangan dan pengelolaan usaha-usah PT. BnK Rakyat Indonesia (Persero) Tbk terutama yang berada di kantor cabang.
- b. Memonitor dan membina pengembangan kantor unit yang berada dicabangnya.
- c. Mengidentifikasi potensi-potensi bisnis mikro, ritel dan menengah.

### 2. AMO (Asisten Manajer Operasional)

- a. Mengawasi jalannya semua kegiatan operasional kantor cabang.
- b. Menyelesaikan semua kendala-kendala operasional seperti dalam hal melayani nasabah, termasuk permasalahan perangkat komputer.

### 3. AMBM (Asisten Manajer Bisnis Mikro)

Mengkoordinir semua kegiatan operasional dan administrasi kantor unit

### 4. Supervisor

5. Kepemimpinan yang tidak boleh membuat kebijakan strategis, tapi hanya menerjemahkan dan meneruskan kebijakan strategis atasannya kepada bawahan untuk dikerjakan secara efektif dan produktif atau sebagai coordinator unit kerja.

6. Supervisor Penunjang Bisnis

Supervisor yang mengurus administrasi kredit/pinjaman, mengawasi administrasi yang berhubungan dengan keseluruhan pinjaman.

7. Supervisor Layanan Operasi

Supervisor mensupervisi justifikasi pekerjaan AMO dan MO agar memenuhi target bank.

8. Supervisor Penunjang Operasional

Supervisor yang mengurus SDM logistic dan IT kantor cabang.

9. Account Officer (AO)

Mempersiapkan dan melaksanakan rencana atas account pembiayaan dan menetapkan prioritas pembinaan account pembiayaan untuk mencapai portofolio pembiayaan yang berkembang, sehat dan menguntungkan baik untuk pihak bank sebagai pemilik produk perbankan dan nasabah sebagai pengguna jasa perbankan.

10. Account Officer Komersil

Melayani nasabah pinjaman di luar PNS dan pensiunan dan dana pinjaman. Memasarkan produk BRI lainnya.

#### 11. Account Officer Konsumer

Melayani nasabah-nasabah kepada PNS dan pensiunan.

#### 12. Account Officer Program

Melayani pinjaman-pinjaman yang dananya dari pemerintah pusat maupun daerah.

#### 13. SDM

- a. Memenuhi kebutuhan dan permintaan seluruh karyawan.
- b. Mengurus perjalanan dinas maupun biaya-biaya yang berhubungan dengan penugasan karyawan.
- c. Mengurus administrasi cuti, pembayaran gaji karyawan.

#### 14. Logistic

- a. Memenuhi segala kebutuhan dan perlengkapan operasional kantor cabang dan kantor unit.
- b. Membuat laporan perubahan angka-angka yang berhubungan dengan neraca kantor cabang.
- c. Menyiapkan data perkembangan neraca yang dicetak setiap hari.

#### 15. Teller

Melaksanakan pembukuan transaksi yang merupakan uang tunai baik setoran maupun pengambilan

#### 16. Customer Service

Mempunyai tugas sebagai penerima tamu, sebagai deskman, sebagai salesman, sebagai relation officer, dan sebagai komunikator. Selain itu tugas utamanya adalah melayani kebutuhan nasabah.

#### 17. Funding officer

Mencari nasabah yang kelebihan dana yang mau menyimpan dana dengan menawarkan simpanan berupa simpanan giro, tabungan, deposito.

#### 18. Tim Kurir Kas

Membantu kantor cabang ataupun unit dalam memenuhi kebutuhan kasfisik (uang).

#### 19. UPN ( Unit Pelayanan Nasabah)

Memberikan informasi kepada nasabah dan masyarakat lainnya mengenai seluruh produk bank serta ikut membantu melayani nasabah.

#### 20. DJB (Dana Jasa Bank)

Melayani nasabah yang membuka rekening simpanan atau dana dan nasabah yang memerlukan layanan mengirim uang. Membuat laporan yang berhubungan dengan pengumpulan dana dan jasa bank lainnya.

#### 21. PAU (Petugas Administrasi Unit)

Membuat laporan-laporan yang berhubungan dengan kantor unit.

#### 22. Penilik

Mengawasi operasional kantor unit. Mensupport serta ikut mengatasi permasalahan yang ada di kantor unit

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis data dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Duri. Data-data yang di analisis diperoleh dari kuesioner yang ditujukan kepada responden. Sebelum melakukan analisis beban kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Duri, maka terlebih dahulu akan di analisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 44 responden.

##### 5.1.1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan berdasarkan jumlah sampel pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Duri, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Wanita	21	47,7
2	Pria	23	52,3
Jumlah		44	100

*Sumber : Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas, diketahui dari 44 orang responden pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Duri, responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 47,7% dan sisanya pria sebanyak 52,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Duri dimana mayoritas karyawan berjenis kelamin pria.

### 5.1.2. Tingkat Umur

Adapun tingkat umur karyawan berdasarkan jumlah sampel pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Duri yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat tabel berikut ini:

**Tabel 5.2 Tingkat Umur Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri**

Klarifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase
20-30	14	31,8
31-40	23	53,2
>40	7	15,0
Jumlah	44	100

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel diketahui tingkat umur responden pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Duri, 31,8% berumur 26-30 tahun, 53,2% berumur 31-40 tahun, dan 15,0% berumur >40 tahun.

### 5.1.3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan memegang peran penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi pada umumnya akan lebih mudah menerima setiap masukan dan embelajaran yang diberikan kepadanya. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Duri dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri**

Klarifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
SMA	4	9,09
D3	10	22,73
S1	25	56,81
S2	5	11,37
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Duri yaitu sebesar 9,09% merupakan karyawan tamatan SMA. Kemudian sebanyak 22,73% karyawan tamatan D3. Selanjutnya sebesar 56,81% karyawan tamatan S1. Dan sebesar 11,37% karyawan tamatan S2.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir yang mendominasi adalah sarjana strata satu (S1). Tingkat pendidikan formal karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Duri



memenuhi kualitas kerja yang diharapkan, tetapi tidak menutup kemungkinan agar karyawan dapat memperoleh gelar pendidikan yang lebih tinggi lagi dan tentunya sebagai wujud dari profesionalisme dalam bekerja.

#### 5.1.4. Masa Kerja

Adapun masa kerja karyawan berdasarkan jumlah sampel yang diambil pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Duri, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.4 Masa Kerja Responden PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri**

Klarifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase
<5 tahun	6	13,7
5-10 tahun	13	29,5
>10 tahun	25	56,5
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel dapat diketahui masa kerja responden yang merupakan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 13,7% memiliki masa kerja <5 tahun. Kemudian sebanyak 13 orang atau sebesar 29,5% memiliki masa kerja 5-10 tahun. Dan selanjutnya sebanyak 25 orang atau sebesar 56,5% memiliki masa kerja >10 tahun.

Masa kerja responden yang mendominasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Duri adalah >10 tahun. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa karyawan-karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Duri tergolong sudah mempunyai pengalaman kerja yang sangat baik.

## 5.2. Pengujian Kualitas Data

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan pada dua variable dalam penelitian ini, yaitu variable Beban Kerja (X) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y). Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Berikut adalah hasil dari pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas

**Tabel 5.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja (X)**

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X)	X.1	0,587	0,297	Valid
	X.2	0,613	0,297	Valid
	X.3	0,349	0,297	Valid
	X.4	0,452	0,297	Valid
	X.5	0,327	0,297	Valid
	X.6	0,439	0,297	Valid
	X.7	0,370	0,297	Valid
	X.8	0,365	0,297	Valid
	X.9	0,431	0,297	Valid
	X.10	0,500	0,297	Valid
	X.11	0,355	0,297	Valid
	X.12	0,420	0,297	Valid
	X.13	0,437	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan2021

Hasil pengujian validitas untuk variable Motivasi Kerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,370	0,297	Valid
	Y.2	0,585	0,297	Valid
	Y.3	0,525	0,297	Valid
	Y.4	0,442	0,297	Valid
	Y.5	0,481	0,297	Valid
	Y.6	0,459	0,297	Valid
	Y.7	0,437	0,297	Valid
	Y.8	0,604	0,297	Valid
	Y.9	0,331	0,297	Valid
	Y.10	0,532	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai  $r\text{-hitung}$  yang kurang dari  $r\text{-tabel}$  menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur atau tidak valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas  $r\text{-tabel}$  yaitu 0,297 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variable Beban Kerja (X) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y).

### 5.2.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistenan jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variable Beban Kerja (X) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronchboach*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.7 Hasil Pengujian Realibilitas**

<b>Variabel Penelitian</b>	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	<b>Kesimpulan</b>
Beban Kerja (X)	0,639	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	0,625	0,600	Reliabel

*Sumber: Data olahan2021*

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa menunjukkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,600. Berdasarkan dari hasil ujireliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,600 sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Beban Kerja (X) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y).

### **5.3. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri**

Beban kerja adalah tindakan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah waktu yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan melakukan analisis beban kerja diharapkan dapat diketahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, baik dalam unit kerja, departemen, divisi, maupun perusahaan (Pranoto, 2015).

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Selain itu kapasitas yang dibutuhkan seseorang untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

### **5.3.1 Tuntutan Tugas**

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Target yang harus dicapai pada perusahaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan salah satu tuntutan tugas pada perusahaan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

#### **5.3.1.1 Beban Kerja Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Standar Kontrak Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan juga menimbulkan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, turunnya konsentrasi atau mudah marah.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan standar kontrak kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.8 Tanggapan responden mengenai Beban Kerja Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Kontrak Kerja**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat sesuai	29	65,9
Sesuai	9	20,5
Cukup sesuai	6	13,6
Tidak sesuai	-	-
Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah	44	100

sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kontrak kerja ada sebesar 65,9% atau sebanyak 29 orang yang menyatakan sangat sesuai, selanjutnya sebesar 20,5% atau sebanyak 9 orang menyatakan sesuai, dan selanjutnya sebesar 13,6% atau sebanyak 6 orang menyatakan cukup sesuai. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan merasakan beban kerja yang didapat sudah sesuai dengan kontrak kerja dan tidak mendapatkan kelebihan beban kerja.

### 5.3.1.2 Target Yang Harus Dicapai

Target selalu dibutuhkan dalam suatu perusahaan, tanpa target maka arah dan tujuan perusahaan menjadi tidak jelas. Selain itu target membuat pekerjaan karyawan lebih cepat, belajar lebih bertanggung jawab dan membuat sebuah tim menjadi lebih

efektif dalam bekerja. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai target yang harus dicapai dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5.9 Tanggapan responden mengenai target yang harus di capai dalam pekerjaan sudah jelas**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat jelas	26	59,1
Jelas	16	36,4
Cukup jelas	2	4,5
Tidak jelas	-	-
Sangat tidak jelas	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan 2021

berdasarkan pada tabel 5.9 dapat diketahui tanggapan responden mengenai target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas sebanyak 26 responden atau sebesar 59,1% menyatakan sangat jelas yang artinya para karyawan setuju dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya sebanyak 16 responden atau sebesar 36,4% menyatakan setuju dan kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 4,5% menyatakan cukup jelas. Hasil analisis menunjukkan bahwa para responden memiliki target pekerjaan yang sudah jelas dan telah menjalankan pekerjaan sesuai dengan arahan hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menetapkan target yang ingin dicapai dengan jelas dan spesifik.

### 5.3.2 Tuntutan Fisik

Kondisi fisik berdampak pada kesehatan mental seorang karyawan. Kondisi fisik karyawan mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi

seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan dengan waktu kerja yang standar, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

### 5.3.2.1 Karyawan memiliki waktu luang yang sedikit

Bekerja seharian pasti sangat melelahkan. Jika seseorang terus di paksa bekerja tanpa beristirahat, maka pasti kinerjanya akan menurun karena bosan atau kehilangan fokus. Karena itulah diberi waktu istirahat dalam bekerja agar dapat kembali produktif dalam bekerja, karyawan harus memiliki durasi istirahat yang cukup untuk menghilangkan penat dan mengurangi stress.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap karyawan memiliki waktu luang yang sedikit pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5.10 Tanggapan responden terhadap karyawan memiliki waktu luang yang sedikit**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	19	43,2
Setuju	17	38,7
Cukup setuju	8	18,1
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Olahan Data 2021

Dari tabel 5.10 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan memiliki waktu luang yang sedikit ada sebanyak 19 orang atau sebesar 43,2% yang



menyatakan sangat setuju kemudian sebanyak 17 orang atau sebesar 38,7% menyatakan setuju dan selanjutnya sebanyak 8 orang atau sebesar 18,1% menyatakan cukup setuju. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui memiliki waktu luang atau waktu istirahat yang sedikit yang menimbulkan rasa bosan dan juga kehilangan fokus.

### 5.3.2.2 jumlah tugas yang harus diselesaikan

Beban kerja yang berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan mempengaruhi hasil kerja dari setiap karyawan. Beban kerja yang menumpuk akan membuat para karyawan merasa bosan dan dapat menurunkan hasil kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai jumlah tugas yang harus diselesaikan dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5.11 Tanggapan responden mengenai jumlah tugas yang harus diselesaikan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	21	47,7
Setuju	15	34,1
Cukup setuju	8	18,2
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.11 dapat diketahui tanggapan responden mengenai jumlah tugas yang harus diselesaikan sebanyak 21 orang atau sebesar 47,7% responden menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 15 orang atau sebesar 34,1%

menyatakan setuju dan berikutnya sebanyak 8 orang atau sebesar 18,2% menyatakan cukup setuju. Karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara efektif ,hal ini dapat dilihat dari hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah yang dapat diselesaikan oleh karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan dan tidak terlalu membebankan.

### **5.3.3 Kondisi Kerja**

Kondisi kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu pekerjaan dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja bagi para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik dimana karyawan merasakan nyaman dan mendukung pekerjaan untuk menjalankan aktivitas dengan baik. Kondisi kerja meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja.

#### **5.3.3.1 mendapatkan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja**

Kenyamanan dan keamanan perlu didapatkan seseorang dalam setiap kegiatannya, karena apabila tidak nyaman, sesuatu yang dikerjakannya tidak akan menjadi maksimal hasilnya. kenyamanan dan keamanan sebisa mungkin diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar karyawan merasa nyaman dan senang bekerja diperusahaan tersebut sehingga memberikan hasil kerja yang bagus

**Tabel 5.12 Tanggapan responden Mendapatkan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	27	61,4
Setuju	13	29,5
Cukup setuju	4	9,1
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : *Data Olahan 2021*

Pada tabel 5.12 dapat diketahui tanggapan responden mendapatkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja sebanyak 27 orang atau sebesar 61,4% yang menyatakan sangat setuju kemudian sebanyak 13 orang atau sebesar 29,5% menyatakan setuju dan selanjutnya sebanyak 4 orang atau sebesar 9,1% menyatakan cukup setuju. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa karyawan sangat menyetujui bahwa mereka mendapatkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja karena itu merupakan faktor penting untuk keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 5.3.3.2 pekerjaan yang dilakukan mempunyai resiko tinggi

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dilakukan mempunyai resiko tinggi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13 Tanggapan responden mengenai Pekerjaan yang dilakukan mempunyai resiko tinggi**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	21	47,7
Setuju	18	40,9
Cukup setuju	5	11,4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.13 dapat diketahui tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dilakukan memiliki resiko yang tinggi sebanyak 21 orang atau sebesar 47,7% responden yang memilih sangat setuju, artinya para responden menyetujui bahwa mereka melakukan pekerjaan yang memiliki resiko yang tinggi sedangkan sebanyak 18 orang atau sebesar 40,9% memilih setuju sedangkan sebanyak 5 orang atau sebesar 11,4% memilih cukup setuju.

#### 5.3.3.3 Dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Menikmati Pekerjaan Yang Dilakukan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat menikmati	26	59,1
Menikmati	15	34,1
Cukup menikmati	3	6,9
Tidak menikmati	-	-
Sangat tidak menikmati	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.14 dapat dilihat tanggapan responden mengenai dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan sebanyak 26 orang atau sebesar 59,1% responden yang menyatakan sangat menikmati selanjutnya sebanyak 15 orang atau sebesar 34,1% responden menyatakan menikmati dan berikutnya sebanyak 3 orang atau sebesar 6,9% responden yang menyatakan cukup menikmati. Dari hasil analisis dapat kita simpulkan bahwa para karyawan sangat menikmati pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka itu menunjukkan bahwa karyawan senang melakukan pekerjaan yang diberikan dan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.

#### 5.3.4 Organisasi Kerja

Organisasi adalah suatu proses identifikasi dan pembentukan dan pengelompokan kerja, mendefinisikan dan mendelegasikan wewenang maupun tanggung jawab dan menetapkan hubungan dengan maksud untuk memungkinkan orang bekerja sama secara efektif dalam menuju tujuan yang ditetapkan.

#### 5.3.4.1 dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.15 Tanggapan responden mengenai dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	23	52,3
Setuju	21	47,7
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	44	100

*Sumber : Data Olahan 2021*

Dari tabel 5.15 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai sebanyak 23 orang atau sebesar 52,3% responden yang memilih sangat setuju, artinya para responden sangat menyetujui bahwa pada saat waktu kerja selesai mereka dapat segera meninggalkan kantor dan sebanyak 21 orang atau sebesar 47,7% memilih setuju.

#### 5.3.4.2 Jumlah karyawan sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada

Perusahaan akan berjalan dengan baik apabila jumlah karyawan sesuai dengan kebutuhan, apabila jumlah karyawan didalam suatu perusahaan tidak mencukupi maka akan berdampak pada ke efektivitas dan ke efisiensi perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai jumlah karyawan yang

sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16 Tanggapan responden mengenai jumlah karyawan sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat mencukupi	23	52,3
Mencukupi	14	31,8
Cukup mencukupi	7	15,9
Tidak mencukupi	-	-
Sangat tidak mencukupi	-	-
Jumlah	44	100

*Sumber : Data Olahan 2021*

Dari tabel 5.16 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai jumlah karyawan sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada sebanyak 23 orang atau sebesar 52,3% yang menyatakan sangat mencukupi selanjutnya sebanyak 14 orang atau sebesar 31,8% yang menyatakan mencukupi dan responden yang menyatakan cukup mencukupi sebanyak 7 orang atau sebesar 15,9%. Dari penjelasan di atas dapat dilihat banyaknya karyawan yang memilih sangat mencukupi yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 52,3% ini berarti karyawan merasa bahwa jumlah karyawan yang ada sudah cukup dan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga menyelesaikan pekerjaan yang ada saat ini.

### 5.3.4.3 Pada saat-saat tertentu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai pada saat-saat tertentu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.17 Tanggapan responden mengenai pada saat-saat tertentu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	31	70,5
Setuju	13	29,5
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.17 dapat diketahui tanggapan responden mengenai pada saat-saat tertentu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan sebanyak 31 orang atau sebesar 70,5% yang menyatakan sangat setuju dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 29,5%. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa responden banyak yang menyatakan sangat setuju mengenai pada saat-saat tertentu karyawan menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan.

### 5.3.4.4 Beban Kerja Sesuai Dengan Ruang Lingkup Pekerjaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai beban kerja sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri. Dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja Sesuai Dengan Ruang Lingkup Pekerjaan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	23	52,3
Setuju	15	34,1
Cukup setuju	6	13,6
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.18 dapat dilihat tanggapan responden mengenai beban kerja sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan sebanyak 23 orang atau sebesar 52,3% responden menyatakan sangat setuju berikutnya sebanyak 15 orang atau sebesar 34,1% menyatakan setuju dan selanjutnya sebanyak 6 orang atau sebesar 13,6% menyatakan cukup setuju. Hasil analisis menyatakan bahwa karyawan telah diberikan beban kerja yang sesuai dengan ruang lingkungannya

### 5.3.5 Evaluasi Kerja

Evaluasi kerja adalah sebuah langkah penting untuk dilakukan, perusahaan harus tahu sudah sampai dimana kinerja yang diberikan oleh setiap karyawan. Dengan evaluasi kerja perusahaan akan tahu bagaimana perubahan pekerjaan dari setiap karyawan karena setiap karyawan memiliki kepribadian dan cara kerja yang berbeda-beda namun tetap pada intinya memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

### 5.3.5.1 Berapa sering frekuensi andadalam menepati deadline pekerjaan yang telah diberikan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai barapa sering frekuensi dalam menepati deadline pekerjaan yang telah diberikan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri.

**Tabel 5.19 Tanggapan responden terhadap berapa sering frekuensi anda dalam menepati deadline pekerjaan yang telah diberikan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Selalu	25	56,8
Hampir setiap hari	12	27,3
Separuh waktu	7	15,9
Kadang-kadang	-	-
Tidak pernah	-	-
Jumlah	44	100

*Sumber : Data Olahan 2021*

Dari tabel 5.19 dapat dilihat tanggapan respponden terhadap berapa sering frekuensi anda dalam menepati deadline pekerjaan yang telah diberikan sebanyak 25 orang atau sebesar 56,8% responden menyatakan selalu, selanjutnya yang menyatakan hampir setiap hari sebanyak 12 orang atau sebesar 27,3% dan sebanyak 7 orang atau sebesar 15,9% menyatakan separuh waktu. Dapat disimpulkan bahwa responden banyak yang menyatakan selalu yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 56,8% artinya karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan ini juga bisa menjadi pedoman bagi karyawan lain agar lebih meningkatkan prestasi kerja mereka.

### 5.3.5.2 pekerjaan yang dilakukan terjadwal dengan baik dan didukung dengan kebijakan perusahaan

Untuk melihat tanggapan responden terhadap pekerjaan yang dilakukan terjadwal dengan baik dan didukung dengan kebijakan perusahaan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.20 Tanggapan responden terhadap pekerjaan yang dilakukan terjadwal dengan baik dan didukung dengan kebijakan perusahaan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sanangat setuju	29	65,9
Setuju	9	20,5
Cukup setuju	6	13,6
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	44	100

*Sumber : Data Olahan 2021*

Dari tabel 5.20 dapat dilihat tanggapan responden terhadap pekerjaan yang dilakukan terjadwal dengan baik dan didukung dengan kebijakan perusahaan sebanyak 29 orang atau sebesar 65,9% menyatakan sangat setuju, berikutnya sebanyak 9 orang atau sebesar 20,5% menyatakan setuju dan sebanyak 6 orang atau sebesar 13,6% menyatakan cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah terjadwal dengan baik.

**Tabel 5.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri**

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Beban Kerja (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Beban kerja sudah sesuai dengan standar kontrak kerja	29	9	6	-	-	199
2	Target yang harus dicapai sudah jelas	26	16	2	-	-	200
3	Memiliki waktu luang yang sedikit	19	17	8	-	-	187
4	Jumlah tugas yang harus diselesaikan	21	15	8	-	-	189
5	Mendapatkan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja	27	13	4	-	-	199
6	Pekerjaan yang dilakukan memiliki resiko tinggi	21	18	5	-	-	192
7	Dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan	26	15	3	-	-	199
8	Dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai	23	21	-	-	-	199
9	Jumlah karyawan saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan	23	14	7	-	-	192
10	Pada saat-saat tertentu menjadi sangat sibuk	31	13	-	-	-	207
11	Beban kerja sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan	23	15	6	-	-	193
12	Berapa sering frekuensi dalam menepati deadline pekerjaan	25	12	7	-	-	194
13	Pekerjaan yang dilakukan terjadwal dengan baik	29	9	6	-	-	199
<b>Total Skor</b>							<b>2.549</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.21 di atas mengenai rekapitulasi mengenai variable Bebab Kerja (X) dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu 2.549. Dapat diketahui dibawah nilai tinggi dan nilai terendah dapat dilihat berikut ini :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 13 \times 5 \times 44 = 2.860$$

$$\text{Nilai Terendah} = 13 \times 1 \times 44 = 572$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skors Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2.860 - 572}{5} = \frac{2.288}{5} = 457$$

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kategori nilai dapat dilihat dibawah ini

$$\text{Sangat Baik} = 2.403 - 2.860$$

$$\text{Baik} = 1.946 - 2.403$$

$$\text{Cukup} = 1.489 - 1.946$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.032 - 1.489$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 575 - 1.032$$

Berdasarkan hasil tanggapan rekapitulasi dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel beban kerja berada pada kategori sangat baik. Kategori penilaian berdasarkan jumlah nilai 2.549 yang berada pada 2.403-2.860. hal ini

menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pada kategori sangat baik terhadap indikator pertanyaan-pertanyaan yang ada mengenai beban kerja. Karena karyawan beranggapan bahwa beban kerja yang diberikan sudah sesuai.

#### **5.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri**

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kinerja (Berelson dan Stainer 2010:67). Adanya motivasi akan membuat seseorang berusaha untuk mencapai yang diinginkannya. Semakin kuat motivasi seseorang, semakin kuat juga usahanya untuk mencapai tujuan.

Motivasi untuk seorang karyawan sangat penting agar dapat bekerja dengan baik dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan performa yang maksimal. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin baik pimpinan perusahaan dalam memotivasi karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapai, atau dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat hasil yang diperoleh.

Untuk melihat gambaran tentang motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri. Berikut beberapa tanggapan responden mengenai motivasi drangkum pada tabel dibawah ini.

### 5.4.1 Faktor Intern

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada di dalam diri karyawan.

#### 5.4.1.1 Senang mendapat pujian dari apa yang dikerjakan

Pujian yang diberikan kepada karyawan mampu membuat karyawan merasa senang. Kalimat-kalimat positif yang diberikan bisa membuat karyawan merasa senang dan dihargai dan juga pujian yang diberikan bisa mendorong karyawan menjadi semakin aktif dan produktif dalam bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai senang mendapat pujian dari apa yang dikerjakan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Senang Mendapatkan Pujian Dari Apa Yang Dikerjakan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	22	50
Setuju	13	29,6
Cukup setuju	9	20,4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel 5.22 dapat dilihat tanggapan responden mengenai senang mendapatkan pujian dari apa yang dikerjakan sebanyak 22 atau sebesar 50%

menyatakan sangat setuju selanjutnya sebanyak 13 orang atau sebesar 29,6% responden menyatakan setuju dan selanjutnya sebanyak 9 orang atau sebesar 20,4% responden menyatakan cukup setuju. Dengan banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 50% maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan sering memberikan pujian atas apa yang telah dicapai oleh karyawan, hal ini akan menjadikan karyawan tersebut menjadi lebih giat lagi dalam bekerja.

#### 5.4.1.2 Selalu Masuk Kerja dan Jarang Absen

Didalam suatu perusahaan, kesejahteraan karyawan merupakan hal penting untuk menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Perusahaan akan berjalan baik dengan adanya dukungan dari keterampilan dan ketekunan karyawan dalam bekerja dan menghasilkan sebuah layanan yang baik bagi pelanggan.

Untuk melihat tanggapan dari responden mengenai selalu masuk kerja dan jarang absen dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Masuk Kerja dan Jarang Absen**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	20	45,5
Setuju	21	47,7
Cukup setuju	3	6,8
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.23 dapat dilihat tanggapan responden mengenai selalu masuk kerja dan jarang absen sebanyak 20 orang atau sebesar 45,5% responden yang menyatakan sangat setuju selanjutnya sebanyak 21 orang atau sebesar 47,7%



responden menyatakan setuju dan berikutnya sebanyak 3 orang atau sebesar 6,8% responden menyatakan cukup setuju. Dari hasil analisis dapat dilihat banyaknya responden yang memilih setuju yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 47,7% dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya dan karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukannya saat ini.

#### 5.4.1.3 Selalu Mencapai Keunggulan Dalam Bekerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai selalu mencapai keunggulan dalam bekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Mencapai Keunggulan Dalam Bekerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	27	61,4
Setuju	17	38,6
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.24 dapat dilihat tanggapan responden mengenai selalu mencapai keunggulan dalam bekerja sebanyak 27 orang atau sebesar 61,4% responden yang menyatakan sangat setuju dan sebanyak 17 orang atau sebesar 38,6% menyatakan setuju. Dari hasil analisis dapat kita simpulkan bahwa karyawan mempunyai keinginan di dalam diri untuk unggul dalam melakukan pekerjaan .

#### 5.4.1.4 Diberi Penghargaan Sertifikat Atas Prestasi yang Diraih

Pemberian penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Seseorang yang sering mendapatkan reward atau penghargaan akan cenderung lebih bahagia dan produktif. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai diberi penghargaan sertifikat atas prestasi yang diraih dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Diberi Sertifikat Atas Prestasi Yang Diraih**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	30	68,2
Setuju	14	31,8
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.25 dapat dilihat hasil tanggapan responden mengenai diberi sertifikat atas prestasi yang diraih sebanyak 30 orang atau sebesar 68,2% responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 14 orang atau sebesar 31,8% responden menyatakan setuju. Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju menunjukkan bahwa karyawan selalu diberikan penghargaan atas hasil kerjanya yang telah memenuhi atau melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

## 5.4.2 Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri individu. Motivasi ini timbul karena adanya peran atau pengaruh dari luar, misalnya perusahaan atau organisasi atau lingkungan kerja.

### 5.4.2.1 Gaji yang Diterima Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan

Gaji merupakan salah satu hal penting bagi setiap karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk melihat tanggapan responden mengenai gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diterima Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat mencukupi	23	52,3
Mencukupi	16	36,4
Cukup mencukupi	5	11,3
Tidak mencukupi	-	-
Sangat tidak mencukupi	-	-
Jumlah	44	100

*Sumber Data: Data Olahan 2021*

Dari tabel 5.26 dapat dilihat tanggapan responden mengenai gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sebanyak 23 orang atau sebesar 52,3% responden menyatakan sangat mencukupi selanjutnya sebanyak 16 orang atau sebesar 36,4% responden menyatakan mencukupi dan sebanyak 5 orang atau sebesar 11,3%

responden menyatakan cukup mencukupi. Banyaknya responden yang menyatakan sangat mencukupi dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

#### 5.4.2.2 Mempunyai Hubungan yang Baik Dengan Rekan Kerja

Diperlukannya membangun hubungan kerja yang kuat dan harmonis dengan karyawan lain bisa membantu kinerja karyawan. Hubungan yang baik membantu untuk merasa terhubung, termotivasi dan produktif.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.27 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Hubungan yang Baik Dengan Rekan Kerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	22	50
Baik	16	36,4
Cukup baik	6	13,6
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.27 dapat dilihat tanggapan responden mengenai mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja sebanyak 22 orang atau sebesar 50% responden yang memilih sangat baik selanjutnya sebanyak 16 orang atau sebesar 36,6% responden menyatakan baik dan sebanyak 6 orang atau sebesar 13,6% responden menyatakan cukup baik. Dari banyaknya responden yang menyatakan

sangat baik dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan karyawan yang lainnya ini merupakan hal yang bagus karena dengan terjalinnya hubungan baik maka karyawan akan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

#### 5.4.2.3 Merasa Nyaman Dengan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak positif bagi karyawan, Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Untuk melihat tanggapan responden mengenai merasa nyaman dengan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Nyaman Dengan Lingkungan Kerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	25	56,8
Setuju	11	25
Cukup setuju	8	18,2
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.28 dapat dilihat tanggapan responden mengenai merasa nyaman dengan lingkungan kerja sebanyak 25 orang atau sebesar 56,8% menyatakan sangat setuju selanjutnya sebanyak 11 orang atau sebesar 25% responden menyatakan setuju

dan sebanyak 8 orang atau sebesar 18,2% responden menyatakan cukup setuju. Dari banyaknya responde yang menyatakan sangat setuju membuktikan karyawan nyaman dengan kondisi kerjanya ini memiliki dampak yang bagus untuk perusahaan karena karyawan menjadi produktif dan prestasi kerja menjadi meningkat.

#### 5.4.2.4 Berusaha Tidak Melakukan Kesalahan Dalam Bekerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai berusaha tidak melakukan kesalahan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Berusaha Tidak Melakukan Kesalahan Dalam Bekerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	27	61,4
Setuju	14	31,8
Cukup setuju	3	6,8
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.29 dapat dilihat tanggapan responden mengenai berusaha tidak melakukan kesalahan dalam bekerja sebanyak 27 orang atau sebesar 61,4% responden menyatakan sangat setuju selanjutnya sebanyak 14 orang atau sebesar 31,8% responden menyatakan setuju dan sebanyak 3 orang atau sebesar 6,8% responden menyatakan cukup setuju. Dari banyaknya responden yang menyaytakan sangat setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### 5.4.2.5 Tanggung Jawab Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan

Untuk melihat tanggapan responden mengenai tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.30 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan karyawan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	18	40,9
Sesuai	19	43,2
Cukup sesuai	7	15,9
Tidak sesuai	-	-
Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.30 dapat dilihat tanggapan responden mengenai tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat dilihat sebanyak 18 orang atau sebesar 40,9% responden menyatakan sangat sesuai selanjutnya sebanyak 19 orang atau sebesar 43,2% responden menyatakan sesuai dan sebanyak 7 orang atau sebesar 15,9% responden menyatakan cukup sesuai. Dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini sangat penting karena mempengaruhi hasil kerja dan motivasi dari karyawan.

#### 5.4.2.6 Mendapatkan Kesempatan Untuk Mengembangkan Keterampilan dan Kemampuan

Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan ini merupakan bentuk dukungan dari pimpinan sebagai upaya untuk mendorong dan memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan menjadi lebih baik. Hal tersebut akan mendorong performa karyawan dan berdampak positif bagi perusahaan.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.31 Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Kesempatan Untuk Mengembangkan Keterampilan dan Kemampuan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	28	63,6
Setuju	9	20,5
Cukup setuju	7	15,9
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.31 dapat dilihat tanggapan responden mengenai mendapatkan kesempatan untuk mengembakngkan keterampilan dan kemampuan sebanyak 28 orang atau sebesar 63,6% responden menyatakan sangat setuju berikutnya sebanyak 9 orang atau sebesar 20,5% responden menyatakan setuju dan sebanyak 7 orang atau sebesar 15,9% responden menyatakan cukup setuju. Dari banyaknya responden yang



memilih sangat setuju dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan dan mendukung karyawan untuk lebih menggali kemampuan dan keterampilan agar dapat memberikan performa kerja yang bagus

**Tabel 5.32 Rekapitulasi Responden Tentang Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri**

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Senang mendapatkan pujian dari apa yang dikerjakan	22	13	9	-	-	189
2	Selalu masuk kerja dan jarang absen	20	21	3	-	-	193
3	Selalu mencapai keunggulan dalam bekerja	27	17	-	-	-	203
4	Diberi penghargaan sertifikat tas prestasi yang diraih	30	14	-	-	-	206
5	Gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan	23	16	5	-	-	194
6	Mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja	22	16	6	-	-	192
7	Merasa nyaman dengan lingkungan kerja	25	11	8	-	-	193
8	Berusaha tidak melakukan kesalahan dalam bekerja	27	14	3	-	-	200
9	Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan	18	19	7	-	-	187
10	Mendapat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan	28	9	7	-	-	197
<b>Total Skor</b>							<b>1.954</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.32 di atas mengenai rekapitulasi variabel motivasi kerja (Y) maka dapat diketahui jumlah skor yang diperoleh yaitu 1.954. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 10 \times 5 \times 44 = 2.200$$

$$\text{Nilai Terendah} = 10 \times 1 \times 44 = 440$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skors Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2.200 - 440}{5} = \frac{1.760}{5} = 352$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel motivasi kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri, maka dapat diketahui skor terendah dan tertinggi

$$\text{Sangat Baik} : 1.848 - 2.200$$

$$\text{Baik} : 1.496 - 1.848$$

$$\text{Cukup Baik} : 1.144 - 1.496$$

$$\text{Tidak Baik} : 792 - 1.144$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} : 440 - 792$$

Dari hasil tanggapan rekapitulasi tersebut diketahui tingkat kategori pada variabel motivasi kerja karyawan berada pada tingkat sangat baik. Kriteria penilaian berdasarkan jumlah nilai 1.954 yang berada pada 1.848-2200. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri memiliki motivasi yang tinggi hal ini dapat dilihat dari responden yang memilih pada kategori sangat baik.

## 5.5 Analisis Data Penelitian

### 5.5.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis uji yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Beban Kerja (X). Apakah variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Adapun analisis linear sederhana pada kali ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Beban Kerja (X) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil dari analisis regresi linear sederhana yang didapatkan melalui pengolahan data SPSS Versi 22.

**Tabel 5.33 Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,468	3,931		,628	,533

	BebanKerja (X)	,724	,068	,855	10,693	,000
a. Dependent Variable: MotivasiKerjaKaryawan (Y)						

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil SPSS Versi 22 diatas didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 2,468 + 0,724 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2,468 artinya bahwa jika tidak ada Beban Kerja (X) maka nilai konsisten Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,468.
2. Koefisien regresi Variabel Beban Kerja (X) sebesar 0,724 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Beban Kerja (X), maka Motivasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,724 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Beban Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).
3. Dapat dilihat juga bahwa nilai t-hitung Beban Kerja (X) sebesar 10,693 artinya lebih besar dari > t-tabel 2,018. Dengan nilai signifikansi Beban Kerja (X) sebesar 0,000 lebih kecil dari < probabilitas 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa

“Ada Pengaruh Signifikan Beban Kerja (X) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)”.

### 5.5.2 Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan variable independen Beban Kerja (X) secara bersama-sama terhadap variable dependen Motivasi Kerja Karyawan (Y). Semakin besar nilai R maka semakin kuat hubungan variable dependen. Jika nilai signifikansi dibawah atau lebih kecil dari 0,005 dan nilai R lebih besar > r-tabel maka dapat diartikan berkorelasi, begitu juga sebaliknya. Dimana hasil pengujian dari uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 5.34 Hasil Pengujian Korelasi**

Correlations				
		BebanKerja (X)	MotivasiKerjaKaryawan (Y)	
Spearman's rho	BebanKerja (X)	Correlation Coefficient	1,000	
		Sig. (2-tailed)	,829**	
		N	44	
	MotivasiKerjaKaryawan (Y)	Correlation Coefficient	,829**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan 2021

Berikut ini dapat dilihat penjabaran dari hasil pengujian uji koefisien korelasi :

1. Nilai Pearson correlation Beban Kerja (X)  $0,829 > r$  tabel  $0,297$ , dan nilai sig Beban Kerja (X)  $0,000 < 0,005$ .
2. Nilai Pearson correlation MotivasiKerjaKaryawan (Y)  $0,829 > r$  tabel  $0,297$ , dan nilai sig MotivasiKerjaKaryawan (Y)  $0,000 < 0,005$ .
3. Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan yang positif dan signifikan.
4. Nilai Pearson correlation  $0,829$  berada pada kriteria  $0,81$  s/d  $1,00$ , berarti korelasi yang terjadi antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan “Sempurna”
5. Adapun acuan pedoman derajat hubungan sebagai berikut
  - Nilai Pearson Correlation  $0,00$  s/d  $0,20$  = tidak ada korelasi
  - Nilai Pearson Correlation  $0,21$  s/d  $0,40$  = korelasi lemah
  - Nilai Pearson Correlation  $0,41$  s/d  $0,60$  = korelasi sedang
  - Nilai Pearson Correlation  $0,61$  s/d  $0,80$  = korelasi kuat
  - Nilai Pearson Correlation  $0,81$  s/d  $1,00$  = korelasi sempurna

### 5.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variable bebas yaitu Beban Kerja (X) dalam menggambarkan variable terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.35 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 <sup>a</sup>	,731	,725	1,69781
a. Predictors: (Constant), BebanKerja (X)				

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil lampiran hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui *R Square* sebesar 0,731 atau 73,1%. Artinya variable independen yaitu Beban Kerja (X) mempengaruhi variable dependen Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 73,1%. Sisanya 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

#### 5.5.4 Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variable independen yakni Beban Kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 2,018. Berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS Versi22 :

Tabel 5.36 Hasil Perhitungan t-hitung

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,468	3,931		,628	,533
	BebanKerja (X)	,724	,068	,855	10,693	,000

a. Dependent Variable: MotivasiKerjaKaryawan (Y)

Sumber : Data Olahan2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat variable Beban Kerja (X), t-hitung adalah sebesar 10,693 > t-tabel 2,018 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,005 maka Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Adapun nilai T-tabel didapat dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 T\text{-tabel} &= t(\alpha / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,05 / 2 ; 44 - 1 - 1) \\
 &= t(0,025 ; 42) \\
 &= t_{2,018}
 \end{aligned}$$

Keterangan: n = jumlah sampel

k = jumlah variable bebas (X)

$\alpha = 0,05$



1. Apabila  $T_{hitung} > T^{tabel}$ , maka variable bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
2. Apabila  $T_{hitung} < T^{tabel}$ , maka variable bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

## 5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil rekapitulas tanggapan responde tentang beban kerja di ketahui tingkat kategori poin tertinggi ada pada indikator pertanyaan beban kerja sudah sesuai dengan kontrak kerja sebanyak 29 poin. Artinya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah merata. Beban kerja karyawan sangat berpengaruh kinerja karyawan, apabila beban kerja karyawan tidak sesuai dengan kontrak kerja atau beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental.

Poin tertinggi juga ada pada indikator pertanyaan pekerjaan yang dilakukan terjadwal dengan baik dan didukung oleh kebijakan perusahaan sebanyak 29 poin. Artinya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah dijadwalkan dengan baik oleh perusahaan dengan terjadwalnya pekerjaan karyawan menjadi lebih disiplin untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Hasil tanggapan responden dengan tingkat kategori poin terendah ada pada indikator memiliki waktu luang yang sedikit yaitu sebanyak 19 poin. Dengan sedikitnya waktu luang atau istirahat yang dimiliki karyawan akan menimbulkan rasa bosan dan juga kehilangan fokus

Hasil rekapitulasi tanggapan responden dari motivasi kerja karyawan diketahui tingkat kategori poin tertinggi ada pada indikator pertanyaan diberikan penghargaan sertifikat atas prestasi yang diraih, yaitu memperoleh sebanyak 30 poin. dengan diberikannya penghargaan kepada karyawan bisa meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan juga karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapainya keseimbangan antara tujuan pribadi dan perusahaan. Karena penghargaan yang baik juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan.

Dan hasil tanggapan responden dengan poin terendah ada pada indikator pertanyaan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, yaitu memperoleh poin sebanyak 18 poin. Artinya tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan merasa kurang nyaman dan terbebani dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan tersebut. Dengan diberikannya tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan penelitian terhadap pengujian hipotesis, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya volume dan waktu kerja yang diberikan pada setiap karyawan efektif dan efisien. Kemudian karyawan juga termotivasi oleh kompensasi, rasa aman, kondisi kerja dan juga penghargaan-penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Setiap karyawan pasti akan memberikan hasil kerja yang baik jika selalu termotivasi dengan baik.

Namun hal itu tidak dapat dilaksanakan apabila karyawan memiliki beban kerja yang berlebihan karena akan berpengaruh kepada kondisi fisik dari karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja yaitu sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,005. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Julio Adinugroho (2017) menyimpulkan bahwa variable beban kerja berpengaruh pada motivasi kerja karyawan.

Perusahaan yang baik akan selalu memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan akan memberikan imbalan yang sesuai untuk karyawan. Baban kerja selalu berhubungan dengan tugas yang harus diselesaikan karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan maka hal itu tidak akan menjadi suatu beban. Tapi jika karyawan tidak berhasil maka tugas dan juga kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat diketahui Beban Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri.

Berdasarkan rekapitulasi beban kerja dapat diketahui bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian hasil rekapitulasi dapat disimpulkan bahwa pembagian beban kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri sudah merata.

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal agar dapat mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan .

Berdasarkan rekapitulasi motivasi kerja karyawan dapat diketahui bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian dari hasil rekapitulasi kuesioner dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari pemberian beban kerja yang merata dan juga kompetensi yang memadai.



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang diberikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri kepada karyawan sudah adil dan sesuai hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden berada pada kategori sangat setuju.
2. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri berada di kategori sangat baik hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden, dan ini menandakan bahwa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan seimbang dengan volume kerja karyawan sehingga karyawan tidak merasa terbebani.
3. Terdapat hubungan yang signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Duri.

## 6.2 Saran

Saran yang dapat peneliti berikan dalam penulisan ini adalah :

1. Disarankan untuk perusahaan untuk terus menjaga dan mempertahankan motivasi karyawan yang sudah tinggi dan meningkatkannya lagi dengan terus memberikan peluang yang lebih terbuka untuk berprestasi dan kenyamanan kondisi lingkungan kerja.
2. Kepada perusahaan untuk lebih menyesuaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan apakah sudah sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal.
3. Disarankan untuk pimpinan agar lebih memberikan waktu luang kepada karyawan agar memiliki waktu istirahat yang cukup sehingga karyawan tidak jenuh dan kebalikan bersemangat dalam bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikonto, Suharsini. 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Produk*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan. M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2012
- Hasibuan Malayu. 2009. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, Rusda. Carollina.A Dini. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken precision Indonesia*. Batam: Politeknik Negreri Batam.
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rostakarya.
- Melayu, S.P Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nurzaman, Kadar. (2014). *Manajemen personalia*, cetakan pertama. Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian P. sondang, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, PT. Rineka Cipta, Jakarta 2004.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.

Sujarwanto. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta*. Skripsi tidak diterbitkan.  
Yogyakarta: FE UNY

Suwatno dan Juni Priansa.2014, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*.

Winardi. J. 2002, *motivasi dan pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

