

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

**“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG
SYARIAH PEKANBARU”**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)
Universitas Islam Riau (UIR) Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)*



Oleh :

AUDYNA ERLISA SITORUS

NPM : 212610222

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2025



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.fis.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 18 September 2025 Nomor : 0672/FAI/KPTS/2025, maka pada hari ini Jumat tanggal 19 September 2025 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Jenjang Studi S1, Tahun Akademik , berikut ini :

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. Nama | : AUDYNA ERLISA SITORUS |
| 2. N.P.M | : 212610222 |
| 3. Program Studi | : Perbankan Syariah |
| 4. Judul Skripsi | : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG SYARIAH PEKANBARU |
| 5. Waktu Ujian | : 10:00 - 11:00 WIB |
| 6. Lulus Yudicium/ Nilai | : 84,38 (A-) |
| 7. Keterangan | : Lulus |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB

Dosen Penguji :

1. Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB
2. Ficha Melina, SE, Sy., M.E
3. Putri Nuraini, S.E.Sy., M.E

Ketua :

Anggota:

Anggota:



Pekanbaru, 19 September 2025
Mengetahui
Dekan Fakultas Agama Islam

Prof. Dr. H. Hamzah, M.Ag

NPK : 90 11 02 179



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang sudah dimunaqasahkan dalam sidang sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

Nama : Audyna Erlisa Sitorus
NPM : 212610222
Jurusan : Perbankan Syariah
Pembimbing : Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

PANITIA UJIAN SKRIPSI TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB
NIDN. 1024028802

Penguji I

Fichha Melina, SE.Sy., M.E
NIDN. 1001059201

Penguji II

Putri Nuraini, SE.Sy., M.E
NIDN.1010059101

Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau



Prof. Dr. H. Hamzah, M.Ag
NIDN. 1003056001



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Audyna Erlisa Sitorus
NPM : 212610222
Jurusan : Perbankan Syariah
Pembimbing : Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

Skripsi ini dapat diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana (S1) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dan memenuhi persyaratan dan tugas- tugas yang ditetapkan.

Disetujui,
Dosen Pembimbing

Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB
NIDN. 1028048801

Turut Menyetujui,

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB
NIDN. 1024028802

Dekan

Fakultas Agama Islam

Prof. Dr. H. Hamzah, M.Ag
NIDN. 1003056001



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيُّوْنِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Audyna Erlisa Sitorus
NPM : 212610222
Jurusan : Perbankan Syariah
Pembimbing : Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB.,M.IFB
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Dosen Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	Jum'at, 21 Maret 2025	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB.,M.IFB	Perbaikan BAB I	
2	Selasa, 21 Maret 2025	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB.,M.IFB	Perbaikan BAB II	
3	Kamis, 03 April 2025	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB.,M.IFB	Perbaikan BAB III	
4	Rabu, 23 April 2025	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB.,M.IFB	ACC Proposal	
5	Rabu, 09 Juli 2025	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB.,M.IFB	Perbaikan BAB IV	
6	Jum'at, 18 Juli 2025	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB.,M.IFB	Perbaikan BAB V	
7	Kamis, 24 Juli 2025	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB.,M.IFB	Perbaikan Abstrak	
8	Rabu, 06 Agustus 2025	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB.,M.IFB	ACC Munasqasah	

Pekanbaru, 30 September
2025

Mengetahui,
Dekan Fakultas Agama Islam



Prof. Dr. H. Hamzah, M.Ag
NIDN. 1003056001



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

Skripsi ini diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB.,M.IFB

Sponsor

Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB.,M.IFB

Ketua Prodi

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang datanya di bawah ini :

Nama : Audyna Erlisa Sitorus

NPM : 212610222

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya dan dapat dipertanggung jawabkan. Bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah Plagiat dari orang, saya bersedia Ijazah saya dicabut oleh Fakultas Agama Islam (FAI) Universitas Islam Riau (UIR)

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya

Pekanbaru, 9 September 2025

Yang membuat pernyataan



Audyna Erlisa Sitorus
212610222

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Sholawat beserta salam semoga tetap tercurah bagi Nabi Muhammad Shollallahu 'Alaihi Wasallam dan selaku umat Islam semoga kita mampu menjalankan setiap sunnah Rasul termasuk sunnah dalam bidang pengembangan ekonomi umat berdasarkan Syariah Islam sebagaimana yang telah dicontohkannya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari tentunya masih banyak terdapat kekurangan. Dengan keterbatasan kemampuan dan cakrawala berfikir serta keterbatasan waktu dan kesempatan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.**”

Dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab hasil penelitian ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah hasil penelitian ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk memenuhi hal ini penulis berhadap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses penulisan dan penyelesaian hasil penelitian ini banyak pihak ikut membantu. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Teristimewa Cinta Pertama dan panutanku, Ayahanda Syahrin Sitorus dan pintu surgaku ibunda Yulinda. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga ayah dan ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
2. Adik kandung tersayang Embun Syafrida Sitorus, Muhammad Alnasta Sitorus, Muhammad Alfaran Sitorus yang telah memberikan Dukungan dan Do'a yang tak ternilai harganya.
3. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Assoc Prof. Dr. Admiral, S.H., MH yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
4. Dekan Fakultas Agama Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Hamzah, M.Ag
5. Bapak Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB.,M.IFB selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan arahannya sehingga penulisan Usulan Penelitian ini berjalan dengan lancar dan selaku dosen pembimbing sekaligus yang selalu bijaksana dan sabar dalam memberikan bimbingan, nasehat serta waktunya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama dibangku perkuliahan dengan mendidik dan

memberikan segala dorongan serta arahan penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian ini.

7. Kepala Tata Usaha beserta Staff, yang telah membantu dalam menyelesaikan segala urusan administrasi.
8. Kepada seluruh teman angkatan 2021 Perbankan Syariah kelas A yang selalu senantiasa untuk bersama dari semester 1 hingga saat ini.
9. Seluruh pihak yang telah memberikan dukungan moral maupun materi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga dengan bantuan dan kebaikan yang telah diberikan dapat dibalas oleh Allah Subhanahu wa ta'ala. Penulis harap kritik dan saran yang membangun karena penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih setulusnya.

Pekanbaru, 15 September 2025
Penulis

AUDYNA ERLISA SITORUS
NPM: 212610222

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian.....	17
D. Manfaat Penelitian	18
E. Sistematika Penulisan	19
BAB II LANDASAN TEORI	21
A. Beban Kerja.....	21
1. Pengertian Beban Kerja.....	21
2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	21
3. Indikator Beban Kerja	22
B. Kinerja Karyawan	23
1. Pengertian Kinerja Karyawan	23
2. Tujuan Kinerja Karyawan	24
3. Mengukur Kinerja Karyawan.....	25
4. Kinerja Dalam Pandangan Islam	26
5. Penilaian Kinerja Karyawan.....	26
C. Perbankan Syariah.....	28
1. Pengertian Bank Syariah	28
2. Peran Bank Syariah	29

3. Produk Perbankan Syariah	30
D. Penelitian Relevan.....	33
E. Konsep Operasional	34
F. Kerangka Berfikir.....	36
G. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
C. Subjek dan Objek Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Sumber Data Penelitian.....	40
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Teknik Pengelolaan Data	42
H. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru	49
B. Gambaran Responden Penelitian	61
C. Deskripsi Hasil Penelitian	62
D. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Komposisi Karyawan PT.BTN Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.....	5
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey.....	15
Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	33
Tabel 2.2 Konsep Operasional.....	35
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	38
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas dengan Person Product Moment.....	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas dengan Cronbach's Alpha.....	64
Tabel 4.5 Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov.....	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas.....	66
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji t	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	70
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi R square.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BTN Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.....	55
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	67



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing
- Lampiran 2 : Surat Riset Penelitian
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Hasil Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 9 : Hasil Uji t
- Lampiran 10 : Hasil Uji Koefisien Korelasi
- Lampiran 11 : Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 12 : Nilai r hitung
- Lampiran 13 : Nilai t hitung
- Lampiran 14 : Dokumentasi Kegiatan Penyebaran Kuesioner

ABSTRAK
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG SYARIAH
PEKANBARU

AUDYNA ERLISA SITORUS
212610222

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena beban kerja yang tinggi pada Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru akibat tuntutan target yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif maupun negative tergantung pada tingkat kesesuaian beban kerja dengan kapasitas mereka. Adapun variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah beban kerja sebagai variabel independen, sedangkan keputusan sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey melalui penyebaran kuesiner kepada 60 responden yang merupakan karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dengan hasil penelitian uji T terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Diketahui dari T hitung $6,762 > T \text{ table } 1,671$ dengan signifikansi $0,01 < 0,05$ artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah kerja sebesar 84,2% sedangkan sisanya 15,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk pada penelitian ini.

Kata kunci : Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Perbankan Syariah

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BTN SHARIA BRANCH OFFICE OF PEKANBARU

AUDYNA ERLISA SITORUS
212610222

This study was motivated by the phenomenon of high workloads at State Savings Bank (in Indonesian, it is known as Bank Tabungan Negara (BTN)) Sharia Branch Office of Pekanbaru due to target demands which could positively or negatively influence employee performance, depending on the degree to which the workload matched their capacity. The variables examined in this study were workload as the independent variable and employee performance as the dependent variable. This study aimed to determine the influence of workload on employee performance at the BTN Sharia Branch Office of Pekanbaru. This was a quantitative study with a survey method by distributing questionnaires to 60 respondents who were employees of the BTN Sharia Branch Office of Pekanbaru. The data analysis technique of the study was simple linear regression. The results of the t-test showed that there was a significant influence of workload on employee performance at the BTN Sharia Branch Office of Pekanbaru. The value of t-count $6.762 > t\text{-table } 1.671$ with a significance level of $0.01 < 0.05$, meaning that the higher the workload, the higher the employee performance at the BTN Sharia Branch Office of Pekanbaru. Meanwhile, the results of correlation coefficient was 0.919 which indicated that there was a fairly strong relationship between the two variables. The coefficient of the workload variable was 84.2%, while the remaining 15.8% was influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Workload, Employee Performance, Sharia Banking

ملخص

تأثير عبء العمل على أداء الموظفين في بنك الادخار الوطني الإسلامي فرع بكنبارو

أودينا إيرليسا سيتوروس

٢٠٢٢.١٠.٢١

يُعَدُّ هذا البحث نتاجًا لملاحظة ظاهرة ارتفاع عبء العمل في بنك الادخار الوطني الإسلامي فرع بكنبارو لسبب الضغوط الناجمة عن تحقيق الأهداف المطلوبة مما قد يؤثر على أداء الموظفين تأثيرًا إيجابيًا أو سلبيًا بحسب مدى توافق عبء العمل مع قدراتهم. أما المتغير الذي يُبحث عنه فهو عن عبء العمل بوصفه المتغير المستقل، وفي حين أن الأداء الوظيفي يمثل المتغير التابع. ويهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير عبء العمل على أداء الموظفين في بنك الادخار الوطني الإسلامي فرع بكنبارو. استخدم هذا البحث منهجًا كميًا بأسلوب الملاحظة من خلال توزيع استبيانات على ٦٠ موظفًا في بنك الادخار الوطني الإسلامي فرع بكنبارو. وقد تم تحليل البيانات باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، ودلت نتائج اختبار ت على وجود تأثير معنوي لعبء العمل على أداء الموظفين، حيث بلغت قيمة ت الحسابية ٦,٧٦٢ < ت الجدولية ١,٦٧١ مع مستوى دلالة ٠,٠١ > ٠,٠٥ مما يعني أنه كلما زاد عبء العمل ارتفع أداء الموظفين في البنك. كما دلت نتائج معامل الارتباط ٠,٩١٩ على وجود علاقة قوية بين المتغيرين، بينما أوضحت نتائج معامل التحديد أن عبء العمل يفسر ما نسبته ٨٤,٢٪ من التغير في الأداء الوظيفي، بينما النسبة المتبقية ١٥,٨٪ تتأثر بعوامل أخرى لم تُبحث عنها في هذا البحث.

الكلمات المفتاحية: عبء العمل، أداء الموظفين، البنك الإسلامي

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan jasa keuangan memiliki peran berfungsi sebagai elemen utama dalam keberlangsungan ekonomi negara, terutama saat mengatur aliran uang, khususnya dalam proses proses pembayaran. Selain itu, badan keuangan turut berfungsi sebagai entitas usaha yang asset utama berupa instrument berbagai instrumen keuangan atau tagihan, seperti saham dan obligasi. Bank adalah salah satu jenis lembaga keuangan yang sangat terkenal, yang berperan dalam menarik dana publik dalam wujud tabungan atau deposito serta menyalurkan kembali dana tersebut dalam wujud pinjaman atau pembiayaan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kelancaran operasional perbankan sangat bergantung pada berbagai faktor, terutama kualitas tenaga kerja yang berperan dalam menunjang aktivitas usaha tersebut (Ohorela, 2021).

Bank syariah biasanya didefinisikan sebagai lembaga keuangan yang fokus utamanya adalah penyimpanan, pembiayaan, dan layanan pembayaran. Bank syariah beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam, yang mengacu pada ayat-ayat dalam Al-Qur'an dan Hadits. Oleh karena itu, bank syariah harus menghindari berpartisipasi dalam kegiatan yang mengandung riba serta segala sesuatu yang bertentangan dengan syariah Islam. (Agustin, 2021).

SDM Memiliki peran krusial dalam sebuah organisasi karena berkontribusi terhadap kemajuan organisasi itu sendiri.

Pencapaian sebuah organisasi ditentukan oleh efektifitas SDM dalam menjalankan berbagai kegiatan. Karenanya, organisasi dituntut untuk berupaya mengoptimalkan mutu SDM yang ia miliki. Tingkat dari SDM ini dipengaruhi oleh tingkat efektivitas sistem di dalam organisasi atau perusahaan dalam menunjang serta mencukupi kebutuhan dan ekspektasi positif dari karyawan serta organisasi secara keseluruhan (Rindorindo et al., 2019).

SDM memegang peranan krusial terhadap kursial pada suatu perusahaan, oleh karena itu perlu dikelola dengan baik guna menciptakan harmoni antara kepentingan karyawan dan sasaran serta kapabilitas organisasi. Agar perusahaan mampu beroperasi secara fungsional, secara hemat dan hasilnya maksimal karyawan di dalamnya harus senantiasa diberikan perhatian yang baik. PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah termasuk yang menerapkan prinsip ini Pekanbaru, mengorganisasi karyawan merupakan tantangan tersendiri karena adanya perbedaan karakteristik individu dan pandangan budaya. Oleh sebab itu, diperlukan keinginan yang kuat serta keterampilan yang mumpuni untuk membentuk karyawan yang mampu memberikan kinerja optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan sendiri tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah variabel, seperti beban kerja dan kepuasan kerja yang dapat berdampak pada produktifitas mereka.

Setiap perusahaan tentunya memiliki karyawan. Karyawan merupakan asset utama atau bisa dibilang terpenting dari setiap

perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu menjadikan karyawan sebagai perhatian utama. Kinerja karyawan adalah faktor penting untuk kesuksesan perusahaan, dan kinerja karyawan sendiri memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti kepuasan karyawan dan beban kerja yang mereka selesaikan (Dzulfikar Al-Muhtadi & Sumiati Sumiati, 2023).

Untuk mencapai tujuan bersama bisnis, mengelola sumber daya manusia tidak hanya sekadar membuat deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi; hal ini juga memerlukan hubungan kerja sama antara organisasi dan karyawannya (Afandi, 2018). Kinerja adalah hasil dari usaha individu dalam melaksanakan tugasnya. Ketika seorang karyawan menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan mencapai hasil yang melebihi persyaratan kinerja, hal ini dapat dianggap bahwa mereka telah berhasil memenuhi kriteria kinerja (Bangun, 2012).

Pada dasarnya, perusahaan harus mengembangkan kinerja karyawan yang unggul. Oleh karena itu, perusahaan diharuskan untuk dapat mengidentifikasi berbagai faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan mereka. Salah satu elemen yang harus dipertimbangkan untuk menentukan hal ini adalah sumber daya manusia perusahaan. Jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya juga menentukan kinerjanya (Mangkunegara, 2009).

Hukum Syariah menjadi landasan bagi syariah. Penghargaan Anugrah Syariah Republika (ASR) untuk Bank Umum Syariah Terbaik (UUS) pada tahun 2017 diraih oleh Bank BTN Syariah. Bank BTN Syariah berupaya untuk membangun rekam jejak yang kuat dan mencapai tujuan bisnisnya dalam beberapa tahun ke depan guna mewujudkan ambisinya menjadi Bank KPR Terkemuka di Asia Tenggara pada tahun 2025. Salah satu perusahaan milik negara Indonesia, Kantor Cabang Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah, adalah perusahaan terbatas yang menyediakan layanan perbankan dan keuangan di kota Pekanbaru. Karyawan di Kantor Cabang Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah di Pekanbaru harus terus meningkatkan kinerja mereka karena persaingan yang ketat di industri perbankan dan jasa keuangan. Kebutuhan operasional bank mengharuskan memberikan layanan terbaik kepada konsumen, yang menimbulkan beban signifikan bagi karyawan. Karyawan mungkin mengalami stres kerja akibat ekspektasi perusahaan akan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Struktur dan komposisi dalam suatu organisasi perbankan merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang efektivitas kerja. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga jumlah dan pembagian karyawan pada setiap unit kerja harus proporsional dengan beban kerja yang ada. Ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dengan volume pekerjaan berpotensi menimbulkan permasalahan, seperti meningkatnya beban kerja dan

menurunnya kinerja. Untuk melihat gambaran distribusi karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru, dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1. 1 Komposisi Karyawan PT.Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

No	Job Desk	Jumlah Karyawan
1	Accounting & Reporting Staff	1
2	Financing Documen Staff	2
3	Costumer Funding Sales Officer	3
4	Vault Staff	1
5	Teller Staff-PPS Universitas Islam Riau	1
6	Customer Service KCS Pekanbaru	3
7	Transaction Proccessing & IT Support Staff	2
8	Financing Administration Staff	4
9	Customer Service Staff Ahmad Dahlan	1
10	Sub Branch Head Panam	1
11	Financing Sales Officer	2
12	Human Capital Support Staff	1
13	Teller Service Staff KKS Harapan Raya	1
14	Customer Service Staff KCPS Panam	1
15	Deputy Branch Manager Supporting	1
16	Operation Unit Head	1
17	Consumer & Comercial Funding Unit Head	1
18	Branch Collection & Workout Unit Head	1
19	Mortgage & Consumer Financing Head	1
20	Sub Branch Head Harapan Raya	1
21	Financing Administration & Document Unit Head	1
22	Commercial Funding Sales Officer	2

23	Cons Financing Service Staff KH A. Dahlan	1
24	Collection Officer	3
25	Branch Manager	1
26	Consumer Financing Service Staff	4
27	Consumer Financing Analyst	2
28	Teller Staff KCPS KH Ahmad Dahlan	1
29	Teller Staff KCPS Panam	1
30	Teller Service Staff PP UIN SUSKA	1
31	Commercial Financing Analyst	2
32	Comm, Small & Medium Financing Unit Head	1
33	Legal & Financing Recovery	1
34	Accounting Control Unit Head	1
35	Service Quality Unit Head	1
36	Sub Branch Head Panam	1
37	Relationship Management Commercial	1
38	Deputy Branch Manager Bussines	1
39	Service Assurance Staff	1
40	Logistic Support Staff	1
41	Customer Service Staff Harapan Raya	1
42	Cunsomer Financing Service Staff Hrp Raya	1
Total		60

Sumber : PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa total 60 karyawan telah ditetapkan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Pertama terdapat bagian Accounting & Reporting Staff sejumlah 1, Financing Document Staff sejumlah 2, Consumer Funding

Sales Officer sejumlah 3, Vault Staff sejumlah 1, Teller Staff-PPS Universitas Islam Riau sejumlah 1, Customer Service KCS Pekanbaru sejumlah 3, Transaction Processing & IT Support Staff sejumlah 2, Financing Administration Staff sejumlah 4, Customer Service Staff Ahmad Dahlan sejumlah 1, Sub Branch Head Panam sejumlah 1, Financing Sales Officer sejumlah 2, Human Capital Support Staff sejumlah 1, Teller Service Staff KKS Harapan Raya sejumlah 1, Customer Service Staff KCPS Panam sejumlah 1, Deputy Branch Manager Supporting sejumlah 1, Operation Unit Head sejumlah 1, Consumer & Commercial Funding Unit Head sejumlah 1, Branch Collection & Workout Unit Head sejumlah 1, Mortgage & Consumer Financing Head sejumlah 1, Sub Branch Head Harapan Raya sejumlah 1, Financing Administration & Document Unit Head sejumlah 1, Commercial Funding Sales Officer sejumlah 2, Consumer Financing Service Staff KH A. Dahlan sejumlah 1, Collection Officer sejumlah 3 karyawan, Branch Manager sejumlah 1, Consumer Financing Service Staff sejumlah 4, Consumer Financing Analyst sejumlah 2, Teller Staff KCPS KH Ahmad Dahlan sejumlah 1, Teller Staff KCPS Panam sejumlah 1, Teller Service Staff PP UIN SUSKA sejumlah 1, Commercial Financing Analyst sejumlah 2, Comm, Small & Medium Financing Unit Head sejumlah 1, Legal & Financing Recovery sejumlah 1, Accounting Control Head sejumlah 1, Sub Branch Head Panam sejumlah 1, Relationship Management Commercial sejumlah 1, Deputy Branch Manager Business sejumlah 1, Service Assurance Staff sejumlah 1,

Logistic Support Staff sejumlah 1, Customer Service Staff Harapan Raya sejumlah 1, Consumer Financing Service Staff Harapan Raya sejumlah 1.

Salah satu karyawan BTN Syariah KCS Pekanbaru menjelaskan mengenai beban kerja yang dilakukan karyawan dari beberapa job desk, beban kerja pada *Accounting & Reporting Staff* sangat tinggi karena harus memastikan laporan keuangan tersusun dengan tepat waktu dan akurat. Kesalahan sedikit saja dapat memengaruhi kredibilitas laporan bank. *Financing Document Staff* menghadapi beban berat berupa pengurusan dokumen pembiayaan yang kompleks, banyak yang harus selalu sesuai regulasi sehingga menuntut ketelitian ekstra. Pada *Customer Funding Sales Officer*, beban kerja berat muncul karena mereka harus mengejar target pengimpunan dana, menghadapi persaingan ketat dengan bank lain, serta berhadapan langsung dengan calon nasabah. *Vault Staff* juga mengalami tekanan tinggi karena bertanggung jawab penuh atas keamanan uang tunai dalam jumlah besar, yang membutuhkan konsentrasi, kehati-hatian, dan tanggung jawab moral yang besar.

Selanjutnya, *Customer Service* BTN KCS Pekanbaru maupun kantor cabang pembantu lainnya harus mampu menangani berbagai keluhan nasabah, memberikan solusi secara cepat dan tepat, serta tetap menjaga keluhan nasabah, memberikan solusi serta tetap menjaga kualitas pelayanan. *Transaction Processing & IT Support Staff*, yang harus memastikan seluruh system transaksi berjalan lancar dan segera menyelesaikan gangguan teknis apabila terjadi kendala karena

keterlambatan akan berdampak langsung pada pekayanan nasabah. *Financing Administration & Document Unit Head* menanggung beban berat berupa pengawasan seluruh dokumen kredit yang volumenya sangat banyak dan rawan kesalahan. *Commercial Funding Sales Officer* memiliki beban tinggi karena dituntut untuk menjalin hubungan bisnis dengan nasabah besar, yang membutuhkan keterampilan komunikasi, negosiasi, dan pencapaian target dana yang besar. *Collection Officer* memiliki beban berat dan berisiko tinggi karena harus melakukan penagihan kepada nasabah yang menunggak, seringkali menghadapi reitensi atau konflik dengan nasabah. *Legal & Financing Recovery* harus menyelesaikan pembiayaan bermasalah melalui jalur hukum yang panjang, penuh risiko, dan membutuhkan ketelitian tinggi. *Accounting Control Unit Head* juga memiliki tanggung jawab besar memastikan pengendalian internal berjalan dengan baik untuk mencegah kecurangan dan kesalahan laporan keuangan. *Service Quality Unit Head* menghadapi tekanan tinggi karena bertanggung jawab atas *standard pelayanan bank yang harus konsisten di semua cabang*. Terakhir *Branch Manager* memikul beban kerja paling berat di seluruh cabang karena bertanggung jawab penuh atas seluruh kinerja bank BTN KCS Pekanbaru, mulai dari operasional, pencapaian target bisnis, kepuasan nasabah, hingga pengawasan SDM (BTN Syariah, 2025).

Pemilihan lokasi penelitian di BTN Syariah KCS Pekanbaru didasarkan pada pertimbangan bahwa beban kerja di BTN Syariah

cenderung tinggi karena adanya tuntutan pelayanan prima, target pembiayaan syariah, serta tanggung jawab administratif yang kompleks, jumlah sumber daya manusia terbatas di beberapa bagian operasional menyebabkan distribusi tugas tidak selalu seimbang, yang berpotensi mengurangi kinerja karyawan secara langsung. Pemilihan lokasi ini juga didasari oleh kemudahan akses dan relevansi data, peneliti memiliki kesempatan dan izin untuk melakukan observasi serta pengumpulan data secara langsung di BTN KCS Pekanbaru dan perbedaannya dengan bank bank lain adalah karena BTN Syariah memiliki karakteristik, khususnya dalam fokus usahanya pada pembiayaan perumahan dengan prinsip syariah. Hal ini menjadikan beban kerja karyawan berbeda dengan bank lain yang umumnya memiliki fokus pada pembiayaan umum.

Beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Apabila tuntutan pekerjaan lebih besar daripada kemampuan individu, maka akan timbul tekanan dan penurunan kinerja. Beban kerja juga didefinisikan sebagai jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai peran pekerja, baik bersifat fisik maupun mental dengan kondisi dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah tugas yang harus diselesaikan sesuai tanggung jawab, yang dapat dipengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan (Sutrisno, 2021).

Di BTN KCS Pekanbaru, karyawan dihadapkan pada berbagai tugas operasional dan administratif, mulai dari layanan teller customer

service, hingga pengelolaan kredit dan administrasi internal. Setiap bagian memiliki target dan beban kerja yang berbeda, sehingga pengelolaan beban kerja menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas karyawan. Fenomena yang sering terjadi adalah adanya ketimpangan distribusi pekerjaan, dimana beberapa karyawan menanggung beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kemampuan dan kapasitas mereka. Kondisi ini dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan motivasi dan berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Kinerja karyawan menunjukkan pengaruh timbal balik berkaitan terhadap kepuasan kerja. Pada saat karyawan memperoleh rasa aman dan nyaman di lingkungan kerjanya, merasa termotivasi dan didukung oleh perusahaan, peluang besar karyawan diharapkan dapat berperan lebih signifikan dengan cara meningkatkan kinerjanya serta menetap lebih lama melalui perusahaannya (Nurmalitasari & Andriyani, 2021). Sebaliknya, pada saat para karyawan merasakan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan cenderung akan pergi dari perusahaannya. Perusahaan dituntut untuk dapat mengatur karyawan nya dengan tepat guna supaya selanjutnya karyawan dapat mendorong tingkat kesetiaan pada perusahaan dengan demikian, ketika menjalankan pekerjaan, pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dan bertahan.

Kinerja yang optimal tidak terjadi begitu saja, melainkan memerlukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk memastikan mereka mampu menjalankan tugasnya dengan baik

(Triarisky, 2016). Dalam konteks Bank Tabungan Negara (BTN), manajemen perlu memahami kelebihan dan kekurangan masing-masing karyawan sebagai adasar untuk memperbaiki kelemahan serta mengembangkan potensi mereka. Oleh karena itu, diperlukan Penilaian Kinerja Secara berkala yang tidak hanya berfokus pada pencapaian di masa lalu tetapi juga pada pengembangan di masa depan. Sistem yang digunakan dalam proses ini dikenal sebagai Sistem Manajemen Kinerja (SMK). Penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada konsumen atau masyarakat serta berperan sebagai panduan dalam membantu karyawan mencapai tingkat yang lebih baik. Dengan demikian, manajemen Bank Tabungan Negara (BTN) perlu memastikan bahwa setiap karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif melalui evaluasi yang sistematis.

Konflik merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam sebuah perusahaan. Konflik dapat disebabkan oleh ketidakcocokan seorang karyawan dengan apa yang diharapkan dan diinginkan di tempat kerja, namun juga dapat terjadi di luar lingkungan kerja. Jika perselisihan tidak ditangani, hal tersebut akan memiliki pengaruh negatif secara langsung atau tidak langsung terhadap bisnis (Onsardi & Riastami, 2023).

Tekanan pekerjaan tinggi, seperti tuntutan untuk mencapai target besar dalam waktu singkat, dapat menyebabkan peningkatan beban kerja. Beban kerja sendiri merupakan pengaruh yang dirasakan akibat kegiatan kerja rutin. Secara umum, pekerjaan menuntut keterlibatan aspek fisik dan

psikologis, sementara tiap individu memiliki tingkat daya tahan dan kemampuan yang berbeda-beda. Apabila seorang karyawan menerima beban tidak sebanding dengan kondisi fisiknya, hal ini bisa menghambat pelaksanaan tugas. Oleh karena itu bagi perusahaan untuk menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan masing-masing karyawan, agar pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal dan karyawan tetap merasa nyaman dalam bekerja (nurhaliza, 2024).

Menurut (Tjiabrata et al., 2017), Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan beban kerja mereka. Beban kerja merujuk pada tugas yang dialokasikan oleh perusahaan yang harus diselesaikan oleh karyawannya. Tugas yang dialokasikan harus sesuai dengan bakat dan kompetensi karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan mengganggu kinerja karyawan akibat ketidakseimbangan. Menurut (Robbins & Judge, 2008) unsur baik dan buruk dalam pekerjaan bersifat subjektif. Persepsi beban kerja dijelaskan sebagai proses di mana orang mengatur dan menafsirkan masukan sensorik mereka untuk memberikan makna pada lingkungan sekitarnya. Persepsi beban kerja terkait dengan unsur-unsur karakteristik peran dan pekerjaan. Hal ini karena persepsi beban kerja langsung terkait dengan pekerjaan, dan orang mengevaluasi beban kerja berdasarkan jumlah tuntutan tugas atau aktivitas yang memerlukan usaha mental dan fisik serta harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, terlepas dari apakah hal itu memiliki pengaruh baik atau buruk pada pekerjaan mereka.

Berdasarkan survey di BTN KCS Pekanbaru, diketahui bahwa beban kerja pada setiap karyawannya berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Seperti *teller* yang bertugas memberikan layanan transaksi kepada nasabah sedangkan bagian *marketing* bertugas untuk memasarkan pembiayaan serta melakukan proses pembiayaan dari kelengkapan data hingga mengelola tingkat kesehatan pembiayaan nasabah. Secara umum karyawan bagian *marketing* merupakan karyawan dengan beban kerja yang cukup berat karena sebagai ujung tombak dalam pencapaian target dan laba bank yang menjadikan bank akan meraih kesuksesan atau kemunduran dibandingkan dengan karyawan lainnya. Selanjutnya beban kerja yang dihadapi karyawan pada divisi *financing service* relatif berat. Hal ini disebabkan oleh tingginya volume pengajuan kredit, kompleksitas prosedur administrasi, penyesuaian terhadap regulasi yang dinamis, serta tuntutan pencapaian target perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan (*work overload*), yang pada akhirnya dapat berdampak terhadap efektivitas kerja, kualitas pelayanan, maupun kinerja karyawan secara berlebihan. Selain itu, pekerjaan pada divisi *financing service* tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga membutuhkan analisis mendalam terhadap kelayakan pembiayaan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar dengan waktu yang terbatas. Apabila situasi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat memunculkan risiko kelelahan, stress kerja, bahkan kesalahan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, beban kerja

yang tinggi pada devisi *financing service* BTN merupakan suatu permasalahan yang perlu diperhtikan, terutama terkait dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1. 2 Hasil Pra survey dari 30 Responden

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1.	Apakah pegawai mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya?	95%	5%	100%
2.	Apakah pegawai sering harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan?	75%	25%	100%
3.	Apakah sering merasa kesulitan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan	50%	50%	100%
4.	Apakah pegawai mendapatkan kesempatan untuk mendiskusikan hasil pekerjaan dengan atasan atau rekan kerja?	90%	10%	100%
5.	Apakah perusahaan memberikan pelatihan yang mendukung peningkatan variasi keterampilan dalam pekerjaan pegawai?	100%	0%	100%

Sumber data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan peneliti terhadap 20 Karyawan menunjukkan sebesar 95% atau 19 Karyawan berpendapat bahwa pegawai mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya, sedangkan 5% atau 1 Karyawan berpendapat bahwa pegawai tidak mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya. Kemudian pada data selanjutnya menunjukkan sebesar 75% atau 15 karyawan berpendapat bahwa pegawai sering harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya,

sedangkan 25% atau 5 karyawan berpendapat bahwa tidak sering bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada data selanjutnya menunjukkan sebesar 50% atau 10 karyawan berpendapat bahwa sering merasa kesulitan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan, sedangkan sebesar 50% atau 10 karyawan berpendapat bahwa tidak merasa kesulitan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan. Pada data selanjutnya sebesar 90% atau 18 karyawan berpendapat bahwa pegawai mendapatkan kesempatan untuk mendiskusikan hasil pekerjaan dengan atasan atau rekan kerja, sedangkan sebesar 10% atau 2 karyawan berpendapat bahwa pegawai tidak mendapatkan kesempatan untuk mendiskusikan hasil pekerjaan dengan atasan atau rekan kerjanya. Pada data selanjutnya sebesar 100% atau 20 karyawan berpendapat bahwa perusahaan memberikan pelatihan yang mendukung peningkatan variasi keterampilan dalam pekerjaan para pegawai.

Setelah mempertimbangkan beberapa referensi yang dilihat oleh peneliti, peneliti ingin membahas variabel-variabel tersebut. Peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya beban kerja. Adapun alasan memilih variabel beban kerja dan, hal ini juga berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipertimbangkan oleh peneliti. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Larasati et al., 2023), menyatakan bahwa beban kerja dan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Ini adalah perbedaan dari penelitian sebelumnya yang terletak pada variabel independen, di mana para peneliti tidak hanya memperhatikan variabel beban kerja tetapi berfokus pada variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja. Selain itu objek yang digunakan peneliti adalah PT. Bank Mandiri Area Jayapura

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti tentang beban kerja pada objek yang berbeda beda. Namun, setiap penelitian umum memiliki serangkaian temuan yang unik. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada celah penelitian atau tema yang berulang dalam studi beban kerja yang mungkin perlu dievaluasi ulang untuk dampak yang lebih besar. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti variabel ini dalam kaitannya dengan item-item yang telah disebutkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil observasi serta wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, maka ditemukan beberapa fenomena sehingga penulis mengangkat judul ini yaitu, sebagai berikut:

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

Apakah terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui apakah terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi semua pihak yang berkepentingan, baik bagi pembaca maupun peserta yang terlibat langsung dalam pelaksanaan dan hasil penelitian. Manfaat yang dapat diperoleh dari tercapainya tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi sumber pengetahuan dan wawasan bagi pelajar maupun mahasiswa dalam memahami pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi akademisi, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa Universitas Islam Riau (UIR) dalam penelitian mereka selanjutnya, serta memperkaya literature pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.
- b. Bagi lembaga penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan yang lebih baik dan jelas sebagai bahan masukan dan bahan koreksi untuk menentukan dan memilih kebijakan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan mengkaji penelitian ini secara keseluruhan, peneliti akan memberikan penjelasan tentang prosedur penulisan penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan dibahas dalam bab ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Kajian teoritis yang digunakan dibahas dalam bab ini dalam mensupport proposal ini mencakup pemahaman Beban Kerja, Faktor-faktor yang Berpengaruh Beban Kerja, Indikator Beban Kerja dan Pahami Kinerja Pekerja, Tujuan, dan Manfaat Penelitian, Mengukur Kinerja Beban Kerja, Kinerja Dalam Pandangan Islam dan Penilaian Kinerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, metode penelitian yang digunakan dalam penulisan proposal ini yang berisi tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, Populasi dan Sampel, Subjek dan objek penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, serta teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan untuk mendukung penulisan skripsi ini dan berisi tentang : gambaran umum Bank BTN KCS Pekanbaru, gambaran responden penelitian, deskripsi hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan untuk mendukung penulisan skripsi ini dan berisi tentang : Kesimpulan dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Irawati & Carrollina, 2017), Analisis jumlah waktu yang dihabiskan seseorang atau kelompok untuk menyelesaikan tugas dalam lingkungan kerja normal dikenal sebagai beban kerja. Menurut (Koesomowidjojo, 2017), beban kerja adalah proses menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sebaliknya, menurut (Ahmad et al., 2019) beban kerja merupakan seluruh tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas yang telah dijelaskan, ada kemungkinan bahwa beban kerja merupakan tahapan yang dijalani oleh seseorang yang berada dalam kondisi normal dan dalam jangka waktu tertentu ketika melaksanakan tugas dalam suatu posisi atau kelompok pekerjaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Soleman (2011) menyatakan bahwa hubungan antara beban kerja dan kemampuan kerja dipengaruhi oleh sejumlah variabel internal dan eksternal yang sangat kompleks, seperti:

1. Beban Kerja Faktor Eksternal

Berikut adalah contoh elemen beban kerja eksternal yang berasal dari sumber di luar tubuh pekerja:

- a. Tugas kerja, yang meliputi tugas fisik termasuk ruang kerja, tata letaknya, kondisi penggunaannya, postur yang digunakan saat bekerja, dan beban yang diangkat. Tingkat beban kerja, kompleksitas pekerjaan, emosi karyawan, tanggung jawab, dan kesulitan pekerjaan merupakan contoh tugas mental.
- b. Struktur tempat kerja, termasuk jam kerja, istirahat, shift, dan prosedur, di antara hal-hal lain.
- c. Lingkungan kerja, yang mencakup lingkungan kerja fisik, kimia, biologi, dan psikologis, dapat menyebabkan stres tambahan.

2. Beban Kerja Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang muncul di dalam tubuh sebagai respons terhadap tekanan luar. Ini termasuk faktor somatik (seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, status kesehatan, dll.) dan psikologis (seperti motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan, dll.).

3. Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) ada beberapa cara untuk mengukur beban kerja, termasuk

1. Kondisi pekerjaan

Di sini, “kondisi kerja” merujuk pada sejauh mana seorang individu memahami peran mereka. Sebagai contoh, pertimbangkan seberapa efektif

seorang pekerja memahami dan menggunakan peralatan untuk mencapai tujuan mereka.

2. Penggunaan waktu kerja

Beban kerja karyawan dapat dikurangi dengan memanfaatkan waktu kerja secara bijak dan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Namun, ada kasus di mana suatu perusahaan gagal menerapkan SOP secara konsisten, dan waktu kerja karyawan seringkali tidak memadai.

3. Tujuan yang Harus Dicapai

Beban kerja karyawan akan terpengaruh secara tidak langsung oleh tujuan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Karyawan akan merasa beban kerja yang lebih berat jika terdapat ketidakseimbangan antara waktu yang dialokasikan untuk mencapai tujuan pekerjaan dan jumlah pekerjaan yang diberikan.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012) Hal ini menjelaskan bahwa baik pemberi kerja maupun pekerja menginginkan peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan hasil kerja dan pendapatan bisnis, pemberi kerja menginginkan karyawan mereka bekerja dengan baik. Karyawan, bagaimanapun, ingin berkembang secara pribadi untuk memajukan karir mereka. Secara umum, tujuan dari kinerja karyawan yang tinggi adalah untuk meningkatkan hasil kerja. Meningkatkan sistem manajemen kinerja yang terorganisir dengan baik sangatlah penting.

Menurut (Adhari, 2021:77) Untuk menggambarkan kinerja sebagai hasil dari suatu tugas atau fungsi pekerjaan tertentu, yang mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan tersebut. Ada kemungkinan bahwa kinerja karyawan merupakan pendapatan atau hasil kerja (*output*) yang didapatkan dalam suatu waktu, mencakup kualitas berdasarkan tanggung jawab.

Kinerja yakni sebuah variable terikat (*dependent variabel*) yang mempengaruhi beberapa aspek yang berperan pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain, kendala saat mengelola variabel bebas (*independent variabel*) dapat berdampak pada kinerja, yang dengan positif ataupun negatif.

2. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut (Sinambela, 2016), tujuan dapat didefinisikan sebagai sasaran yang ingin dicapai, yang dinyatakan secara kuantitatif dan terukur. Pencapaiannya dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, antara lain tingkat pengembalian atas modal yang diinvestasikan, hasil yang diperoleh, efektivitas proses yang dijalankan, maupun kualitas pelayanan yang diberikan. Tujuan kinerja karyawan :

- a. Visi dan misi organisasi
- b. Tujuan jangka panjang organisasi
- c. Tujuan jangka pendek organisasi
- d. Tujuan divisi
- e. Tujuan bagian

- f. Tujuan masing-masing pegawai

3. Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut (Koopmans et al., 2014) menentukan bahwa kinerja individu dapat dievaluasi dalam tiga dimensi:

- a. Kinerja Tugas (*task performance*) kemampuan individu untuk melaksanakan tugas utama atau inti yang bersifat substantif/teknis yang diberikan kepada mereka, seperti kemampuan perencanaan dan manajemen kinerja, orientasi pada hasil, prioritas pekerjaan, serta penggunaan waktu dan tenaga yang efisien dalam menyelesaikan tugas.
- b. Kinerja Kontekstual (*contextual performance*) dijelaskan sebagai perilaku positif yang berkontribusi pada iklim kerja di dalam organisasi, seperti komitmen dan tanggung jawab kerja, keterampilan kolaborasi dan kerja tim, kemampuan komunikasi, kreativitas dan inisiatif kerja, metode kerja, serta pelatihan karyawan baru.
- c. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*counterproductive work behaviour*) didefinisikan tindakan yang tidak menguntungkan, bertentangan, atau tidak produktif bagi suasana kerja. Karena kebiasaan-kebiasaan ini cenderung negatif, mereka sering bertentangan dengan budaya kerja dan dapat menghambat produktivitas.

Menurut (Wibowo, 2016), mendefinisikan indikator kinerja dalam organisasi atau perusahaan :

- g. Tujuan
- h. Standar

- i. Umpan Balik
- j. Alat atau Sarana
- k. Kompetensi
- l. Motif
- m. Peluang

4. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Dalam Islam, kinerja berarti beribadah kepada Allah untuk mencapai kesuksesan di dunia akhirat. Status hukum bekerja pada dasarnya wajib jika kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnya wajib. Bekerja keras dalam kehidupan membantu orang lain dan diri sendiri. Bagaimanapun, manusia harus ingat bahwa mereka diciptakan untuk beribadah kepada Allah. Seperti ibadah lainnya, pekerjaan ini adalah salah satu bentuk ibadah (Narulita, 2008).

Untuk melakukan apa yang Allah ridhai, manusia hanya perlu memobilisasi dan mendayagunakan sumber daya secara optimal. Setiap muslim harus bermajahadah atau bekerja dengan semangat jihad (ruhud jihad) sebelum menyerah (*tafwidh*).

5. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Adhari, 2021) menjelaskan bahwa penilaian kerja (*performance appraisal*) yakni upaya organisasi untuk menganalisis kinerja karyawan dengan tujuan meningkatkan produktivitas. Penilaian kinerja tidak hanya mempertimbangkan hasil pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang

dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan mungkin dievaluasi berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam rentang waktu tertentu. Karyawan yang melebihi kriteria yang ditetapkan dianggap telah berkinerja baik. Demikian pula, hasil pekerjaan yang melebihi kriteria kualitas dianggap sebagai bukti kinerja yang kuat.

Menurut (Sinambela, 2016), Penilaian kinerja berfokus pada kecakapan dan tugas, bukan pada individu. Sementara itu, penilaian pegawai menitikberatkan pada kemampuan dan prestasi seseorang dalam jabatannya, sehingga berbeda dengan penilaian terhadap tingkatan pekerjaan. Penilaian kinerja digunakan untuk menentukan kedudukan relatif suatu pekerjaan dalam organisasi. Dengan asumsi bahwa pekerjaan yang sama dapat dilakukan oleh orang dengan berbagai tingkat keterampilan dan kemampuan, selama isi atau tanggung jawab pekerjaan tersebut tidak berubah.

Menurut (Wahjono, 2017), Penilaian kinerja memiliki peran penting sebagai bentuk umpan balik dari rangkaian aktivitas manajemen sumber daya manusia. Proses ini diperlukan karena hasil penilaian terhadap setiap karyawan dalam organisasi akan menjadi dasar evaluasi. Melalui penilaian tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan, sekaligus sebagai manfaat lain bagi organisasi.

C. Perbankan Syariah

1. Pengertian Bank Syariah

Menurut (Umam, 2016), Perbankan syariah merupakan lembaga keuangan yang menyelenggarakan layanan perbankan dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah, Prinsip syariah dimaknai sebagai ketentuan hukum islam yang diterapkan dalam aktivitas perbankan, yang merujuk pada fatwa yang ditetapkan oleh otoritas berwenang dalam bidang penetapan hukum syariah.

Secara umum Bank Islam (Islamic bank) merupakan institusi perbankan yang menjalankan proses operasional berdasarkan pedoman-pedoman syariat islam. Saat ini, terdapat berbagai istilah yang digunakan untuk merujuk pada bank Islam, seperti bank tanpa bunga (interest-free bank), bank tanpa riba (lariba bank), serta bank syariah (syariah bank).

Perbankan Islam adalah lembaga keuangan yang memiliki dampak signifikan terhadap aktivitas ekonomi masyarakat. Bank menerima simpanan dan juga dapat memberikan pinjaman kepada individu yang membutuhkan (Hasan, 2014).

Menurut (Hakim, 2016) bank syariah sering kali bank ini dikategorikan sebagai bank yang sesuai dengan syariat Islam, dengan proses operasional yang didasarkan pada ajaran Al-Qur'an dan Hadis. Dengan kata lain, bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariat Islam mengikuti aturan syariat, terutama yang mengatur transaksi bisnis Islam (muamalah).

Menurut (Ismail, 2011) Bank Islam adalah bank yang beroperasi berdasarkan hukum Syariah dan tidak mengenakan atau membayar bunga kepada nasabahnya. Keuntungan yang diperoleh oleh bank Islam atau dibayarkan kepada konsumen ditentukan oleh perjanjian (akad) dan kesepakatan antara nasabah dan bank. Perjanjian (akad) dalam perbankan Islam harus memenuhi persyaratan dan prinsip-prinsip perjanjian yang ditetapkan oleh hukum Syariah Islam.

2. Peran Bank Syariah

(Rusby, 2022) mendefinisikan tugas-tugas bank Islam sebagai berikut:

- a. Menjadi simbol nasionalisme baru - Bank Islam dapat berperan aktif dalam membangun jaringan untuk usaha ekonomi berbasis komunitas.
- b. Memberdayakan ekonomi masyarakat dan beroperasi secara transparan
- Pengelolaan bank syariah harus didasarkan pada visi ekonomi yang berpusat pada masyarakat, yang diwujudkan melalui proses operasional yang transparan.
- c. Meningkatkan keuntungan - Investasi di bank syariah tidak menjamin keuntungan tetap (profit) bagi investor.
- d. Mengurangi spekulasi di pasar keuangan - Bank Islam mendorong dana masyarakat untuk melakukan operasi yang konstruktif.
- e. Mendorong pembagian pendapatan - Selain dana pihak ketiga, bank Islam dapat mengumpulkan zakat, infaq, dan sadaqah (ZIS).
- f. Meningkatkan efisiensi mobilisasi dana.

- g. Uswah Hasanah - penggunaan nilai-nilai moral dalam kegiatan perbankan.
- h. Menangani penyebab krisis - Salah satu penyebab krisis adalah korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), yang berusaha dikurangi oleh bank syariah.

3. Produk Perbankan Syariah

Bank syariah menyediakan produk-produk berikut kepada nasabahnya (Hasibuan & Nofinawati, 2021)

1. Produk Penghimpun Dana dari Masyarakat (*Funding*)

Produk *funding* yang ada di bank syariah.

- a. Giro Syariah : Simpanan di bank yang dapat ditarik kapan saja melalui cek, slip giro, perintah pembayaran lain, atau transfer. Rekening giro mengikuti konsep wadiah dan mudarabah.
 - Giro Wadiah : Rekening giro yang didasarkan pada konsep wadiah, di mana dana pihak ketiga (dari nasabah) disimpan di bank syariah dan dapat ditarik kapan saja menggunakan cek, slip giro, kartu ATM, atau perintah pembayaran lain, atau melalui transfer.
 - Giro Mudharabah : Rekening giro yang didirikan berdasarkan prinsip mudarabah.
- b. Tabungan Syariah, tabungan yang didasarkan pada prinsip wadiah dan mudarabah.

- Tabungan Wadiah : Jenis tabungan yang umum ditemukan di daerah perkotaan maupun pedesaan. Uang tunai nasabah disimpan dalam rekening tabungan untuk keamanan dan penggunaan.
- Tabungan *Murabahah* : Produk pengumpulan dana berdasarkan kontrak mudharabah muthlaqah, di mana bank bertindak sebagai mudharib (pengelola dana) dan konsumen sebagai shahibul maal (pemilik dana).
- c. Deposito Syariah : Dana nasabah yang disimpan di bank dan dapat ditarik pada saat jatuh tempo (misalnya 3 bulan, 6 bulan), dengan penerapan pembagian keuntungan.

2. Produk Penyaluran Dana Kepada Masyarakat (*Financing*)

Berdasarkan konsep jual beli (*Ba'i*), terdapat tiga kategori pembiayaan konsumen, modal kerja, dan investasi:

- a. Pembiayaan *Murabahah* : Penjualan dengan harga asli ditambah keuntungan yang disepakati antara bank dan nasabah; bank mengumumkan harga kepada pelanggan dan menambahkan margin yang disepakati.
- b. Pembiayaan Salam : Nasabah, sebagai pembeli, membayar di muka sesuai kontrak yang mencakup spesifikasi produk. Bank bertanggung jawab menyediakan barang, dan pembayaran diproses dengan cepat.
- c. Pembiayaan *Istishna* : Digunakan dalam produksi; mengikuti standar Salam tetapi memungkinkan pembayaran secara angsuran

3. Produk pembiayaan perbankan syariah berdasarkan konsep sewa, yang merupakan kontrak yang mentransfer hak penggunaan barang atau jasa tanpa menyerahkan kepemilikan. Pelanggan dapat menyewa peralatan dari bank dengan biaya yang telah ditentukan sebelumnya.
4. Produk pembiayaan perbankan syariah berdasarkan prinsip bagi hasil. Ada dua jenis utama::
 - a. Musyarakah adalah kemitraan di mana dua atau lebih pihak bekerja sama untuk meningkatkan aset yang dimiliki bersama dengan menyediakan sumber daya atau dana.
 - b. Mudharabah adalah kemitraan di mana satu pihak menyediakan dana dan pihak lain mengelolanya, dengan keuntungan dibagi sesuai kesepakatan.
5. Produk pembiayaan perbankan syariah berdasarkan prinsip pinjam meminjam
 Qardh adalah praktik meminjamkan aset kepada orang lain dengan imbalan pengembalian tanpa mengharapkan keuntungan. Jenis pembiayaan ini bertujuan untuk membantu orang yang mengalami kesulitan keuangan.
6. Produk Pelayanan Jasa (*Fee Based Income Product*)
 - a. *Wakalah* : nasabah memberi wewenang kepada bank untuk bertindak atas nama mereka dalam layanan tertentu, seperti transfer.
 - b. *Kafalah* : jaminan yang diberikan bank kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban nasabah.

- c. *Sharf* : Pertukaran atau perdagangan mata uang, secara tradisional terbatas pada emas (dinar) dan perak (dirham).
- d. *Hawalah* : merujuk pada pemindahan utang dari satu orang ke orang lain, yang kemudian bertanggung jawab atas pelunasannya.
- e. *Rahn* : Penyerahan aset peminjam sebagai jaminan untuk pinjaman.

D. Penelitian Relevan

Studi yang relevan adalah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Relevan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
1	(Saputri et al., 2025)	Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2	Budaya Kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Beban Kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan sama-sama meneliti variabel X2 (Beban Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) dan sama sama meneliti di bank syariah. Perbedaan ini yaitu X1 (Budaya Kerja)
2	(Rifa'i, 2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Solo	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara persial maupun simultan pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan pada penelitian ini variabel X2 (Beban Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) dan sama sama meneliti di bank syariah Perbedaan pada penelitian ini

				adalah variabel X1 (Displin Kerja) dan X3 (Motivasi Kerja)
3	(Yuliantri et al., 2022)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bank nagari syariah cabang padang	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini yaitu X1 (beban kerja) dan Y (kinerja karyawan) dan sama sama di bank syariah Perbedaan pada penelitian ini variabel X2 (lingkungan kerja)
4	(Vulandari, 2016)	Pengaruh Beban Kerja Individu, Beban Kerja Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Sinarmas Klaten)	Hasil pada penelitian ini Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja individu, beban kerja organisasi dan kepemimpinan	Persamaan pada penelitian ini sama sama meneliti beban kerja terhadap kinerja karyawan dan sama sama di bank Perbedaan pada penelitian ini X3 (Kepemimpinan)

Sumber: Data Olahan, 2025

E. Konsep Operasional

1. Beban Kerja

Proses menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang digunakan, dibutuhkan, atau dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu dikenal sebagai beban kerja.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan atau fungsi pekerjaan khusus, yang mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan tersebut. Ada kemungkinan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian atau hasil kerja (*output*) yang didapatkan dalam suatu periode waktu tertentu, mencakup kualitas yang sesuai dengan tanggung jawab.

Tabel 2. 2 Konsep Operasional

Konsep	Variabel	Indikator	Skala
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	Beban Kerja (X1)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu kerja. 3. Target yang harus dicapai Menurut (Koesomowidjojo, 2017)	Likert
	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas kerja yang dicapai. 2. Kualitas kerja yang di capai. 3. Jangka waktu mencapai hasil tersebut. 4. Kehadiran dan kegiatan selama hadi di tempat kerja. (Kasmir, 2019)	Likert

Sumber : Data Olahan Peneliti 2025

F. Kerangka Berfikir

Untuk membentuk arah penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, kerangka berfikir digunakan sebagai acuan. Berikut adalah perspektif penelitian ini:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Hasil analisis ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Kantor Cabang Syariah Bank Tabungan Negara (BTN) Pekanbaru dalam merumuskan strategi yang lebih efektif terhadap beban kerja dan kepuasan mengawasi kinerja karyawan bank.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah alat penting dalam penelitian ilmiah karena merupakan dasar dari teori. Selain itu, hipotesis juga berfungsi sebagai solusi temporer untuk penelitian yang sedang dilakukan.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut berdasarkan rumusan masalah:

Ha : Beban kerja memengaruhi kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

Ho: Beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian lapangan (*field reach*) dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif sendiri yakni pendekatan penelitian yang mengkaji anomali dalam pengumpulan data terukur yang dianalisis menerapkan teknik statistic, matematika, atau komputasi.

Penelitian kuantitatif adalah jenis studi yang memiliki spesifikasi sistem, terorganisir dengan jelas, dan terencana sejak awal hingga akhir konsep penelitiannya. Dengan kata penelitian kuantitatif adalah jenis yang banyak menggunakan angka selama proses pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Siyoto & Soduk, 2015:17)

Jenis penelitian yang disebut penelitian kuantitatif menggunakan teori sebagai dasar penelitian. Tujuan penelitian kuantitatif lebih pada memverifikasi teori daripada mengembangkannya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Kantor Cabang Syariah Bank Tabungan Negara (BTN) Pekanbaru, yang terletak di Jl. Jendral Sudirman No.203, menjadi subjek penelitian ini.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dapat dilihat dari tabel :

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

NO	Jenis kegiatan	Bulan															
		April 2025				Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan penelitian																
2.	Pengumpulan Data.																
3.	Pengelolaan data penelitian.																
4.	Penulisan penelitian.																

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

C. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah:

1. Subjek Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), subjek penelitian adalah sumber data yang memberikan informasi terkait variable penelitian. Subjek bias berupa manusia, organisasi, dokumen atau fenomena yang diamati.

Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru adalah subjek penelitian ini.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian yakni sasaran ilmiah yang dijadikan focus dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi, dan kesimpulan yang valid dan reliable. Objek penelitian biasa berupa orang, benda, kegiatan atau fenomena tertentu yang memiliki variasi yang ingin dipelajari oleh peneliti (Sugiyono, 2017).

Objek penelitian yakni Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu area umum yang mencakup objek atau subjek yang memiliki atribut dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis sebelum membuat kesimpulan. Tidak hanya manusia yang termasuk dalam populasi, tetapi juga berbagai objek dan unsur alam lainnya. Selain itu, populasi tidak hanya merujuk pada jumlah subjek atau objek yang diteliti, tetapi juga mencakup semua atribut atau sifat yang dimiliki subjek (Sugiyono, 2017). Penelitian ini melibatkan 60 karyawan dari Kantor Cabang Syariah Pekanbaru Bank Tabungan Negara (BTN).

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) populasi sehingga peneliti dapat menggunakannya.

Penelitian ini menggunakan kriteria pengambilan sampel sebagai berikut: responden adalah karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru; sampel yang dipilih untuk penelitian ini harus mewakili karakteristik populasi dengan tingkat akurasi dan presisi yang sesuai. Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk mengambil sampel dari seluruh staf Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru, yang berjumlah 60 orang.

E. Sumber Data Penelitian

Sumber data berikut digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi:

1. Data Primer

Data primer biasanya diperoleh dari subjek penelitian melalui pengamatan, percobaan, atau wawancara.

2. Data Sekunder

Data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama dan disusun dalam bentuk dokumen tertulis disebut data sekunder (Sujarweni, 2015).

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian, berbagai teknik pengumpulan data digunakan. Teknik-teknik yang digunakan dalam

penelitian ini termasuk:

1. Penelitian Lapangan: Penelitian lapangan adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data primer dengan beberapa cara, seperti:
 - a. Pengamatan (*Observation*), Metode ini digunakan untuk melihat secara langsung masalah yang diteliti, yaitu hubungan antara kepuasan kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan di Kantor Cabang Syariah Pekanbaru Bank Tabungan Negara (BTN).
 - b. Kuesioner, cara mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari pertanyaan tertulis yang diajukan kepada peserta. Metode kuesioner ini digunakan untuk mengukur variabel penelitian, yang diberikan kepada responden dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban. Sebanyak 60 karyawan Kantor Cabang Syariah Pekanbaru Bank Tabungan Negara (BTN) menerima kuesioner ini. dengan menggunakan skor likert:
Nilai 5 = sangat setuju
Nilai 4 = setuju
Nilai 3 = kurang setuju
Nilai 2 = tidak setuju
Nilai 1 = sangat tidak setuju
 - c. Dokumentasi, Informasi tertulis yang memberikan kekhususan, justifikasi, dan teori mengenai fenomena yang masih aktual dan relevan dengan masalah penelitian dikumpulkan dengan menggunakan teknik dokumentasi.

G. Teknik Pengelolaan Data

Pengelolaan data menjelaskan bagaimana proses pengolahan dan analisis data dilakukan. Karena penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, SPSS—singkatan dari Statistical Package for the Social Sciences—adalah program komputer yang digunakan untuk mengolah data statistik dan digunakan untuk menganalisis statistik interaktif atau batch yang akurat (Handayani et al., 2023).

Sebagai contoh, proses pengelolaan data harus diperiksa:

1. Penyuntingan (*Editing*)

Pengeditan merupakan proses pemeriksaan atau perbaikan terhadap data yang telah dikumpulkan. Proses ini penting karena data mentah, juga dikenal sebagai raw data, mungkin tidak memenuhi persyaratan atau tidak sesuai dengan tujuan analisis. Pengeditan dilakukan untuk memperbaiki kekurangan dapat disesuaikan dengan melakukan pengumpulan data ulang atau dengan menyiapkan data (*interpolasi*). Sementara itu, kesalahan dalam data dapat dihapus dengan mengeluarkan data yang tidak memenuhi syarat analisis (Saihu & Nur, 2024)

2. Pengkodean (*Coding*)

Pengkodean data, juga dikenal sebagai "pengkodean data", adalah proses menempatkan kode khusus pada semua jenis data, termasuk mengkategorikannya sesuai dengan jenisnya. Kode ini adalah simbol unik yang berfungsi sebagai identitas data dalam bentuk angka dan huruf. Kode yang digunakan dapat menunjukkan data kuantitatif dalam bentuk

skor. Ini memungkinkan proses kuantitatif atau transformasi data menjadi data kuantitatif. Ini dilakukan dengan memberi skor pada jenis data, sesuai dengan standar skala pengukuran yang berlaku (Saihu & Nur, 2024)

3. Tabulasi (*Tabulating*)

Tabulasi data merupakan metode untuk menyusun data ke dalam tabel yang mengandung semua informasi yang diperlukan sebagai sumber dalam menganalisis sebuah studi atau dengan kata lain menyusun data kedalam bentuk tabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk menganalisis data, statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa maksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini, analisis digunakan untuk memberikan uraian atau penjelasan mengenai hasil data primer yang terkumpul melalui kuersioner yang diisi oleh responden penelitian. Analisis deskriptif dalam fokus penelitian adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2019).

2. Analisis Karakteristik Responden

Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Syariah, responden diminta untuk memberikan nilai masing-masing indikator tersebut.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan untuk mengukur apa yang harus diukur. Dengan cara yang sama, kuesioner dikatakan valid hanya jika alat tersebut benar-benar mampu mengukur jumlah variabel yang akan diteliti. Cara yang juga dapat dilakukan dalam uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Apabila r hitung $> r$ tabel, maka pertanyaan tersebut valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, standart validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah $>0,3$ sehingga apabila pernyataan memiliki nilai $>0,3$ maka butir pertanyaan tersebut di anggap valid (Ghozali, 2018).

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur angket yang merupakan indikator dari varaiabel atau konstruk; dari waktu ke waktu, suatu kuesioner dianggap stabil atau reliable (Ghozali, 2018). Nilai Cronbach alpha (α) dapat digunakan untuk menguji reabilititas, di mana variabel dianggap reliabel jika Cronbach alpha (α) lebih besar dari 0.6.

2. Asumsi Klasik

Tiga penyimpangan Asumsi Klasik yang cepat terjadi saat menggunakan model regresi adalah uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikonlinieritas. Pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen dievaluasi dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel residul atau pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, uji statistik tidak valid untuk sampel kecil. Bias akan lebih rendah dengan data yang terdistribusi normal. Uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov, atau K-S, digunakan untuk menguji normalitas residul. Jika sebaran data mengikuti garis diagonal pada plot p-p, maka data berdistribusi normal, dan jika tidak, maka data tidak berdistribusi normal.

- Angka signifikansi (Sig) $> \alpha = 0,5$ maka data berdistribusi akan normal.
- Angka Signifikansi (Sig) $< \alpha = 0,5$ maka data tidak akan berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah model memiliki hubungan linear. Ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

- Ada hubungan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen jika deviasi dari sig linier lebih besar dari 0,05.

- Tidak ada korelasi signifikan antara variabel independen dan variabel dependen jika deviasi dari sig linier kurang dari 0,05.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut (Ghozali 2018) bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variasi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah, ini dikenal sebagai homokedastisitas. Keputusan ini dapat diamati dengan melihat pola Scatterplot model. Analisis pada grafik Scatterplot menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas jika:

- Titik-titik data tidak menyebar diatas, dibawah, atau disekitar angka nol.
- Titik titik data tidak berkumpul hanya diatas atau dibawah.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dua variabel, variabel independen (Bauran Promosi) dan variabel dependen (minat nasabah), digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana dalam penelitian ini. Sejauh mana nilai variabel independen berubah, ditentukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana.

Persamaan regresi linier sederhana dapat ditemukan di sini :

$$Y=a+Bx$$

Keterangan :

x : pengaruh bauran promosi

Y : Variabel Dependen (minat nasabah)

a : harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan)

B : Arah angka (koefisien regresi), yaitu angka yang menunjukkan peningkatan atas penurunan variabel dependen berdasarkan pada perumusan variabel independen.

b. Uji Test

Untuk menentukan kebenaran pernyataan yang di hipotesiskan, pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diukur dengan uji T.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $sig < \alpha$ maka H_1 diterima
- Jika $sig > \alpha$ maka H_1 ditolak

c. Koefisien Korelasi

Dalam statistik, korelasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kekuatan hubungan antara dua variabel independen dan dua variabel dependen. Tujuan uji koefisien korelasi adalah untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen (bauran promosi) dan variabel dependen (minat nasabah).

Nilai koefisien korelasi (KK) digunakan sebagai dasar untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel, yaitu

- $KK = 0,000$ tidak ada korelasi
- $0,00 < KK \leq 0,20$, korelasi rendah atau lemah sekali
- $0,20 < KK \leq 0,40$, korelasi rendah atau lemah tapi pasti
- $0,40 < KK \leq 0,70$ korelasi yang cukup berarti atau sedang
- $0,70 < KK \leq 0,90$ korelasi tinggi atau akurat
- $0,90 < KK \leq 1,00$, korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
- $KK = 1,00$ Korelasi sempurna.

d. Koefisien Determinasi R^2

Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1 dan digunakan untuk memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Nilai yang lebih tinggi dari R^2 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen, sedangkan nilai yang lebih rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel—variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

1. Sejarah Berdirinya Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

Bank Tabungan Negara mengumpulkan uang dari orang-orang kemudian memberikan uang itu kembali kepada orang-orang untuk meningkatkan kualitas hidup mereka dengan memberikan kredit perumahan atau pembiayaan.

Sejak berdirinya Bank Tabungan Negara (BTN) pada tahun 1897 di bawah pemerintahan Hindia Belanda, POSTAPARBANK telah memiliki empat cabang: Jakarta, Medan, Surabaya, dan Makasar. Karena penyerbuan Jerman pada tahun 1940, banyak tabungan ditarik, dan kegiatan berhenti pada tahun 1941.

Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang pada tahun 1942. Jepang menghentikan semua operasi POSTAPARBANK dan menggantikannya dengan Tyokin Kyoku, yang memiliki cabang di Yogyakarta. Mengambil alih Tyokin Kyoku dari Jepang dengan dana Republik Indonesia diilhami oleh Proklamasi Kemerdekaan RI pada 17 Agustus 1945. Namun, karena agresi Belanda tahun 1946, Kantor Tabungan Pos tidak bertahan lama. Kantor Tabungan Pos dibuka kembali pada tahun 1949 dan diberi nama

Bank Tabungan Pos.

Dengan UU Darurat No. 9 tahun 1950, pemerintah mengubah nama POSTPAARBANK IN INDONESIA menjadi Bank Tabungan Pos dan memindahkan induk organisasi dari Kementrian Perhubungan ke Kementrian Keuangan, yang berada di bawah Mentri Urusan Bank Sentral. Walaupun tetap di Bank Tabungan Pos, Bank Tabungan Negara didirikan pada 9 februari 1950. Pada tahun 1963, Perpu No. 4 pemerintah dikeluarkan, yang mengubah nama Bank Tabungan Pos menjadi Bank Tabungan Negara.

Tahun 1974, Bank Tabungan Negara ditambahkan dengan memberikan layanan kredit perumahan (KPR). Tanggal 10 Desember 1974 ditetapkan sebagai hari KPR bagi BTN. Pada tahun 1992, bentuk hukum Bank Tabungan Negara diubah setelah diberikan PP NO. 24 tanggal 29 April 1992 menjadi perseroan. Setelah itu, Bank BTN berganti nama menjadi PT Bank Tabungan Negara (Persero), dan pemerintah menetapkannya sebagai Bank Umum yang berfokus pada pembiayaan perumahan tanpa subsidi.

Bank Tabungan Negara Konvensional, sebuah BUMN, menjalankan bisnisnya dengan prinsip syariah. PT. Bank Tabungan Negara (BTN) adalah Unit Usaha Syariah (UUS) dari Bank Tabungan Negara Konvensional. BTN Syariah mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005, bertepatan dengan 5 Muharram 1426 H, dengan kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta. Pada tanggal 28 Februari 2005, BTN

membuka kantor Cabang Syariah kedua di Bandung, kemudian ketiga di Surabaya, dan keempat di Yogyakarta pada tanggal 17 Maret 2005, kelima di Makassar didirikan pada 11 April 2005 dan beroperasi dengan 119 Kantor Layanan Syariah di 20 kota di seluruh Indonesia dari Agustus 2009. BTN Syariah pertama kali dibuka pada 3 Maret 2008, atau pada 25 shafar 1429, di Jl. Tuanku Tambusai Blok A No. 10-11 Labuh Baru Timur Payung Sekaki Pekanbaru.

Sesuai dengan prinsip syariah, UUS Bank Tabungan Negara didirikan untuk memenuhi kebutuhan nasabah akan produk dan layanan perbankan. UUS juga bertujuan untuk memberikan manfaat yang seimbang dan setara kepada nasabah dan bank.

PT. Bank Tabungan Negara (BTN), yang merupakan bagian dari Bank Tabungan Negara Konvensional, yang merupakan bank BUMN, melakukan fungsi intermediasi dengan mengumpulkan dana dari masyarakat melalui giro, tabungan, dan deposito serta mengalirkannya kembali melalui sektor Rill melalui berbagai jenis pembiayaan KPR, Multiguna, Investasi, dan modal kerja. Dalam penerapan kompensasi bagi hasil antara bank dan nasabah, BTN Syariah mengutamakan prinsip keadilan dan kesetaraan, sesuai dengan mottonya, "Maju dan Sejahtera Bersama." situs web resmi (btn.co.id).

2. Tujuan Pendirian, Visi, Misi, Etika BTN Syariah Serta Semboyan dan Pedoman Budaya Kerja BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

Peran untuk meningkatkan pelayanan dan pangsa pasar akan terus berkembang dengan adanya strategis bisnis. PT. Bank Tabungan Negara Syariah juga berfungsi sebagai pengganti bisnis perbankan yang tidak dapat dilayani secara konvensional.

a. Tujuan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah

- (1) Memenuhi kebutuhan bank untuk menyediakan layanan keuangan syariah kepada nasabah.
- (2) Meningkatkan ketahanan Bank untuk mengantisipasi perubahan dalam lingkungan bisnis.
- (3) Menjaga loyalitas nasabah BTN yang menginginkan transaksi perbankan berdasarkan prinsip syariah.
- (4) Menciptakan keseimbangan untuk memenuhi kepentingan semua nasabah dan pegawai.

b. Visi PT. Bank Tabungan Negara Syariah

mendukung tujuan PT Bank Tabungan Negara Konvensional untuk menjadi "Mitra utama dalam pemberdayaan finansial keluarga Indonesia."

c. Misi PT. Bank Tabungan Negara Syariah

Misi PT Bank Tabungan Negara Syariah melengkapi misi Bank Tabungan Negara Konvensional, yang mencakup:

- (1) Menjadi mitra utama pemerintah dalam inklusi keuangan dan perumahan
- (2) Memberikan layanan digital dan finansial yang luar biasa kepada pelanggan
- (3) Meningkatkan nilai shareholder melalui peningkatan profitabilitas yang berkelanjutan
- (4) Menampung talent terbaik Indonesia
- (5) Menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik dan inovasi bisnis berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat dan kelestarian lingkungan.

d. Etika PT. Bank Tabungan Negara

- (1) Patuh dan taat pada ketentuan syariah serta perundang-undangan dan peraturan yang berlaku
- (2) Melaksanakan pencatatan transaksi yang berkaitan dengan kegiatan, BTN secara benar sebagai wujud dari sikap profesionalisme dan sikap amanah
- (3) Berlomba dalam kebaikan untuk memberikan yang terbaik kepada semua *stakeholder*
- (4) Menghindari dari keterlibatan dalam pengambilan keputusan dalam hal terdapat pertentangan kepentingan
- (5) Menjaga kerahasiaan nasabah dan BTN
- (6) Memperhitungkan dampak yang merugikan dari setiap kebijakan yang ditetapkan BTN terhadap keadaan ekonomi, sosial dan

lingkungan.

- e. Semboyan dan Pedoman Budaya Kerja Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah.

Pola Prima adalah semboyan dan pedoman bagi seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara dalam melaksanakan tugasnya, yang merupakan singkatan dari :

1. Pelayanan Prima (*Service Excellence*)
2. Inovasi (*Innovation*)
3. Keteladanan (*Role Model*)
4. Profesionalisme (*Profesionalism*)
5. Integritas (*Integrity*)
6. Kerja Sama (*Teamwork*)

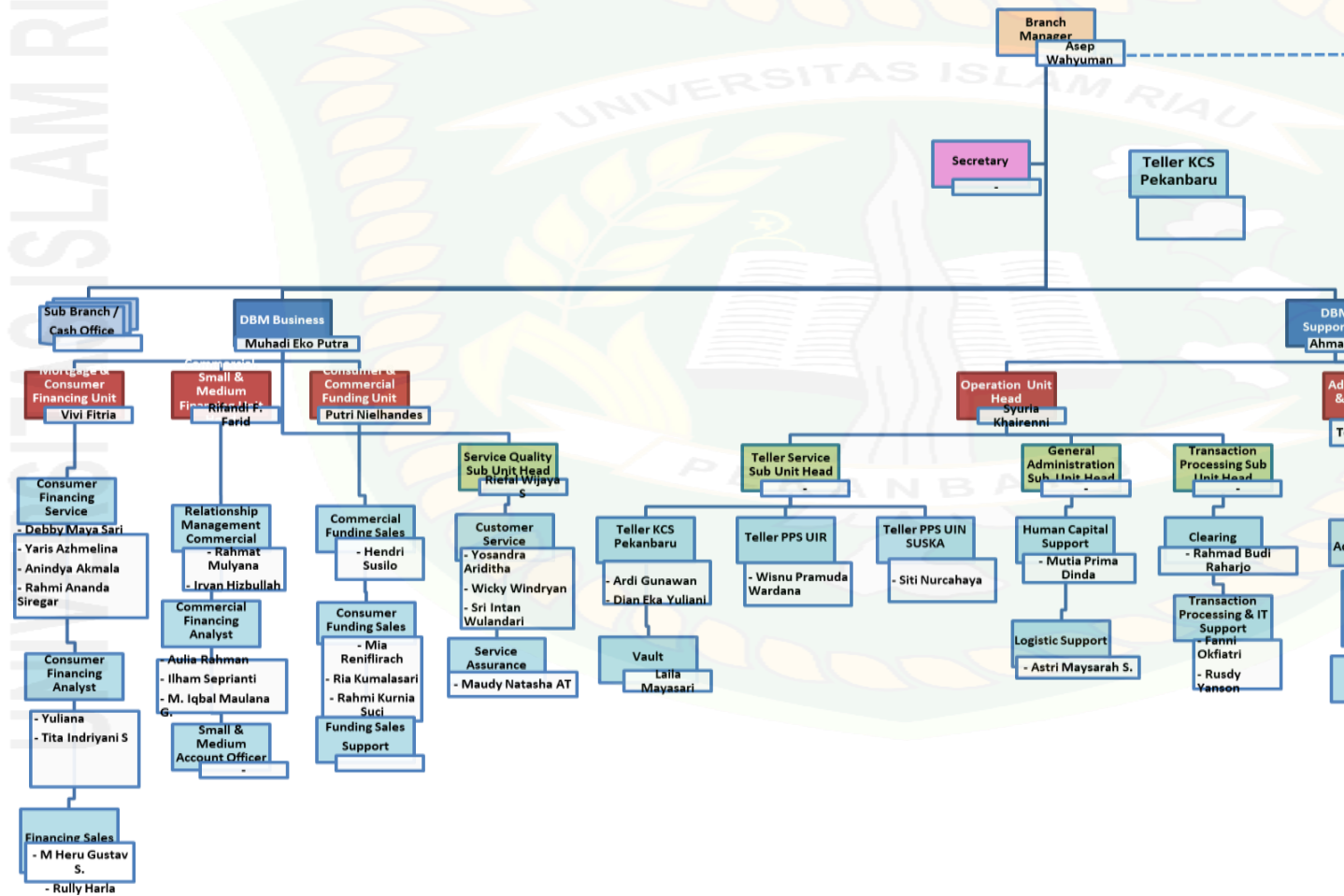
3. Struktur Organisasi PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

Perencanaan organisasi penting karena struktur organisasi menjelaskan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap anggota. Hal ini mencegah kebingungan saat bekerja dan membentuk jaringan komunikasi yang mendukung penyelesaian tugas.

Adapun struktur organisasi PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru ditampilkan pada Gambar 4.1 :

STRUKTUR ORGANISASI BANK TABUNGAN NEGARA KANTOR CABANG SYARIAH

ISLAM RIAU



Setiap jabatan dalam bagan struktur organisasi di atas memiliki tanggung jawab masing-masing, yaitu sebagai berikut :

- a. General Branch Administration, bertanggung jawab pada :
 1. Kelancaran aktifitas kesekretariatan kepala cabang.
 2. Penatausahaan surat-menyurat di kantor cabang.
 3. Penatausahaan logistik di kantor cabang.
 4. Akurasi kelengkapan data kartu pengawasan anggaran.
- b. General Branch Administration Officer-Kartu Pengawasan Anggaran, bertanggung jawab terhadap : akurasi dan kelengkapan data kartu pengawasan anggaran dengan ikhtisar pekerjaan:
 1. Mencatat jumlah anggaran yang disetujui oleh KP kepada KPA.
 2. Membukukan semua transaksi yang menyangkut biaya operasional dalam Kartu Pengawasan Anggaran (KPA).
 3. Melakukan rekonsiliasi antara KPA dengan sandi GL pada neraca keuangan.
- c. General Branch Administration Officer-Logistic (petugas bagian umum dan administrasi-logistik), bertanggung jawab terhadap penatausahaan logistik di kantor cabang, ikhtisar pekerjaan :
 1. Melakukan aktivitas yang berkaitan dengan aktiva tetap kantor cabang mulai dari pengadaan, pemeliharaan, penyusutan dan penghapusan.
 2. Mengadministrasikan kegiatan yang berkaitan dengan logistik.

3. Mengendalikan semua biaya yang berkaitan dengan kegiatan kantor cabang, kancapem, kankas.

d. General Branch Administration officer (petugas bagian umum & administrasi-mailing), bertanggung jawab terhadap penatausahaan surat menyurat di kantor cabang, ikhtisar pekerjaan :

Mengadministrasikan semua surat masuk dan surat keluar dan memberikannya kepada yang berkepentingan. Dan memiliki aktivitas utama yakni memproses kesekretariatan.

e. Secretary, bertanggung jawab terhadap kelancaran aktivitas kesekretariatan kepala cabang. Ikhtisar pekerjaan dan aktivitas utama:

1. Mengatur segala aktivitas dan administrasi kesekretariatan bagi kepentingan kepala cabang.
2. Melaksanakan kesekretariatan kepala cabang.

f. Personalita, bertanggung jawab terhadap :

1. Penatausahaan kepegawaian di kantor cabang.
2. Akueasi dan kelengkapan hasil entry data kepegawaian.
3. Pelaksanaan pembayaran hak-hak pegawai.

g. Financing Service Officer (Petugas Layanan Pembiayaan), bertanggung jawab terhadap :

1. Layanan informasi pembiayaan, pelunasan pembiayaan dan penyelesaian klaim nasabah yang berkualitas.
2. Layanan permohonan pembayaran ekstra dan advance

payment.

3. Layanan penerimaan permohonan klaim asuransi pembiayaan.
4. Kelengkapan dan kebenaran data pelunasan dan klaim nasabah.

h. Financing service Analyst Retail (petugas layanan pembiayaan analis ritel), bertanggung jawab terhadap :

1. Kualitas rekomendasi paket analisa pembiayaan (pembiayaan kepemilikan rumah dan non pembiayaan rumah)
2. Proses pemberian pembiayaan (pembiayaan pemilikan rumah atau non pemilikan rumah)
3. Pembentukan master baru pembiayaan dengan benar dan akurat
4. Kebenaran dan kelengkapan berkas permohonan pembiayaan
5. Kebenaran dan kelengkapan berita acara pengikatan (SPD5 dan lampirannya) untuk kemudian diserahkan kepada unit kerja terkait.

i. Financing Service Analyst Corporate (petugas layanan pembiayaan-Analis Korporat), bertanggung jawab terhadap :

1. Kualitas rekomendasi paket analisa pembiayaan umum
2. Proses pemberian pembiayaan umum yang sesuai dengan ketentuan bank
3. Pembentukan master baru pembiayaan umum dengan benar dan akurat

4. Kebenaran, kelengkapan dan legalitas berkas permohonan pembiayaan umum
5. Mengikuti perkembangan informasi yang mengandung resiko (*risk event*) serta informasi potensi bisnis untuk mendukung kualitas analisa pembiayaan
6. Penelitian ulang persyaratan yang harus dipenuhi sesuai hasil keputusan pemutus pembiayaan
7. Pelaksanaan akad pembiayaan umum
8. Peninjauan prestasi proyek sesuai ketentuan yang berlaku
- j. Financing Administration Officer (Petugas Administrasi Pembiayaan), bertanggung jawab terhadap :
 1. Pelaksanaan usaha dan penghasilan calon debitur
 2. Pelaksanaan taksasi nilai dan kehandalan agunan
 3. Proses administrasi pencairan kredit
 4. Proses administrasi dan pencairan Bank Garansi
 5. Proses pengelolaan pencairan dana jaminan
- k. Financing Document (Petugas Dokumen Pembiayaan), bertanggung jawab terhadap :
 1. Penyelesaian atas dokumen kredit yang belum diterima Bank
 2. Penatausahaan, penyusunan dan penyimpanan dokumen kredit
 3. Penatausahaan dokumen kredit di system (document tracking)

4. Pelayanan pengambilan, peminjaman dan pengembalian dokumen Kredit

l. Financing Recovery, bertanggung jawab terhadap :

1. Kelancaran pengembalian pembiayaan / pemabayaran angsuran
2. Pembinaan pembayaran retail
3. Melaksanakan strategi pembinaan dari atasannya yang etraktit dengan pembinaan pembiayaan
4. Akurasi data statis berdasarkan data lapangan

m. Accounting & Control Officer (petugas akutansi & kontrol arsip), bertanggung jawab terhadap penatausahaan maploeg (bukti dasar) di kantor cabang, adapun ikhtisar pekerjaannya :

1. Memastikan bahwa semua bukti, listing dan jurnal transaksi telah termaploeg dengan benar
2. Melakukan pengarsipan semua mploeg transaksi operasional Bank sesuai dengan peraturan yang berlaku

n. Accounting & Control-General Ledger, bertanggung jawab terhadap :

1. Rekonsiliasi SL-GL
2. Penyelesaian suspense dan selisih akibat system
3. Akurasi entry nota jurnal GL-GL
4. Pencetakan laporam keuangan kantor cabang

o. Accounting & Control Officer-Reporting (petugas akutansi & kontrol-kontrol intern), bertanggung jawab terhadap :

1. Pemeriksaan kebenaran atas alur transaksi operasional bank telah sesuai dengan peraturan yang berlaku
2. Mengkoordinir tindak lanjut hasil pemeriksaan ekstern maupun intern
3. Kebenaran data-data pada laporan keuangan

p. Accounting & Control Officer-Reporting (Petugas Akutansi & kontrol-pelaporan), bertanggung jawab terhadap :

1. Penyusunan laporan keuangan untuk pihak ekstern
2. Pemantauan laporan keuangan, baik pihak intern maupun ekstern
3. Berlangsungnya proses dan analisa laporan kinerja kantor cabang

q. Transaction Processing, bertanggung jawab terhadap :

1. Proses transaksi operasional non tunai
2. Kelengkapan dan akurasi hasil entry data warkat kliring
3. Penyeteran pajak terhadap pihak yang terkait

B. Gambaran Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Untuk mendapatkan gambaran responden dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan

pekerjaan.

Berikut distribusi responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Pria	26	43.3
2.	Wanita	34	56.7
Total		60	100.0

Sumber : Data Olahan Angket, 2025

Berdasarkan table 4.1 diketahui distribusi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu dari 60 responden 26 atau 43,33% pria, dan 34 atau 56,67% responden adalah wanita.

Selanjutnya distribusi responden berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia sebagai berikut :

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	22-30	31	51.7
2.	31-40	28	46.6
3.	41-60	1	1.7
Total		60	100.0

Sumber : Data Olahan Angket, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui jumlah responden yang berusia 22-30 tahun adalah 31 atau 51,67%, jumlah responden yang berusia 31-40 tahun adalah 28 atau 46,67%, jumlah responden yang berusia 41-60 tahun adalah 1 atau 1,67%.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan menunjukkan sejauh mana

suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sangat membantu untuk menentukan apakah pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Perhitungan uji validitas dilakukan menggunakan korelasi bivariante pearson (moment produk), yang diolah menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Dalam uji validitas, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir soal atau pernyataan dinyatakan valid, jika r hitung lebih rendah dari r tabel, maka butir soal atau pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.3 : Hasil Uji Validitas dengan *Person Product Moment*

NO	Variabel	Butir Soal	r Hitung	r tabel	Keterangan
1.	Beban Kerja (X)	X1	0,905	0,254	Valid
		X2	0,865	0,254	Valid
		X3	0,898	0,254	Valid
		X4	0,891	0,254	Valid
		X5	0,887	0,254	Valid
		X6	0,894	0,254	Valid
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,658	0,254	Valid
		Y2	0,790	0,254	Valid
		Y3	0,708	0,254	Valid
		Y4	0,718	0,254	Valid
		Y5	0,763	0,254	Valid
		Y6	0,785	0,254	Valid
		Y7	0,781	0,254	Valid
		Y8	0,721	0,254	Valid
		Y9	0,735	0,254	Valid
		Y10	0,721	0,254	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 30, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai r tabel sebesar 0,254
Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, terlihat bahwa r hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0,254).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi seberapa konsisten hasil pengukuran apabila gejala yang sama diukur dua kali atau lebih dengan instrumen yang sama. Uji alfa cronbach untuk menguji reliabilitas penelitian ini. Dasar pengambilan keputusannya adalah bahwa jika nilai alfa cronbach lebih dari 0,6, maka variabel dianggap reliabel, dan jika nilai alfa cronbach kurang dari 0,6, maka variabel dianggap tidak reliabel.

Tabel 4.4 : Hasil Uji Reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ukuran	Keterangan
1.	Beban Kerja (X)	0,948	0,60	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 30, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 menginformasikan nilai Croncbach's Alpha untuk variabel bauran promosi adalah

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap residual datanya, dan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnow*. Dasar pengambilan keputusannya yaitu dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018).

Dasar pengambilan keputusannya yaitu dikatakan normal jika nilai signifikan lebih besar dari 0,5.

Tabel 4.5 Uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.89728571
Most Extreme Differences	Absolute		.082
	Positive		.041
	Negative		-.082
Test Statistic			.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.406
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.394
		Upper Bound	.419

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 30, Tahun 2025

Data berdistribusi normal diinformasikan oleh hasil uji normalitas metode One Sample Kolmogorov-Smirnow terhadap residual data, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.5. Ini terlihat dari nilai Asymp Sig sebesar 0,200 lebih besar dari batas data berdistribusi normal yaitu 0,05. Dengan demikian asumsi klasik normalitas data terpenuhi.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang dipergunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah

mempunyai hubungan linear atau tidak. Hubungan antara variabel bebas dan terikat harus linear dalam model regresi linear sederhana. Jika nilai signifikansi pergeseran dari linearitas lebih besar dari 0,05, hubungan kedua variabel dianggap linear. Jika nilai signifikansi pergeseran dari linearitas lebih rendah dari 0,05, hubungan tersebut dianggap tidak linear.

Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA (Y) * BEBAN KERJA(X)	Between Groups	(Combined)	2.868.798	16	179.300	24.384	.001
		Linearity	2.689.722	1	2.689.722	365.791	.001
		Deviation from Linearity	179.076	15	11.938	1.624	.107
	Within Groups		316.186	43	7.353		
	Total		3.184.983	59			

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 30, Tahun 2025

Hubungan antara variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas beban kerja (X) adalah linier, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.6. Nilai sig dari deviasi dari normal sebesar 0,107 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, asumsi klasik tentang linearitas dipenuhi.

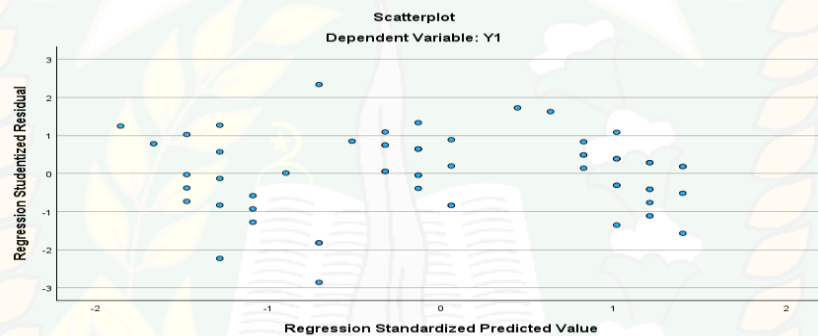
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut (Ghozali 2018) bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam kasus di mana variasi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah, fenomena ini disebut homokedastisitas dapat dengan

melihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Menurut analisis pada grafik Scatterplot, tidak ada heteroskedastisitas jika:

- Titik-titik data tidak menyebar diatas, dibawah, atau disekitar angka nol.
- Titik titik data tidak berkumpul hanya diatas atau dibawah.

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah dengan SPSS versi 30, Tahun 2025

Dengan menggunakan grafik scatterplot di atas, dapat disimpulkan bahwa gambar tersebut merupakan pendekatan uji heteroskedastisitas. Temuan menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, tidak tetap di sumbu tetapi menyebar secara lembut, tidak membentuk pola yang jelas, tidak tetap di sumbu tetapi menyebar secara lembut, dan tidak membentuk pola yang rapat atau satu sumbu. Oleh karena itu, masalah heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan hanya satu variabel yang menjadi dependen. Dua variabel, variabel independen (beban kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan), digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan analisis regresi sederhana.

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.981	1.624		6.762	,001
	BEBAN KERJA	1.293	.073	.919	17.748	,001
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 30, Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, persamaan linier sederhana diperoleh sebagai berikut: $Y = 10.981 + 1.293 X$. Arti persamaan regresi linier sederhana adalah

1. Konstanta = 10.981

Jika variabel Beban Kerja (X) = 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) = 10.981

2. Koefisien $X = 1.293$

Jika variabel Beban Kerja (X) mengalami kenaikan satu point, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga mengalami sebesar 1.293%

b. Analisis Uji t

Uji persial individu, juga dikenal sebagai uji T, adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan validitas pernyataan yang di hipotesiskan. Percobaan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan tabel t dan nilai signifikansi. Variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat jika t hitung lebih besar dari tabel t dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Pada uji t, dua acuan digunakan sebagai pengambilan keputusan, yaitu:

1. Jika nilai $\text{sig} < A (0,05)$, maka H_0 ditolak dan jika nilai $\text{sig} > a (0,05)$ maka H_0 diterima
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ maka H_0 ditolak dan jika $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ maka H_0 diterima.

Dengan derajat kebebasan $(df) = n - k - 1 = 60$ dengan tingkat koefisien regresi dan uji dua sisi (2-tailed), nilai table yang digunakan Uji persial (uji T) adalah sebagai berikut :

$$df = n - k - 1 \quad n = 60 \quad k = 2$$

$$df = 60 - 2 - 1 = 57, \text{ maka } t_{\text{tabel}} = 1,671$$

Tabel 4.8 Hasil uji t (parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.981	1.624		6.762
	BEBAN KERJA	1.293	.073	.919	17.748

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 30, Tahun 2025

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,762 > 1,671$ dengan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$. Artinya variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Analisis Koefisien

Tujuan dari koefisien korelasi adalah untuk menentukan keratan hubungan atau korelasi antara variabel tertentu; jenis korelasi yang ditunjukkan oleh huruf X dan Y dapat bersifat positif atau negative. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan korelasi, dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan korelasi tidak ada. Ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisiesien Korelasi

Correlations			
		BEBAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	.919**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.919**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 30, Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat menemukan nilai koefisien korelasi antara beban kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,919. Nilai ini menunjukkan hubungan yang positif antara keduanya. Selain itu, ini menunjukkan hubungan dua variabel yang searah, di mana peningkatan satu variabel akan berdampak pada peningkatan variabel lain dan sebaliknya dengan memiliki nilai $0,001 < 0,05$ maka kedua variabel berkorelasi. Interpretasi antara variabel X dan variabel Y memiliki interpretasi Korelasi cukup kuat.

KK : Koefisien Korelasi

Interaksi	KK (R)	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)*Beban Kerja (Y)	0,919	Korelasi kuat

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 30, Tahun 2025

Hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,919.

d. Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan dari analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas X berkontribusi terhadap variabel terikat Y.

Nilai kontribusi dinyatakan dengan nilai *R square* dikali 100%.

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi R square

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.842	2.92216
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 30, Tahun 2025

Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,845, variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 84,2% dan sisanya 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk pada penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru secara bertahap dengan dua variabel: variabel bebas, yang menunjukkan beban kerja, dan variabel terikat, yang menunjukkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, beban kerja merupakan sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan suatu perusahaan. Beban kerja tidak hanya diukur dari banyaknya tugas yang diberikan, tetapi juga mempertimbangkan penggunaan waktu, tingkat kesulitan, serta kemampuan fisik maupun mental karyawan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Beban kerja menggambarkan seberapa besar tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Pengelolaan beban kerja sangat penting agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan yang dapat menurunkan kinerja, melainkan mampu menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pengujian validitas bahwa 6 pernyataan dari variabel beban kerja (X) dinyatakan valid, dan 10 butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hasil uji reabilitas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel beban kerja (X) sebesar 0,948 dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,907 sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Pandangan Islam dalam beban kerja terhadap kinerja karyawan, bekerja bukan hanya aktivitas ekonomi, tetapi juga bentuk ibadah selama dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang halal. Pekerjaan dipandang sebagai sebuah amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Setiap karyawan memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas yang diberikan sebaik-baiknya. Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan dalam perspektif Islam menekankan pada prinsip keseimbangan, keadilan, dan kesesuaian antara tugas yang diberikan. Hal ini dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^{٢٨٦}

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya” (QS. Al-Baqarah ayat 286)

Ayat ini menegaskan bahwa Allah Subhanahu wa ta'ala menetapkan beban kepada setiap manusia sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dalam konteks organisasi, khususnya di bank syariah, prinsip ini dimaknai bahwa setiap karyawan seharusnya diberi beban kerja sesuai dengan kapasitas, keterampilan, dan tanggung jawab yang sanggup ditunaikan. Jika beban kerja diberikan secara adil dan proporsional, maka karyawan akan mampu melaksanakan tugasnya secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Studi sebelumnya tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan mendukung penelitian ini (Hesti Sugesti & Hafiz Akbar, 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan nilai F hitung 51,929 dan nilai F tabel 3,340. Karena F hitung 51,929 lebih besar daripada F tabel, maka H_0 diterima dengan nilai signifikansi 0,000.

BAB V

PENUTUP

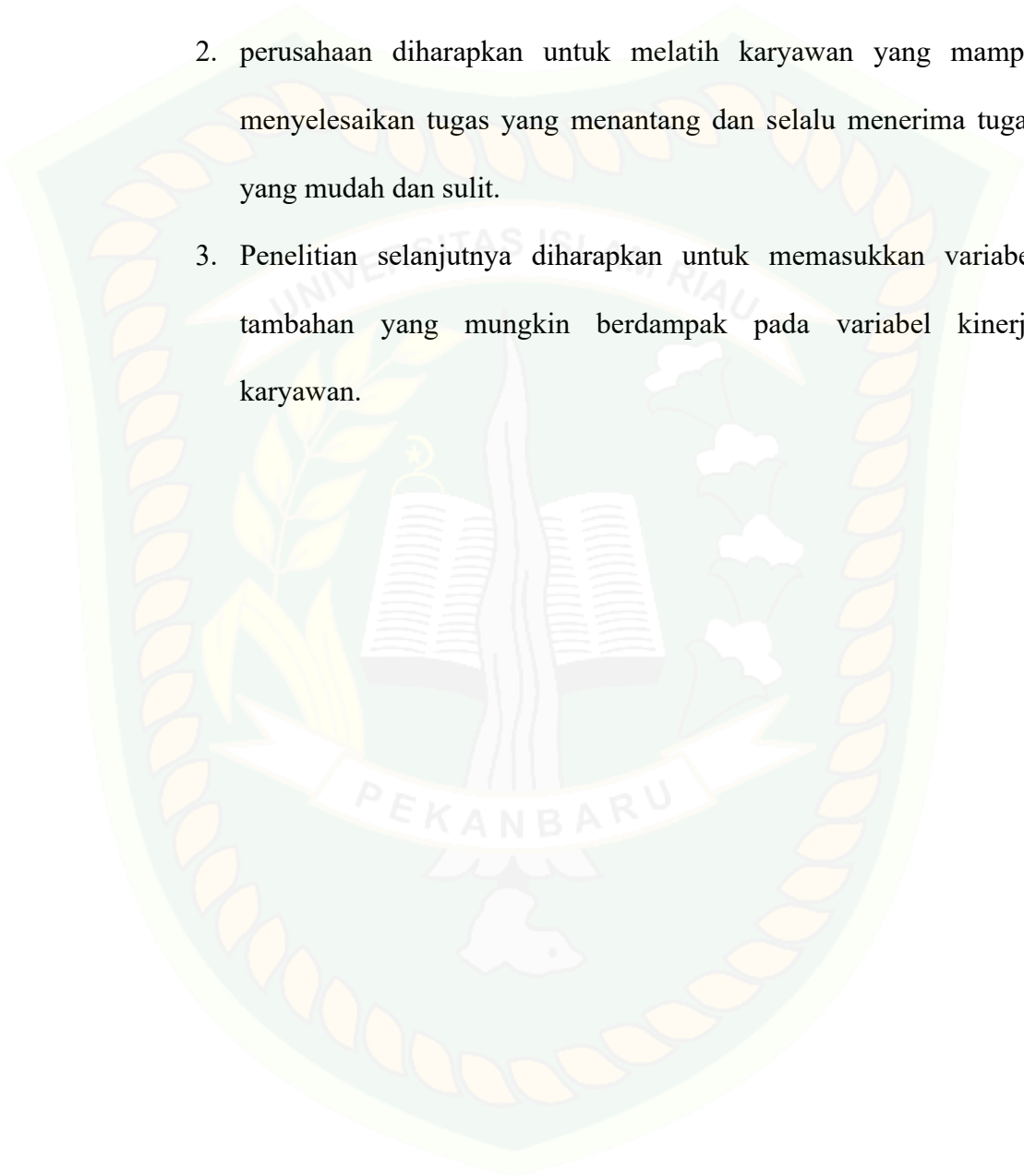
A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai hasil penelitian yang berfokus pada “ Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan diperkuat dengan hasil analisis yang dilakukan sebagai berikut: penelitian uji T terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Diketahui dari $T_{hitung} 6,762 > T_{table} 1,671$ dengan signifikansi $0,01 < 0,05$. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yaitu sebesar 0,919 artinya nilai tersebut memiliki hubungan yang positif dan cukup kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0,845 artinya variabel beban kerja mempengaruhi variabel kinerja sebesar 84,2% sedangkan sisanya 15,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti menyarankan hal-hal berikut:

1. Agar perusahaan dapat mempertahankan hasil kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus mempertahankan tingkat beban kerja yang rendah agar kinerja karyawan tidak menurun.
2. perusahaan diharapkan untuk melatih karyawan yang mampu menyelesaikan tugas yang menantang dan selalu menerima tugas yang mudah dan sulit.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memasukkan variabel tambahan yang mungkin berdampak pada variabel kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Agustin, H. (2021). Teori Bank Syariah. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 2(1)
- Arthabawan, I. W. (2017). Pentingnya Penilaian Kinerja Bagi Karyawan Dalam Suatu Organisasi (Kajian Teoritis). *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 195–204.
- Asri, D. H., & Febiana, A. R. (2025). Pengaruh Lingkungan, Fasilitas, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi) Vol.*, 9(1), 1770–1790.
- Dzulfikar Al-Muhtadi, & Sumiati Sumiati. (2023). Pengaruh Beban Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM) Di PT. Indonesia Tri Sembilan. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 2(3), 01–21. <https://doi.org/10.55606/juprit.v2i3.1977>
- Fahlevi, R., & Chalil, N. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kantor Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah*

Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA, 4(2), 433–447.

www.jim.usk.ac.id/ekm

Handayani, M., Jayadilaga, Y., Fitri, A. U., Rachman, D. A., Fajriah Istiqamah, N.,

Diah, T., Pratiwi, A. P., & Kas, R. (2023). Sosialisasi dan Pengenalan Aplikasi Pengolahan Data SPSS pada Mahasiswa Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan. *Jurnal Informasi Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 24–32. <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/jipm>.

Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia.

Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 51.

<https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>

Larasati, M. P., Sadana, S. M. S., & Bagaskoro, S. (2023). Pengaruh Lingkungan

Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Area Jayapura. *Environmental, Social, Governance (ESG) Investment and Social Responsibility*, 27–30.

nurhaliza, putri. (2024). Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap retensi pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada peawat non PNS di rumah sakit jiwa tampan.

Nurmalitasari, S., & Andriyani. (2021). Pengaruh pelatihan, pengembangan karier,

work life balance terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15.

<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

- Octaviani, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akutansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i2.3291>
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Junral ekonomi & Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura*, 12(1), 127–133.
- Onsardi, & Riastami, I. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(2), 96–105. https://www.academia.edu/123842737/Pengaruh_Beban_Kerja_Dan_Kepuasan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Bank_Mandiri_Taspen_Cabang_Bengkulu
- Rahman, M. H., Fatema, M. R., & Ali, M. H. (2019). Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee's Performance: An Empirical Study. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 10(4), 1–10. <https://doi.org/10.9734/ajebe/2019/v10i430112>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.
- Rifa'i, M. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Solo. *Jurnal*
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>

Saihu, M., & Nur, M. A. (2024). Pengolahan Data *Jurnal Ilmiah Sain Dan Teknologi*, 2(11), 163–175.

Saputri, P. P., Eva, N., & Lestari, P. (2025). Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(4), 138–148.

Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 05(2), 83–98.
<https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/arika/article/view/487>

Triarisky, I. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KC Kendari (Studi Kasus Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari)*. 1–23.

Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. . (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.

Vulandari, R. T. (2016). Pengaruh Beban Kerja Individu, Beban Kerja Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Sinarmas Klaten). *MUST: Journal of Mathematics Education, Science and Technology*, 1(2), 245. <https://doi.org/10.30651/must.v1i2.310>

Wulandari, I. S., Sutrisno, & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas PGRI Semarang , Semarang , Indonesia Info Artikel Pendahuluan Sejarah perkembangan ek. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 10–23.

Yuliantri, P., Rika, A., & Masruri. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(2), 265–277. <https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i2.483>

Buku:

Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. In *CV Penerbit Qaira Media*.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanaf. <https://onsearch.id/Record/IOS5246.slims-10837>

Agustin, H. (2021). Teori Bank Syariah. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 2(1), 67–83. <https://doi.org/10.46367/jps.v2i1.279>

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=2175>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.

Hakim, L. (2016). *Manajeme Perbankan Syariah*. Duta Media Publishing.

<https://books.google.co.id/books?id=X9xDDwAAQBAJ>

Hasan, N. I. (2014). Pengantar Perbankan Syariah. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Referensi (GP Press Group).

Hasibuan, A. N., & Nofinawati. (2021). *Pemahaman Masyarakat Kota Padangsidimpuan Tentang Produk Perbankan Syariah*. Akademia Pustaka.

Ismail. (2011). *Perbankan Syariah*. PRENADAMEDIA GROUP.
https://books.google.co.id/books?id=X9xDDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
<https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=4539>

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. <https://library.bpk.go.id/koleksi/detil/jkpkbpkpp-p201714853>

Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/202434/manajemen-sumber-daya-manusia-perusahaan>

Narulita, S. (2008). Etos Kerja dalam Islam Sari Narulita Universitas Negeri Jakarta. *Membangun Tradisi Berfikir Qur'ani*, IV(1), 46–60.

Nawawi, H. H. (2010). *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. UGM Press. https://perpustakaan.iainu-kebumen.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10711&keywords=

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Cet.12). Jakarta Selemba Empat. <https://balaiyanpus.jogjaprovo.go.id/opac/detail-opac?id=17528>
- Rusby, Z. (2022). *Manajemen Perbankan Syariah*. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR. [https://repository.uir.ac.id/18071/1/Manajemen Perbanksyariah_2022.pdf](https://repository.uir.ac.id/18071/1/Manajemen_Perbanksyariah_2022.pdf)
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Sinar Grafika Offset.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV.Afabeta. <https://www.scribd.com/document/688009736/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-R-D-Prof-Dr-Sugiyono-2017>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabet.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodelogi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. BPFE. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/211520/metodologi-penelitian-bisnis-dan-ekonomi>
- Umam, K. (2016). *Perbanksyariah* (Cetakan Pe). Rajawali Pers.
- Wahjono, S. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Salemba Empat.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). Rajawali Pers.

Skripsi :

Nurhaliza, Putri. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasu Pada Perawat Non PNS Di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Junianto, U. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis* (Vol. 4, Issue 1).

Website :

<https://www.btn.co.id/id/About/About-Us>

Lampiran 1 : SK Pembimbing



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM RIAU NOMOR: 0541/FA/KPTS/2025

TENTANG

PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI & DOSEN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA/ FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM RIAU.

- Menimbang : a. Bahwa bagi setiap Mahasiswa/i Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang akan menyelesaikan studinya pada jenjang Strata Satu (S1) diwajibkan menulis Karya Ilmiah (Skripsi) karena itu perlu ditunjuk dan ditetapkan Dosen Pembimbingnya;
- b. Bahwa penetapan Mahasiswa/i yang memenuhi syarat, dan Dosen Pembimbing yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat Keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi;
5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan;
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
7. Peraturan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau Nomor 01/Per/YLPI-I/2024 tentang Statuta Universitas Islam Riau;
8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau;
9. Surat Keputusan Pengurus Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau Nomor 18/Kpts/YLPI-VI/2021 tentang Pembebasan/Pemberhentian Rektor Universitas Islam Riau Periode Tahun 2017-2021 dan Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode 2021-2025.
- Memperhatikan : 1. Usulan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa/i dari Ketua Program Studi Perbankan Syariah;
- MEMUTUSKAN
- Menetapkan : **KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI & PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA/I FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**
1. Menunjuk dan mengangkat Saudara/i: **Dr. Zulfadli Hamzah, S.IFB, M.IFB** sebagai Dosen Pembimbing Tulisan Karya Ilmiah/Skripsi Mahasiswa/i Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Nama : **AUDYNA ERLISA SITORUS**
NPM : **212610222**
Program Studi : **Perbankan Syariah (S.1)**
Jenjang Pendidikan : **Strata Satu (S1)**
Judul Skripsi : **Pengaruh Boban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru**

2. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dikemudian hari segera ditinjau kembali

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dengan sebaik-baiknya

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 22 Juli 2025 M
Dekan, : 26 Muharam 1447 H



Assoc. Prof. Dr. H. Saproni, B. Ed., M. Ed
NPK : 12 11 02 456

Lampiran 2 : Surat Riset

bumi UNTUK INDONESIA

btn

Nomor : /PKB/SUPP/III/2025 Pekanbaru, 24 Maret 2025

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau
Di - Pekanbaru

Perihal : Peretujuan Izin Pelaksanaan Riset

Assalamu'alaikum wr.wb.

Menunjuk surat Saudara/i No. 0410/E-UIR/27-FAI/2025 tanggal 27 Februari 2025 perihal Pelaksanaan Kegiatan Riset/ Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat membantu memenuhi permohonan Saudara/i untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data. Adapun nama mahasiswa/i sebagai berikut :

Nama : Audyna Erlisa Sitorus
NIM : 2212610222
Jurusan : Perbankan Syariah

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk
KANTOR CABANG SYARIAH PEKANBARU

Syuria Khakrenni *Mutia Prima Dinda*
Operation Unit Head Human Capital Support

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
Kantor Cabang Syariah Pekanbaru
Jl. Jend. Sudirman No. 203 CDEFG
Kel. Tangkerang Tengah Kec. Marpoyan Damai
Pekanbaru 26282

T +62 761 789 1314, 789 1315, 7891296
E kcs pekanbaru@btn.co.id
www.btn.co.id
No NPWP: 01 001 609 5-216 001

Lampiran 3 : Angket (Kuesioner)

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan program S1 Perbankan Syariah di Universitas Islam Riau dalam bentuk tugas akhir penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru”** dengan ini Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah khususnya perbankan syariah. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin. Saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi sebenar-benarnya.

Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu Saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya Peneliti

Audyna Erlisa Sitorus
212610222

KUESIONER

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG SYARIAH PEKANBARU

I. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Kepada Bapak/Ibu/Sdr/I diharapkan untuk mengisi seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah Tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) 5
Setuju (S) 4
Kurang Setuju (KS) 3
Tidak Setuju (TS) 2
Sangat Tidak Setuju (STS) 1

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Divisi/Bagian :
3. Jenis Kelamin :
4. Usia :

DAFTAR KUESIONER

NO	BEBAN KERJA (X)					
	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kondisi Pekerjaan						
1.	Mendapatkan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja					
2.	Dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan					
Penggunaan Waktu Kerja						
3.	Saya memanfaatkan waktu istirahat dengan baik agar tetap produktif selama bekerja					
4.	Saya sering harus bekerja lembur untuk menyelesaikan beban kerja saya					
Target yang harus dicapai						
5.	Saya sering merasa kesulitan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan					
6.	Saya memerlukan dukungan tambahan untuk dapat mencapai target kerja dengan optimal					

NO	Kinerja Karyawan (Y)					
	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kuantitas						
1.	Saya sering menyelesaikan tugas lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh bank					
Kualitas						
3.	Saya selalu memastikan pekerjaan saya dilakukan dengan teliti dan akurat sesuai					

	standar bank syariah					
4.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang saya selesaikan					

Jangka Waktu						
5.	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik untuk memenuhi target yang telah ditentukan					
6.	Saya selalu mengikuti jadwal kerja dan tenggat waktu yang telah ditentukan oleh bank					
Kehadiran						
7.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan					
8.	Saya berusaha menjaga tingkat kehadiran saya agar tidak mengganggu operasional bank					
Kemampuan bekerjasama						
9.	Saya selalu berkomunikasi dengan jelas dan efektif kepada rekan kerja saya					
10.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya					

Lampiran 4

	BEBAN KERJA (X)						KINERJA KARYAWA					
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3
3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
5	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	2	4
6	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4
7	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
8	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
10	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
11	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
12	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4

13	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2
14	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
15	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4
16	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3
17	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4
18	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
19	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3
20	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	5
21	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	4
22	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	4	3
23	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	4
24	4	4	3	4	3	3	5	3	5	4	3	4
25	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
26	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2
27	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3

28	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
29	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4
30	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
31	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	5	5
32	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
33	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3
34	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	3	3
35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5
37	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
38	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
39	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	4	2
40	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
41	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
42	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4

43	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
44	2	2	2	3	3	2	4	2	2	4	2	3
45	3	2	2	3	3	2	4	2	3	4	2	3
46	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
47	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	3
48	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3
49	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4
50	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4
51	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	5	5
52	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3
53	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5
54	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2
55	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
57	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5

58	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3
59	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
60	4	5	4	5	5	,	5	4	5	4	5	5



Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Beban Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.712**	.786**	.804**	.740**	.782**	.905**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.712**	1	.766**	.677**	.737**	.742**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.786**	.766**	1	.757**	.744**	.741**	.898**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	.804**	.677**	.757**	1	.761**	.753**	.891**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	.740**	.737**	.744**	.761**	1	.756**	.887**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X6	Pearson Correlation	.782**	.742**	.741**	.753**	.756**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
Beban Kerja	Pearson Correlation	.905**	.865**	.898**	.891**	.887**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

Hasil Uji Validitas Y

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1	Pearson Correlation	1	.410**	.347**	.408**	.432**	.582**	.458**	.442**
	Sig. (2-tailed)		.001	.007	.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.410**	1	.529**	.469**	.672**	.539**	.640**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.347**	.529**	1	.525**	.428**	.562**	.420**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.007	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.408**	.469**	.525**	1	.472**	.501**	.517**	.437**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.432**	.672**	.428**	.472**	1	.533**	.611**	.411**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.582**	.539**	.562**	.501**	.533**	1	.529**	.597**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	.458**	.640**	.420**	.517**	.611**	.529**	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	.442**	.487**	.604**	.437**	.411**	.597**	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y9	Pearson Correlation	.424**	.525**	.421**	.581**	.505**	.436**	.629**	.386**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y10	Pearson Correlation	.374**	.531**	.425**	.452**	.511**	.528**	.472**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	.658**	.790**	.708**	.718**	.763**	.785**	.781**	.721**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

Lampiran 6 : Hasil Uji Reabilitas

HASIL UJI REABILITAS X

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	18.0333	18.779	.858	.935
X2	18.0667	19.792	.808	.941
X3	18.1333	18.897	.849	.936
X4	18.0167	19.068	.840	.938
X5	18.0333	19.219	.835	.938
X6	18.1333	19.067	.845	.937

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	6

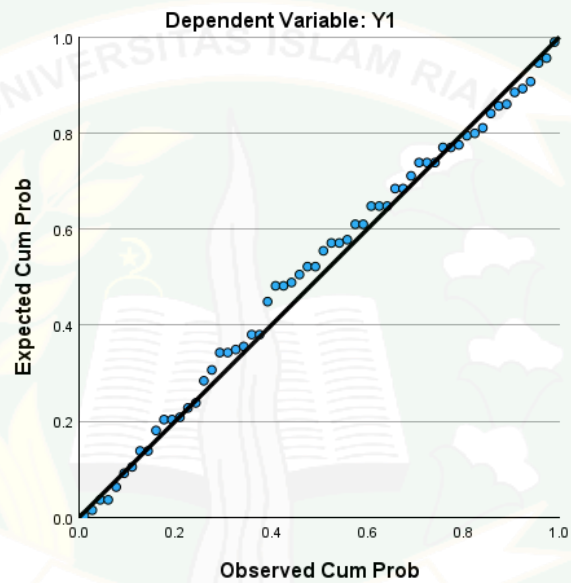
HASIL UJI REABILITAS Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	35.0833	45.671	.574	.904
Y2	35.1500	43.214	.729	.894
Y3	35.1167	44.986	.634	.900
Y4	35.1167	45.325	.651	.899
Y5	35.1667	42.989	.689	.897
Y6	35.1333	43.507	.724	.894
Y7	35.1833	42.932	.714	.895
Y8	34.9167	44.213	.643	.900
Y9	35.1500	44.333	.664	.898
Y10	35.1333	44.592	.647	.899

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

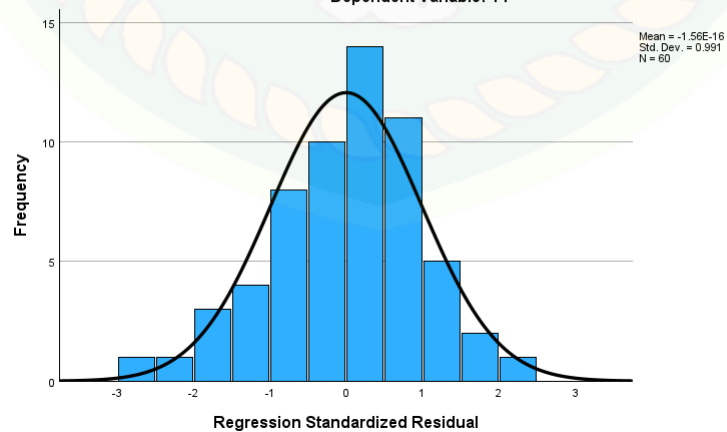
Lampiran 7 : Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

Dependent Variable: Y1

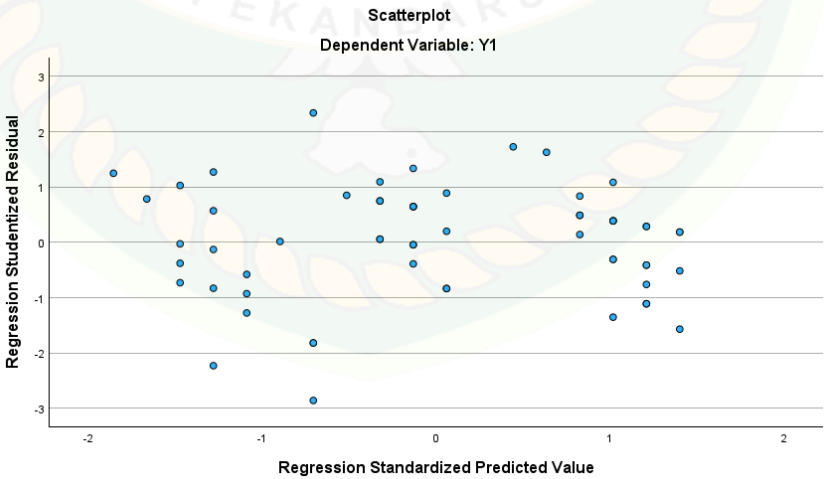


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.89728571
Most Extreme Differences	Absolute		.082
	Positive		.041
	Negative		-.082
Test Statistic			.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.406
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.394
		Upper Bound	.419
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Lampiran 8 : Hasil Uji Linieritas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.89728571
Most Extreme Differences	Absolute		.082
	Positive		.041
	Negative		-.082
Test Statistic			.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.406
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.394
		Upper Bound	.419

Lampiran 9 : Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 10 :

Hasil Uji Persial (t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.981	1.624		6.762	<,001
	BEBAN KERJA	1.293	.073	.919	17.748	<,001
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Lampiran 11 :

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		BEBAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	.919**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.919**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Lampiran 12 :

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.842	2.92216
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Lampiran 13 : Nilai r_{hitung}

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633

Lampiran 14 : Nilai t_{hitung}

df	0,05	0,025
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993

Lampiran 15 :
Dokumentasi Kegiatan Penyebaran Kuesioner

