



Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN Syariah Cabang Bangkinang

Deffian Zaman^{1*}, Putri Agusdina²

^{1,2} Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia

*Email: Defian.z2019@gmail.com

ABSTRACT

Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah is a financial institution that is specifically focused on serving the poor or underprivileged people. The problem in this research is that the realization of the performance of PT. Bank BTPN Syariah Bangkinang Branch in 2015-2019 is still below the target that has been compiled in the company's Annual Budget Work Plan (RKAT). In 2015 the target was only achieved 75% of the business plan set by the company, then in 2016 the realization was achieved 66.67%, in 2017 there was a very good performance synergy, this can be seen from the realization of the achievement of performance reaching 100.41% of the target. determined by the company, in 2018 the realization of the achievement decreased to 83.33%, The purpose of this study was to determine the workload on the work productivity of employees at PT. Bank BTPN Syariah Bangkinang Branch. This research was conducted using quantitative descriptive research methods. Data were obtained through direct interviews and questionnaires to respondents, and then the data were analyzed and processed using quantitative descriptive methods. Based on the results of data analysis from observation and distribution of questionnaires to respondents, the authors conclude that the value of $t_{count} (2.351) > t_{table} (2.008)$, then H_0 is rejected, H_1 is accepted. It can be concluded that there is a positive and significant influence between workload programs on employee work productivity at PT. Bank BTPN Syariah, Bangkinang Branch. Based on testing the coefficient of determination. R of 0.400 means that the influence of workload variables on employee work productivity variables is 40.0%. This means that the relationship is close.

Keywords: Workload, Work Productivity

Copyright © 2021, BEDELAU.
All rights reserved.

PENDAHULUAN

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah mengalami fase peningkatan yang begitu tajam sejak di berlakukannya undang-undang No.10 Tahun 1998 yang merupakan penyempurnaan Undang-undang Nomor. 07 Tahun 1992 tentang perbankan. Perkembangan perbankan syariah yang begitu cepat telah memacu perkembangan produk dan layanan jasa agar dapat melayani keperluan masyarakat untuk mengatasi

kemiskinan (Hakim,2011:71). Upaya pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia sebenarnya bukan hanya merupakan konsekuensi yuridis Undang-Undang Perbankandan Undang-Undang BI saja, akan tetapi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya penyehatan sistem Perbankan nasional yang bertujuan meningkatkan daya tahan perekonomian nasional.

Upaya mendorong pengembangan Bank Syariah dilaksanakan dengan

memperhatikan bahwa sebagian masyarakat muslim Indonesia pada saat ini menantikan suatu sistem Perbankan Syariah yang sehat dan terpercaya untuk mengakomodasi kebutuhan mereka terhadap pelayanan jasa Perbankan yang sesuai dengan prinsip Syariah. (Barza & Setiawan, 2021)

Berdasarkan data empiris, masalah yang paling utama pada Lembaga Keuangan adalah dana, tanpa dana yang cukup Bank tidak berfungsi sama sekali. Dana berasal dari pemilik modal, ditambah cadangan modal yang berasal dari akumulasi keuntungan yang ditanam kembali pada Bank hanya sebesar 7 sampai 8% dari total aktiva Bank. Bahkan di Indonesia rata-rata jumlah modal dan cadangan yang dimiliki oleh Bank-Bank belum pernah melebihi 4 % dari total aktiva.

Ini berarti bahwa sebagian besar modal kerja Bank berasal dari Masyarakat, lembaga keuangan lain dan pinjaman likuiditas dari Bank Sentral. Komitmen besar untuk terus mendukung perkembangan, dengan memberikan pelayanan terbaik bagi para nasabah dan stakeholders lainnya, termasuk menjalankan fungsi tanggung jawab sosial dan menjalankan prinsip dan tata kelola perbankan. Persaingan dalam dunia Perbankan dipicu oleh pertumbuhan setiap Bank. Sedangkan pertumbuhan setiap Bank sangat dipengaruhi oleh perkembangan kemampuan menghimpunan dana Masyarakat baik berskala kecil maupun besar. (Elvis & Setiawan, 2021)

Salah satu lembaga keuangan yang sekarang ini dipercaya mampu membantu dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat di pedesaan adalah Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah (BTPNS). Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah adalah salah satu lembaga keuangan

yang secara khusus untuk difokuskan melayani masyarakat miskin atau masyarakat prasejahtera. BTPN Syariah menyediakan program Pembiayaan Paket Masa Depan (PMD), dimana program tersebut secara khusus ditujukan kepada masyarakat usaha menengah kebawah, masyarakat prasejahtera maupun cukup sejahtera dan memberikan pembiayaan tersebut tanpa jaminan, yang bisa digunakan oleh masyarakat miskin atau prasejahtera yang tidak memberatkan masyarakat untuk memikirkan jaminan, dengan di fasilitatori oleh karyawan BTPN Syariah (Buku panduan PaPi PDK)

Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap perusahaan, karna para karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga kemajuan sebuah perusahaan tergantung dari sistem kerja para karyawannya. Karyawan merupakan elemen yang harus di perhatikan oleh perusahaan, terutama karena dunia perbankan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan, sehingga para karyawan di tuntutan untuk dapat bekerja sebaik mungkin serta dengan usaha yang maksimal. Hal ini memaksa para karyawan harus dapat bekerja secara efektif dan efisien serta produktif untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Dalam melakukan kegiatannya, produktivitas para karyawan harus sangat di perhatikan karna itu merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Dalam menyelesaikan tugas-tugasnya para karyawan memerlukan petunjuk kerja dari perusahaan agar pelaksanaan kerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah di atur dalam buku SOP perusahaan. (Yolanda, 2021)

PT. Bank Btpn Syariah memfokuskan diri melayani keluarga prasejahtera produktif. Dengan menerima pembiayaan sebanyak lebih dari 5 juta sejak 2010. Bank BTPN Syariah memiliki hampir 12.000 karyawan yang melayani langsung ke sentra-sentra nasabah di hampir 70% total kecamatan di Indonesia. Nasabah pendanaan di layani oleh personal banker professional, di mana hampir 100% dana yang di tempatkan

disalurkan kepada keluarga prasejahtera produktif yang mencapai 3,6 juta nasabah aktif.

BTPN Syariah Cabang Bangkinang berlokasi di Bangkinang dengan wilayah operasional meliputi Kabupaten Kampar. Berdasarkan observasi awal terdapat permasalahan pada produktivitas kerja karyawan hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1. Pencapaian Target Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah.

Tabel 1. Pencapaian Target Kinerja Karyawan PT.Bank BTPN Syariah Cabang Bangkinang tahun 2015-2019.

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	TARGET (RUPIAH)	REALISASI (RUPIAH)	PERSENTASE (%)
2015	42	1.200.000.000	900.000.000	75.00
2016	40	1.800.000.000	1.200.000.000	66.67
2017	38	980.000.000	984.000.000	100.41
2018	35	1.200.000.000	1.000.000.000	83.33
2019	31	1.500.000.000	1.220.000.000	81.33

Sumber: PT.Bank BTPN Syariah Cabang Bangkinang,2020

Dari Tabel 1 dapat di lihat ditahun 2015, 2016 dan 2017 realisasi kinerja PT.Bank BTPN Syariah Cabang Bangkinang tahun 2015-2019 masih dibawah dari target yang telah disusun di Rencana Kerja Anggaran Tahunan (RKAT) perusahaan. Pada tahun 2015 target hanya tercapai 75% dari rencana bisnis yang ditetapkan perusahaan, selanjutnya di tahun 2016 realisasi tercapai 66,67%, pada tahun 2017 terjadi sinergi kinerja yang sangat baik hal ini terlihat dari realisasi pencapaian kinerja mencapai 100,41% dari target yang ditetapkan perusahaan, di tahun 2018 realisasi pencapaian menurun menjadi 83,33%, begitu juga di tahun 2019 terjadi penurunan hingga mencapai 81,33%. Dari hasil wawancara sementara penulis dengan pimpinan perusahaan yaitu busines manager PT.Bank BTPN Syariah Cabang Bangkinang, kegagalan tersebut disebabkan oleh beberapa fator

diantaranya: 1) produk bank hanya dititik beratkan kepada marketing, sementara pada bidang lain hanya berfokus terhadap job desk masing-masing. 2) Belum adanya sinergi antara masing-masing divisi pada PT. Bank BTPN Syariah Cabang Bangkinang 3) Gaji marketing di PT. Bank BTPN Syariah Cabang Bangkinang tidak tetap sehingga banyak terjadi keluar masuk sehingga mengganggu progress kerja yang direncanakan. 4) Proses perekrutan dan pergantian karyawan baru membutuhkan waktu yang cukup panjang dan mengakibatkan lambatnya bank dalam memicu target.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN Syariah Cabang Bangkinang”**

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank BTPN Syariah Cabang Bangkinang. Adapun lokasi penelitian yang dijadikan objek penelitian ini adalah PT. Bank BTPN Syariah yang beralamat di JL. Sisingamangaraja desa Bangkinang, Kecamatan Bangkinang Kota, Kab. Kampar, Riau. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 2 agustus 2020 sampai dengan 15 september 2020.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:64) Variabel operasional penelitian ini dapat dijabarkan dalam dua jenis variabel, yaitu sebagai berikut: 1) Variabel bebas, yaitu Beban Kerja (X); dan 2) Variabel terikat, yaitu Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Margono (dalam Anindya Irawati. 2015) Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank BTPN Syariah Cabang Bangkinang yang berjumlah 31 orang karyawan.

Menurut pendapat Sugiyono (dalam Anindya Irawati. 2015) Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Apabila populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentu nya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut, beberapa kendala yang akan di hadapi diantara

nya seperti dana yang terbatas, tenaga dan waktu, maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Selanjutnya apa yang di pelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya di berlakukan untuk populasi. Bila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel atau disebut juga dengan metode sensus. Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BTPN Syariah Cabang Bangkinang yang berjumlah 31 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

BTPN Syariah adalah anak perusahaan BTPN, dengan kepemilikan saham 70% dan merupakan bank syariah ke 12 di Indonesia. Bank beroperasi berdasarkan prinsip inklusi keuangan dengan menyediakan produk dan jasa keuangan kepada masyarakat terpencil yang belum terjangkau serta segmen masyarakat pra sejahtera. Selain menyediakan layanan akses keuangan kepada masyarakat tersebut, BTPN Syariah juga menyediakan pelatihan keuangan sederhana untuk membantu mata pencaharian nasabahnya agar dapat terus berlanjut serta membina masyarakat yang lebih sehat melalui program Daya-nya.

Gambaran Umum Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan BTPN Syariah cabang rumbai adalah seperti pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	17	54,84 %
Perempuan	13	45,16 %
Jumlah	31	100%

Sumber: Karyawan BTPN Syariah cabang rumbai

Dari Tabel 2 berdasarkan kualifikasi jenis kelamin semua nasabah BTPN Syariah cabang rumbai didominasi oleh laki-laki sebanyak 17 responden dengan persentase 54,84% dan perempuan sebanyak 13nasabah dengan persentase 45,16%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia karyawan pada BTPN Syariah cabang rumbai adalah seperti pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
21-30	14	45.16 %
31-40	12	38.71 %
41-50	5	16.13 %
Jumlah	31	100 %

Sumber: Karyawan BTPN Syariah cabang bangkinang

Berdasarkan tabel 3 di atas karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh responden berusia 21-30 tahun sebesar 45,16% yaitu berjumlah 14 orang, yang berusia 31-40 tahun sebesar 38,71% yaitu berjumlah 12 orang, sedangkan yang berusia 41-50 tahun sebesar 16,13% yaitu berjumlah 5 orang. Dari hasil penelitian yang diperoleh tersebut terlihat bahwa mayoritas karyawan berusia 21-30 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan pada BTPN Syariah cabang rumbai adalah seperti pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA	10	32,26 %
Diploma	8	25,81 %
Strata 1	13	41,94 %
Jumlah	31	100 %

Sumber: Karyawan BTPN Syariah cabang bangkinang

Berdasarkan tabel 4 di atas karakteristik responden berdasarkan pendidikan diperoleh responden tamatan SMA sebesar 32,26% yaitu berjumlah 10 orang, yang derijazah diploma sebesar 25,81% yaitu berjumlah 8 orang, sedangkan yang berijazah Strata 1 sebesar 41,94% yaitu berjumlah 13 orang. Dari hasil penelitian yang diperoleh tersebut terlihat bahwa mayoritas karyawan berijazah Si.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan pada BTPN Syariah cabang rumbai adalah seperti pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1 – 5 tahun	19	61,29 %
6 – 10 tahun	12	38,71 %
>10 tahun	-	-
Jumlah	31	100 %

Sumber: Karyawan BTPN Syariah cabang bangkinang

Berdasarkan tabel 5 di atas karakteristik responden berdasarkan masa kerja diperoleh responden masa kerja 1 - 5 tahun sebesar 61,29% yaitu berjumlah 19 orang, masa kerja 6 - 10 tahun sebesar 38,71% yaitu berjumlah 12 orang, sedangkan masa kerja > 10 tahun sebesar 0% karena bank resmi beroperasi di pekanbaru tahun 2014. Dari hasil penelitian yang diperoleh tersebut terlihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun.

Beban Kerja

Diketahui tanggapan responden adalah 28 (36,75) responden yang berada pada kategori sangat setuju, 184 (48,29) responden yang berada pada kategori setuju, 57 (14,96) sedangkan pada kategoricukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,09. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi beban kerja adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan beban kerja maka dapat diketahui bahwa indikator beban kerja yang paling mempengaruhi adalah karyawan memiliki perasaan yang baik dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan dan karyawan selalu mematuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas Kerja

Diketahui tanggapan responden adalah 169 (51,78) responden yang berada pada kategori sangat setuju, 178 (43,63) responden yang berada pada kategori setuju, 25 (4,6) responden yang berada pada kategori cukup setuju, sedangkan pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,39. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi produktivitas

kerja karyawan adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan produktivitas kerja maka dapat diketahui bahwa indikator produktivitas kerja yang paling mempengaruhi adalah karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaan dan karyawan selalu memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bank BTPN Syariah cabang Bangkinang, ditemukan bahwa persamaan regresi linear $Y = 14.529 + 0,294 X$ menunjukkan adanya pengaruh positif antara beban kerja dan produktivitas kerja karyawan. Konstanta sebesar 14.529 mengindikasikan bahwa tanpa adanya peningkatan beban kerja, produktivitas tetap pada level ini. Koefisien regresi 0,294 berarti setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,294, dan sebaliknya. Nilai r-square sebesar 0,400 mengindikasikan bahwa 40% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, menunjukkan hubungan yang erat antara keduanya di PT.Bank BTPN Syariah cabang Bangkinang.

Saran

Untuk memaksimalkan pengaruh positif beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, perusahaan disarankan untuk memberikan target yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan memastikan karyawan dapat mencapai target tersebut. Selain itu, penting bagi karyawan untuk menunjukkan inisiatif,

memiliki etos kerja yang baik, dan melakukan pekerjaan di luar tugas yang telah ditentukan untuk meningkatkan produktivitas. Perencanaan action plan atau progress kinerja juga dianjurkan agar target yang diberikan perusahaan dapat tercapai. Manajemen diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi untuk memotivasi karyawan lainnya. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitiseminto, 2014. Manajemen Aru Rorim Fandi, 2017. Pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. White Cement Balongbendo. Bandung
- Arikunto, Suharsimi, 2010. Prosedur Penelitian, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Anindya Irawati. 2015. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan sentra kredit konsumen (SKK) di PT. Bank Negara Indonesia Bandung. Fakultas Ekonomi. UNPAD
- Eko Budianto, Pengaruh beban kerja dan kapasitas kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Manggis Rotan Jepara. FISIP Unimed. Medan:2018
- Fitriyanti, 2018. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. FEKON Universitas Riau. Pekanbaru
- Handoko, Hani, T, 2011. Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan XVIII, BPFE, Yogyakarta.
- Jeky K R Rolos. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. FISIP UIR: 2018
- Kasmir, 2012. Dasar-dasar Perbankan, Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Musdalifah, Dayu, 2017. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant Di KTM Resort Batam Kepulauan Riau, JOM FSIP Vol 4 No.2 Oktober 2017, Universitas Riau.
- Putra, Bonaventura Ridya, 2012. Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi, Jurnal Studi Manajemen Indonesia.
- Sunyoto, Danang, 2012. Teori kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.