



**IBEF: Islamic Banking, Economic and Financial Journal**

Volume 2, Nomor 1, Desember (2021), h. 1-15

**E-ISSN: 2798-3900**

---

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB, LINGKUNGAN KERJA DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar)**

Nuraeni Gani<sup>1</sup>, Muh Akil Rahman<sup>2</sup>, Ulya Hatta<sup>3</sup>

[Hjnuraeni.gani@gmail.com](mailto:Hjnuraeni.gani@gmail.com), [muhakil.rahman@uin-alauddin.ac.id](mailto:muhakil.rahman@uin-alauddin.ac.id),  
[ulyahatta16@gmail.com](mailto:ulyahatta16@gmail.com)

<sup>123</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang yang merupakan karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan oleh peneliti adalah sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** *Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja, Beban Kerja*

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of responsibility, work environment and workload on employee performance. The research used is associative research with a quantitative approach. The total population in this study amounted to 56 people who are employees at Bank BTN Makassar Syariah Branch Office. The sampling technique used by the researcher is a saturated sample. The results of this study indicate that responsibility has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance and workload has a positive and insignificant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Responsibility, Work Environment, Workload*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan milik negara maupun swasta merupakan bagian dari ekonomi

yang tidak lepas dari kondisi globalisasi. Perekonomian yang terus berkembang saat ini memiliki dampak dalam suatu persaingan, termasuk persaingan dalam dunia sektor perbankan. Semakin meningkatnya aktivitas bisnis perbankan syariah persaingan yang ketat antara perusahaan perbankan tersebut menuntut setiap bank untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu mempertahankan kegiatan operasionalnya.

Pada dasarnya perusahaan dituntut untuk membentuk kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu untuk mengetahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawannya. Untuk mengetahui hal tersebut salah satu hal yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Karena dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan (Astrid S. Susanto, 2001).

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan sehingga diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Selain itu, manusia dalam organisasi perusahaan perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Bagi Bank Syariah Indonesia, mengelola karyawan yang berjumlah ratusan bahkan ribuan untuk skala nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Oleh karena itu dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja bukan merupakan hal yang muncul dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, lingkungan kerja perusahaan, serta beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Definisi tanggung jawab (Handoko, 2003) adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu yang timbul bila seorang bawahan menerima wewenang manajer untuk mendelegasikan tugas atau fungsi tertentu. Dengan kata lain tanggung jawab merupakan suatu bentuk kewajiban dari seorang bawahan untuk melaksanakan wewenang yang dilimpahkan kepadanya dengan jalan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pimpinan atau organisasi.

Faktor lain yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Lingkungan kerja sendiri merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan Tugas-tugas yang di embankan lingkungan kerja dapat memberikan rasa nyaman sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Apabila karyawan

senang dengan lingkungan tempatnya bekerja, maka komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan lebih maksimal dan menghasilkan hasil kinerja yang bagus (Sedamayanti, 2001).

Selain tanggung jawab dan lingkungan kerja, beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja karyawan seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak pada efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja, kelebihan ini menyebabkan perusahaan harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi ketidak efisienan biaya. Sebaliknya jika terjadi kekurangan tenaga kerja sedangkan karyawan yang dipekerjakan sedikit, maka dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Sehingga karyawan tidak produktif akibat terlalu lelah.

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu beban kerja harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan (Munandar 2001). Tanggung jawab yang harus di kerjakan, beban kerja yang berlebihan serta kondisi lingkungan tempat seseorang bekerja merupakan sumber-sumber stres yang dapat mengakibatkan stres kerja dan kinerja karyawan.

Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi di kota Makassar. Ketatnya persaingan perbankan menuntut karyawan Bank BTN harus terus meningkatkan kinerjanya. Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan yang dilakukannya. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan kurang nyaman. Dorongan kegiatan operasional bank menuntut memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah juga menyebabkan beban kerja karyawannya yang berat. beban kerja yang harus di selesaikan tepat waktu sehingga mengharuskan karyawannya untuk melebihi jam kerja yang telah ditentukan berpengaruh terhadap karyawan. Faktor kelelahan dan beban pekerjaan membuat karyawan menjadi stres.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai denganmoral atau etika.

Untuk memelihara kondisi karyawan harus mendapatkan perhatian sungguh- sungguh dari intansinya. Program latihan dan pendidikan serta fasilitas kerja mempunyai dampak yang cukup besar, karena kemampuan dan keterampilan serta skill para karyawan yang didukung oleh intansi.

### **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah keadaan yang harus atau wajib menanggung semua tanggung jawabnya. Bertanggung jawab menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti bertindak sebagai perwujudan kesadaran dan kewajiban.

Menurut Alex Nitesemito (2006) tanggung jawab adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Rivai (2006) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

### **Beban Kerja**

Menurut Komaruddin (1996) beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapat informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan ketatalaksanaan dan sumber daya manusia (Menpan, 1997)

### **Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi. Pada pelaksanaan survey di gunakan koesioner sebagai alat pengumpulan data pokok yang kemudian akan diolah dan dianalisa (Sugiono, 2010). Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diklafikasikan sebagai pendekatan penelitian Asosiatif/hubungan yang menjelaskan antara dua variabel atau lebih. Bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh tanggung jawab, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar. Dalam pengumpulan data penelitian menggunakan teknik koesioner. Menurut (Sugiono,2006:118) Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan

seperangkat pertanyaan tertulis responden untuk di jawabnya dengan menyebarkan angket pertanyaan yang diberikan kepada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Mengawali Uji valididitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected-total correlation* ( $r_{hitung}$ )  $> r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 56$ . Artinya seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid karena lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,222 maka seluruh item dalam pertanyaan kuesioner ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Tanggung Jawab	0,844	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,898	Reliabel
3	Beban Kerja	0,829	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,862	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 24), 2021

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan *reliable* karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *cronbach alpha* semua variabel  $> 0,60$ , sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
Unstandardized Residual

N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25908925
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.109
	Positive	.101
	Negative	-.109

Test Statistic	.109
Asymp. Sig. (2-tailed)	.094 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 24), 2021

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan uji *kolmogorov-Smirnov* hasil statistik non-parametrik menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,094 > 0,05$  yang berarti data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ . Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Tanggung Jawab	.464	2.157
	Lingkungan Kerja	.520	1.922
	Beban Kerja	.715	1.398

d. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 24), 2021

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel  $> 0,10$  dan  $VIF$  dari ketiga variabel  $< 10$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini. Berdasarkan syarat uji asumsi klasik regresi linear, bahwa model regresi linear yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka model dalam penelitian ini terbebas dari adanya multikolinieritas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti

adalah sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.822	2.839		3.107	.003
	Tanggung Jawab	-.166	.097	-.328	-1.714	.092
	Lingkungan Kerja	.004	.071	.010	.056	.955
	Beban Kerja	-.009	.042	-.035	-.227	.822

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 24), 2021

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model tersebut dan telah memenuhi uji heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model ini terdapat korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas autokorelasi. Dalam penelitian ini digunakan uji Durbin Watson (DW Test) untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji run test tersebut, dapat dilihat bahwa Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu  $0,182 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi.

**Tabel Hasil Uji Durbin-Watson (Test)**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.01130
Cases < Test Value	22
Cases $\geq$ Test Value	34
Total Cases	56
Number of Runs	23
Z	-1.334
Asymp. Sig. (2-tailed)	.182
a. Median	

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 24), 2021

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan uji asumsi klasik. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat kinerja karyawan, bila nilai variabel bebas tanggung jawab, lingkungan kerja, dan beban kerja naik turun. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.150	4.453		.483	.631
	Tanggung Jawab	.609	.152	.497	4.004	.000
	Lingkungan Kerja	.302	.111	.318	2.719	.009
	Beban Kerja	.047	.065	.072	.722	.473

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 24), 2021

#### a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,150 + 0,609 X_1 + 0,302 X_2 + 0,047 X_3$$

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta diatas sebesar 2,150, angka tersebut menunjukkan bahwa jika X<sub>1</sub> (tanggung jawab), X<sub>2</sub> (lingkungan kerja), dan X<sub>3</sub> (beban kerja) konstan (tidak mengalami perubahan), maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,150.
- 2) X<sub>1</sub> (tanggung jawab) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,609). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan tanggung jawab sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya (0,609) dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 3) X<sub>2</sub> (lingkungan kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,302). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami

kenaikan sebesar variabel pengalinya (0,302) dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

- 4) X3 (beban kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,047). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan beban kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar variabel pengalinya (0,047) dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar  $R^2$  mendekati 1, maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.607	2.323

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Tanggung Jawab

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 24), 2021

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dengan *R Square* sebesar 0,629 atau 62,9%. Artinya bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi tanggung jawab, lingkungan kerja, beban kerja sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

c. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16  
Hasil Uji**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.150	4.453		.483	.631
	Tanggung Jawab	.609	.152	.497	4.004	.000

ents<sup>a</sup>

Lingkungan Kerja	.302	.111	.318	2.719	.009
Beban Kerja	.047	.065	.072	.722	.473

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 24), 2021

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,609 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 4,004 < t-tabel 1,672 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0,05 yang artinya variabel tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut berarti bahwa:

H1: Tanggung Jawab Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Di Terima

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,302 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 2.719 > t-tabel 1,672 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05 yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa:

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Diterima

Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,047 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 0.722 < t-tabel 1,672 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,473 < 0,05 yang artinya variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa:

H3: Beban Kerja Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Ditolak

## B. Pembahasan

### Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara persial (uji-t), diperoleh nilai signifikansi variabel tanggung jawab sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Penelitian ini juga memperoleh hasil koefisien regresi variabel tanggung jawab sebesar 0,609. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel tanggung jawab dan kinerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Sebagai mitra pengusaha dalam melaksanakan tugas serta tanggung

jawab setiap karyawan dipercaya menyelenggarakan kegiatan produksi/perusahaan sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan serta umum. Oleh karena itu aspek-aspek penilaian yang dapat diterapkan dalam hal ini misalnya, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerjasama, kepemimpinan.

Tanggung jawab adalah keadaan yang harus atau wajib menanggung semua tanggung jawabnya. Bertanggung jawab menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti bertindak sebagai perwujudan kesadaran dan kewajiban.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Dinda (2010) yang menyatakan bahwa Hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2014 : 183), Tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Dengan bertanggung jawab dalam bekerja dapat memberikan hasil yang efektif.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara persial (uji-t), diperoleh nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,407 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Penelitian ini juga memperoleh hasil koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,047. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Menurut Komaruddin (1996) beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2017) yang menyatakan bahwa Indikator pada beban kerja internal berupa umur, kondisi kesehatan, motivasi, dan kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan Indikator beban kerja eksternal berupa tugas, lingkungan kerja, dan sikap kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja operator patut mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan.

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

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara persial (uji-t), diperoleh nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,407 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Penelitian ini juga memperoleh hasil koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,047. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Menurut Komaruddin (1996) beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapat informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan ketatalaksanaan sumber daya manusia (Menpan, 1997).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton (Manuaba, 2000).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2017) yang menyatakan bahwa Indikator pada beban kerja internal berupa umur, kondisi kesehatan, motivasi, dan kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan Indikator beban kerja eksternal berupa tugas, lingkungan kerja, dan sikap kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja operator patut mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan.

## **KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar. Hal ini dikarenakan, karyawan merasa senang bekerja sama dengan rekan sekantor. Melalui tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat selesai dan memperoleh hasil yang baik, tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar. Hal ini dikarenakan karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar mampu bekerja di dalam ruangan dengan penerangan yang cukup baik. Artinya bahwa lingkungan kerja akan

menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

3. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar. Hal ini dikarenakan karyawan Bank BTN Cabang Syariah Makassar memiliki beban kerja yang terlalu berlebihan sehingga menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha, Bunasor Sanim, Bonar M Sinaga. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. 6 No.1. (2015)
- Akhmad, Jaenuddin. *Manajemen Perkantoran dan Bisnis*. Jakarta:Lentera Ilmu Cendekia.
- Alika. Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 17. No 3. (2020)
- Al-Qur'an dan terjemahannya. Departemen Agama RI. Bandung:Diponegoro. (2008)
- Ayosinsu. (2020, 19 April). *Pengertian dan Macam Tanggung Jawab*. Diperoleh 17 Juni 2020, dari <http://www.ayoksinau.com/tanggung-jawab/>
- Bukti, Benjamin., dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Zahir Publishing. (2017)
- <http://www.Bank.btn.co.id>
- Chamidah, Siti, dkk. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2. No. 1. (2019)
- Chandra, Riny, Dody Adriansyah. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol. 6 No1.(2017)
- Irawati, *et al.* analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol 5. No 1. (2017)
- Iswanto. Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian dan Kinerja Manajer

Bank. Journal JS. Volume 11.1 (2001)

- Marnis, Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Zifatama Publisher (2008)
- Massie, Rachel Natalya, William A Areros, Wehelmina Rumawas. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelolah It Center Manado. *Jurnal Administrasi Umum*. Vol. 6 No. 2.(2008)
- Mufidah Zahrotul, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri. *Jurnal Simki-Ekonomi*. Vol. 1 No 5. (2017)
- Muhammad, Sri Rahayu, Adolfina, Genita Lumintang. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 1. Hal. 045-055 (2016)
- Paramitadewi Kadek Ferrania. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 6 No 6. (2017)
- Rahmawati, Nela Pima, Bambang Swasto, Arik Prasetya. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Umum*. Vol. 8 No. 2. (2014)
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 4. (2018)
- Sastra, Boy Aulia. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *JOM Fekon*. Vol. 4 No. 1. (2017)
- Siyonto, Sandu, Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:Literasi Media Publishing
- Sugiharjo R. Joko, Friska Aldata. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol 4. No 1. (2018)
- Sultan, 2000. Pendidikan, Keterampilan, dan Pelatihan Sumber Daya Manusia. PT. Grafindo Persada Nusantara, Jakarta.
- Sutoyono. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *JurnalKatalogis*. Vol 4. No 3. (2016)
- Suwardi, Wahyudi Amin. Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dina 8 Pendidikan Pulokarto Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(2):99-108. (2010)

- Syafrina, Nova. Sudarmin Manik. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. Vol. 3 No. 2. (2018)
- Wahyudi Amin, Suwardi. Pengaruh Komunikasi, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 2. (2010)
- Yusuf, Nurdin. Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan, dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Studi Pembangunan*. Vol.1 No 1. (2018)