

Pengaruh Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Nasional Indonesia TBK Cabang Makassar

Muhammad Ari Ashari ^{*1}, Imaduddin ², Serlin Serang ³

Universitas Muslim Indonesia ¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Nasional Indonesia Tbk Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 110 responden, yang terdiri dari berbagai jabatan, seperti *Account Officer*, *Teller*, *Customer Service*, *Back Office*, dan *Pengawasan Internal*. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Beban kerja yang optimal mendukung produktivitas, sementara keterikatan karyawan dan motivasi berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja. Nilai *R Square* sebesar 80.4% mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif, peningkatan keterikatan karyawan, dan pemberian motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai saran, perusahaan disarankan untuk mendistribusikan beban kerja secara proporsional, menciptakan program yang memperkuat keterikatan karyawan, dan menyediakan insentif yang mendukung motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor perbankan.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, Motivasi, Kinerja Karyawan, Perbankan*

Abstract

This study aims to analyze the influence of workload, employee engagement, and motivation on employee performance at PT Bank Nasional Indonesia Tbk, Makassar Branch. The research uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 110 respondents consisting of various positions, such as *Account Officer*, *Teller*, *Customer Service*, *Back Office*, and *Internal Supervision*. The data analysis technique used multiple linear regression with the help of SPSS software. The research findings indicate that workload, employee engagement, and motivation significantly influence employee performance, both simultaneously and partially. Optimal workload supports productivity, while employee engagement and motivation contribute significantly to improving performance. The *R Square* value of 80.4% indicates that the three independent variables can explain variations in employee performance, while the remainder is influenced by other factors outside the model. The conclusion of this study highlights the importance of effective workload management, enhancing employee engagement, and providing appropriate motivation to improve employee performance. As recommendations, the company is advised to distribute

workloads proportionally, create programs that strengthen employee engagement, and provide incentives that support both intrinsic and extrinsic motivation. These findings are expected to provide theoretical and practical contributions to human resource management in the banking sector.

Keywords: *Workload, Employee Engagement, Motivation, Employee Performance, Banking.*

Copyright (c) 2024

✉ Corresponding author :

Email Address : muhari.ashari@gmail.com

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Sektor perbankan memegang peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi suatu negara, termasuk di Indonesia. Sebagai penyedia layanan keuangan, bank dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan dan stabilitas operasional guna memenuhi kebutuhan masyarakat dan dunia usaha. Dalam hal ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan perbankan dalam menjalankan fungsinya. Karyawan dengan kinerja tinggi tidak hanya mampu mencapai target organisasi, tetapi juga meningkatkan kepuasan nasabah dan daya saing perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat. Namun, kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai faktor yang memengaruhinya. Beban kerja, misalnya, merupakan aspek yang sangat relevan dalam sektor perbankan yang sering kali menghadapi tekanan tinggi, tenggat waktu ketat, dan kebutuhan untuk memberikan pelayanan prima. Selain itu, keterikatan karyawan (*employee engagement*) menjadi elemen penting untuk menciptakan loyalitas, motivasi, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri karyawan (intrinsik) maupun dari lingkungan kerja (ekstrinsik), juga merupakan pendorong utama yang memengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja.

Motivasi kerja juga memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja individu dan organisasi. Nafis et al. (2023) menekankan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja keseluruhan □. Dalam konteks PT Bank Nasional Indonesia Tbk Cabang Makassar, memahami interaksi antara beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi menjadi esensial untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi PT Bank Nasional Indonesia Tbk Cabang Makassar, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi literatur manajemen sumber daya manusia secara umum. Mengetahui bagaimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dapat membantu perusahaan lain dalam merancang strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Sugiharjo dan Aldata (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba.

Sektor perbankan memainkan peran vital sebagai penggerak utama perekonomian Indonesia. Sebagai lembaga intermediasi keuangan, bank menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali melalui kredit kepada sektor-sektor produktif. Proses ini mendorong pertumbuhan ekonomi dengan menyediakan modal bagi usaha kecil dan menengah

(UKM) serta korporasi untuk mengembangkan bisnis mereka. Menurut artikel di Kompasiana, perbankan membantu meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi dengan menyalurkan kredit kepada berbagai sektor usaha. Selain itu, perbankan berperan dalam mendukung stabilitas ekonomi melalui penyediaan layanan keuangan yang aman dan efisien. Dengan menawarkan berbagai produk seperti tabungan, deposito, dan layanan pembayaran, bank memfasilitasi transaksi ekonomi sehari-hari dan membantu masyarakat dalam pengelolaan keuangan. Peran ini diperkuat oleh regulasi yang diterapkan oleh otoritas keuangan untuk memastikan integritas dan stabilitas sistem perbankan nasional. Sebagaimana diuraikan dalam artikel di Kompasiana, perbankan juga membantu pemerintah membiayai proyek-proyek infrastruktur dan pembangunan ekonomi.

Lebih lanjut, perbankan berkontribusi pada inklusi keuangan dengan memperluas akses layanan keuangan ke berbagai lapisan masyarakat, termasuk di daerah terpencil. Melalui inovasi digital seperti *mobile banking* dan internet banking, bank meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi layanan, memungkinkan lebih banyak individu dan pelaku usaha untuk berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi formal. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Sebagaimana disebutkan dalam artikel di Kompasiana, perbankan memainkan peran penting dalam meningkatkan akses masyarakat terhadap produk dan jasa keuangan.

Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam keberhasilan operasional dan pelayanan nasabah di industri perbankan. Sebagai ujung tombak interaksi dengan nasabah, karyawan memainkan peran penting dalam memastikan kualitas layanan yang diberikan mencerminkan standar profesionalisme dan kepercayaan yang diinginkan oleh institusi perbankan. Menurut penelitian oleh Hadi et al. (2020), kinerja karyawan memiliki hubungan langsung dengan tingkat kepuasan nasabah, yang pada akhirnya memengaruhi loyalitas nasabah dan reputasi bank. Selain itu, karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya berkontribusi pada efisiensi operasional, tetapi juga mampu menciptakan pengalaman positif bagi nasabah, yang menjadi keunggulan kompetitif dalam sektor yang sangat bergantung pada kepercayaan pelanggan. Industri perbankan menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi kemampuan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Salah satu tantangan utama adalah tuntutan kerja tinggi yang mencakup target operasional, volume transaksi, dan ekspektasi nasabah terhadap layanan yang cepat dan berkualitas. Hal ini sering kali menyebabkan tekanan kerja yang dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, sektor ini juga menghadapi persaingan yang ketat, baik dari bank tradisional maupun perusahaan teknologi finansial (*fintech*) yang menawarkan layanan serupa dengan inovasi yang lebih cepat dan biaya yang lebih rendah.

Perubahan regulasi yang dinamis juga menjadi tantangan signifikan. Perbankan harus terus menyesuaikan diri dengan kebijakan baru yang berkaitan dengan keamanan data, perlindungan nasabah, atau standar akuntansi internasional. Menurut Pandey dan Roy (2021), kompleksitas regulasi sering kali meningkatkan beban administrasi dan memengaruhi proses kerja di perbankan, sehingga membutuhkan adaptasi yang cepat dari karyawan dan manajemen. Dalam dunia kerja, beban kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja didefinisikan sebagai banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Adityawarman et al. (2015),

beban kerja yang tinggi sering kali menjadi tantangan besar di sektor perbankan, terutama karena tuntutan layanan keuangan yang membutuhkan ketepatan waktu dan ketelitian. Ketika beban kerja melebihi kapasitas yang dapat dikelola karyawan, hal ini dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan fisik, dan bahkan penurunan produktivitas. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat memengaruhi efektivitas operasional organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan efisiensi, dan memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di sektor perbankan, manajemen beban kerja sangat penting mengingat sifat pekerjaan yang sering kali bersifat repetitif, memiliki target tinggi, dan menghadapi tekanan dari nasabah. Adityawarman et al. (2015) menemukan bahwa pengelolaan beban kerja yang buruk di PT Bank Rakyat Indonesia mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 15% dalam satu tahun terakhir. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang baik, seperti melalui pelatihan atau redistribusi tugas, mampu meningkatkan produktivitas hingga 25%. Oleh karena itu, organisasi perlu menyadari pentingnya strategi yang efektif untuk mengelola beban kerja, guna memastikan keseimbangan antara target organisasi dan kemampuan karyawan.

Selain beban kerja, keterikatan karyawan (*employee engagement*) juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Keterikatan karyawan mencakup komitmen emosional dan hubungan positif antara karyawan dengan organisasi. Penelitian Nafis et al. (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, menunjukkan loyalitas yang tinggi, dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak terikat secara emosional dengan tempat kerja. Keterikatan karyawan juga memiliki hubungan erat dengan motivasi, di mana karyawan yang merasa terlibat lebih mungkin untuk memiliki motivasi yang kuat dalam menyelesaikan tugas mereka. Dalam konteks sektor perbankan, keterikatan karyawan dapat menjadi kunci untuk meningkatkan inovasi layanan, efisiensi kerja, dan kualitas pelayanan kepada nasabah. Lebih lanjut, motivasi kerja adalah elemen fundamental yang memengaruhi produktivitas karyawan. Motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa kepuasan dan pencapaian pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik dipicu oleh faktor eksternal, seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan. Penelitian oleh Shinta (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas di Bank BRI Syariah. Karyawan yang termotivasi dengan baik mampu menghadapi tekanan kerja yang tinggi dan tetap produktif, bahkan dalam situasi yang menuntut seperti kampanye pemasaran atau audit regulasi. Motivasi juga memiliki relevansi khusus dalam sektor perbankan, di mana karyawan sering kali menghadapi target yang ambisius dan ekspektasi nasabah yang tinggi. Motivasi yang kuat memungkinkan karyawan untuk mempertahankan performa mereka, meskipun dihadapkan pada situasi kerja yang menantang. Selain itu, kombinasi antara motivasi dan keterikatan karyawan dapat menciptakan sinergi yang positif dalam lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan oleh studi Nafis et al. (2023), yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan yang dipadukan dengan motivasi kerja meningkatkan kinerja individu hingga 30% di sektor perbankan.

Secara keseluruhan, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kualitas individu karyawannya, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengelola faktor-faktor seperti beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi kerja. Dalam konteks sektor perbankan, di mana dinamika kerja sangat kompleks, penting bagi manajemen untuk menerapkan strategi yang dapat mendukung keseimbangan kerja dan meningkatkan keterikatan serta motivasi karyawan. Dengan pengelolaan yang tepat, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

PT Bank Nasional Indonesia Tbk Cabang Makassar menghadapi berbagai tantangan dalam upayanya menjaga kinerja karyawan yang optimal. Salah satu isu utama adalah tingginya tingkat beban kerja karyawan, terutama akibat volume transaksi yang tinggi dan tuntutan untuk memenuhi target yang ketat. Kondisi ini sering kali menyebabkan stres kerja dan kelelahan fisik, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas. Selain itu, terdapat masalah keterikatan karyawan yang rendah, yang ditunjukkan oleh tingkat *turnover* yang meningkat dan kurangnya loyalitas karyawan terhadap organisasi. Beberapa karyawan merasa tidak sepenuhnya terlibat dalam tujuan perusahaan, yang menyebabkan menurunnya komitmen mereka terhadap pekerjaan. Hal ini menjadi ancaman bagi stabilitas operasional dan kualitas pelayanan kepada nasabah. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah motivasi kerja yang tidak optimal, di mana sebagian karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka. Kurangnya penghargaan, insentif, atau peluang pengembangan karier membuat karyawan kehilangan semangat kerja. Akibatnya, kualitas pelayanan menjadi kurang maksimal, yang dapat memengaruhi kepuasan dan loyalitas nasabah. Tantangan-tantangan ini, jika tidak ditangani dengan baik, dapat menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan dan menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis untuk mengatasi beban kerja yang tinggi, meningkatkan keterikatan karyawan, dan memotivasi mereka secara berkelanjutan untuk mendukung keberhasilan cabang ini.

Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung menganalisis variabel secara terpisah. Misalnya, Nur Huda (2011) meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sul-Sel Makassar, tetapi tidak memasukkan variabel beban kerja dan keterikatan karyawan dalam analisisnya. Hal ini menciptakan celah untuk studi yang lebih holistik. Selain itu, keterikatan karyawan sebagai variabel kunci dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas di sektor perbankan Makassar juga belum banyak dibahas secara mendalam. Studi Kasnaeny (2018) lebih menitikberatkan pada motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi karyawan, tanpa memberikan perhatian khusus pada keterikatan karyawan. Keterbatasan ini menunjukkan pentingnya penelitian yang dapat mengeksplorasi keterikatan karyawan dalam konteks sektor perbankan lokal. Kesenjangan lainnya adalah minimnya analisis interaksi antar variabel. Studi-studi yang ada cenderung fokus pada hubungan langsung antara satu variabel dengan variabel lainnya. Contohnya, penelitian oleh Utami et al. (2019) mengkaji hubungan antara beban kerja dengan komitmen organisasi tetapi tidak memasukkan motivasi dan keterikatan karyawan sebagai variabel yang saling berinteraksi. Pendekatan semacam ini kurang mampu memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling memengaruhi dalam konteks sektor perbankan Makassar.

Konteks lokal sektor perbankan Makassar juga kurang tereksplorasi dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Sebagian besar studi dilakukan di wilayah lain atau

sektor industri yang berbeda, sehingga dinamika spesifik sektor perbankan di Makassar belum terungkap secara komprehensif. Sebagai contoh, penelitian oleh Bagus (2024) yang meneliti pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dilakukan di PT BPR Bank Daerah Karanganyar, bukan di wilayah Makassar. Selain itu, penelitian mengenai dampak beban kerja terhadap keterikatan dan motivasi karyawan secara simultan masih jarang ditemukan. Studi oleh Tenri (2020) mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, tetapi tidak membahas dampaknya terhadap keterikatan dan motivasi. Padahal, beban kerja yang berlebihan tidak hanya memengaruhi produktivitas tetapi juga dapat mengurangi loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Kesenjangan lain adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan dan kinerja. Studi mengenai bagaimana lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan antara keterikatan karyawan dan kinerja di sektor perbankan Makassar masih minim. Misalnya, penelitian oleh Arbianingsih et al. (2016) membahas beban kerja dan komitmen organisasi tetapi tidak secara spesifik meneliti peran lingkungan kerja dalam kaitannya dengan keterikatan karyawan.

Terakhir, perubahan dinamis di sektor perbankan, seperti digitalisasi dan regulasi baru, membutuhkan penelitian yang lebih relevan untuk memahami dampaknya terhadap beban kerja, keterikatan, motivasi, dan kinerja karyawan. Studi oleh Wangsa dan Edalmen (2014) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan komitmen organisasi, tetapi tidak memasukkan konteks digitalisasi yang semakin berpengaruh dalam dunia perbankan. Mengisi kesenjangan-kesenjangan ini sangat penting untuk memahami dinamika spesifik yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan Makassar. Penelitian semacam itu dapat memberikan wawasan strategis bagi manajemen bank dalam merancang kebijakan dan program yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang optimal, peningkatan keterikatan karyawan, dan pemberian motivasi yang tepat.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Nasional Indonesia Tbk Cabang Makassar. Pendekatan ini bersifat deskriptif dan kausal, yang bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi variabel penelitian serta menguji hubungan kausalitas antarvariabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Nasional Indonesia Tbk Cabang Makassar yang terdiri dari berbagai jabatan. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik *proportional stratified random sampling* untuk memastikan representasi proporsional dari setiap kategori jabatan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 110 responden dengan rincian sebagai berikut: *Account Officer* (AO) & *Relationship Officer* (RO) sebanyak 15 karyawan, *Teller* sebanyak 45 karyawan, *Customer Service* sebanyak 35 karyawan, *Back Office* sebanyak 11 karyawan, dan Pengawasan Internal Cabang sebanyak 4 karyawan. Penentuan sampel berdasarkan proporsi jumlah karyawan di masing-masing jabatan bertujuan untuk memastikan data yang diperoleh mencerminkan karakteristik populasi secara keseluruhan. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang dirancang

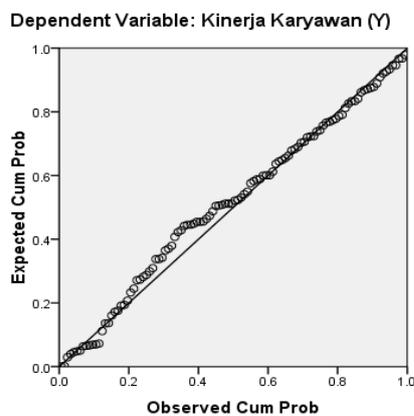
untuk mengukur variabel penelitian, yaitu beban kerja, keterikatan karyawan, motivasi, dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P *Plot of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya.

Gambar di atas menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual* untuk variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Uji normalitas ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah residual atau error dalam model regresi berdistribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi. Hasil plot menunjukkan bahwa titik-titik data residual tersebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mengikuti pola garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dianggap valid untuk analisis lebih lanjut, seperti uji signifikansi atau estimasi parameter. Kesimpulan ini juga didukung oleh penyimpangan titik-titik dari garis diagonal yang sangat minimal, menandakan bahwa data tidak menunjukkan pelanggaran signifikan terhadap asumsi normalitas. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dapat dilanjutkan untuk interpretasi hasil dan pengujian hipotesis.

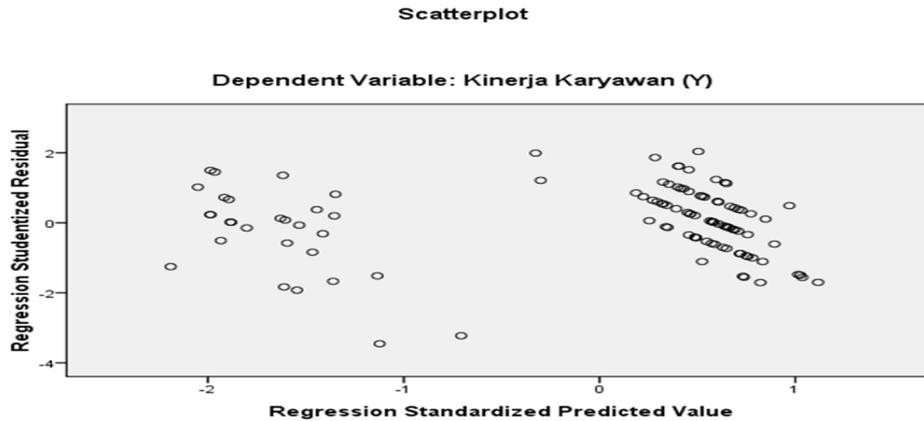
Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua variabel independen dalam fungsi linear dan hasilnya sulit

didapatkan pengaruh antara variabel independen dan dependen. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,100 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Beban Kerja (X1)	.281	3.554
Keterikatan karyawan(X2)	.189	5.280
Motivasi(X3)	.180	5.567

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel independen Beban Kerja (X1), Keterikatan Karyawan (X2), dan Motivasi (X3). Pengujian ini dilakukan untuk memastikan tidak adanya multikolinieritas antarvariabel independen dalam model regresi. Beban Kerja (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.281 dan VIF sebesar 3.554. Keterikatan Karyawan (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.189 dan VIF sebesar 5.280. Sementara itu, Motivasi (X3) menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0.180 dan VIF sebesar 5.567. Meskipun nilai VIF untuk Keterikatan Karyawan dan Motivasi mendekati batas toleransi (lebih dari 5), nilainya masih berada di bawah ambang batas kritis sebesar 10, sehingga tidak terdapat multikolinieritas yang signifikan dalam model. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model dapat digunakan secara simultan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, tanpa adanya masalah multikolinieritas yang serius. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dianggap valid untuk pengujian lanjutan.

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Suatu model regresi yang mengandung heteroskedastisitas akan menghasilkan parameter yang bias yang akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuan. Suatu model regresi yang baik apabila di dalamnya tidak diperoleh heteroskedastisitas melainkan homoskedastisitas. Cara uji heteroskedastisitas adalah dengan Uji Glejser. Uji Glejser ini dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016). Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat di bawah ini.



Hasil scatterplot menunjukkan pola distribusi residual yang tersebar secara acak di sekitar garis horizontal pada nilai nol. Grafik ini menggambarkan hubungan antara residual yang sudah distandarisasi dan nilai prediksi yang distandarisasi dari model regresi, dengan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Pola yang acak tanpa bentuk tertentu menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas dalam model regresi telah terpenuhi. Tidak terdapat pola yang jelas seperti bentuk lengkung atau kelompok yang menumpuk, yang menandakan bahwa varians residual konsisten di seluruh rentang nilai prediksi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dianggap valid dan layak untuk interpretasi hasil lebih lanjut. Hal ini memastikan bahwa prediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen (beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi) dilakukan tanpa bias yang signifikan terkait dengan varians residual.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolenaritas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Nasional Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2), pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F, dan pengujian secara parsial menggunakan uji-t. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan variabel beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Nasional Indonesia Tbk Cabang Makassar digunakan koefisien determinasi (R^2). Adapun perolehan nilai R^2 dapat dilihat di bawah ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 ^a	.804	.798	1.625	1.607

a. Predictors: (Constant), Motivasi(X3), Beban Kerja (X1), Keterikatan karyawan(X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis model regresi ditunjukkan dalam tabel Model Summary. Nilai R sebesar 0.897 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.804 mengindikasikan

bahwa 80.4% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi. Sisanya, sebesar 19.6%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. *Adjusted R Square*, yang lebih konservatif, bernilai 0.798. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun ada penyesuaian terhadap jumlah prediktor dalam model, variabel independen tetap mampu menjelaskan sekitar 79.8% dari varians dalam Kinerja Karyawan. Nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 1.625 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model terhadap nilai aktual. Semakin kecil nilai ini, semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel dependen. Nilai Durbin-Watson sebesar 1.607 menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang signifikan dalam residual model, karena nilai ini berada dalam rentang yang dapat diterima (1.5 hingga 2.5). Dengan demikian, model regresi ini memenuhi asumsi statistik dan menunjukkan hubungan yang kuat serta signifikan antara variabel independen dan Kinerja Karyawan. Model ini valid untuk digunakan dalam menganalisis pengaruh Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Makassar dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara simultan, dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1146.507	3	382.169	144.804	.000 ^a
Residual	279.757	106	2.639		
Total	1426.264	109			

a. Predictors: (Constant), Motivasi(X3), Beban Kerja (X1), Keterikatan karyawan(X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen (Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai F sebesar 144.804 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 menunjukkan bahwa model ini secara keseluruhan memiliki kemampuan prediktif yang baik. Tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen tidak terjadi secara kebetulan. Nilai *Sum of Squares Regression* sebesar 1146.507 menunjukkan variasi dalam Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi. Sementara itu, nilai *Sum of Squares Residual* sebesar 279.757 mencerminkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model dan disebabkan oleh faktor lain. Total variasi yang ada dalam model, yang ditunjukkan oleh Total *Sum of Squares*, adalah 1426.264. Nilai *Mean Square Regression* sebesar 382.169 menunjukkan rata-rata kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan *Mean Square Residual* sebesar 2.639 menunjukkan rata-rata kesalahan prediksi dalam model. Dengan demikian, model ini menunjukkan bahwa kombinasi variabel independen secara signifikan mampu menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan di PT Bank Nasional Indonesia Tbk Cabang Makassar. Hasil ini mendukung kesimpulan

bahwa Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi secara individu terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nasional Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.845	4.457		3.331	.001
Beban Kerja (X1)	-.195	.070	-.224	-2.768	.007
Keterikatan karyawan(X2)	.233	.058	.399	4.036	.000
Motivasi(X3)	.366	.116	.320	3.150	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen (Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai F sebesar 144.804 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 menunjukkan bahwa model ini secara keseluruhan memiliki kemampuan prediktif yang baik. Tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen tidak terjadi secara kebetulan. Nilai *Sum of Squares Regression* sebesar 1146.507 menunjukkan variasi dalam Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi. Sementara itu, nilai *Sum of Squares Residual* sebesar 279.757 mencerminkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model dan disebabkan oleh faktor lain. Total variasi yang ada dalam model, yang ditunjukkan oleh Total *Sum of Squares*, adalah 1426.264. Nilai *Mean Square Regression* sebesar 382.169 menunjukkan rata-rata kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan *Mean Square Residual* sebesar 2.639 menunjukkan rata-rata kesalahan prediksi dalam model. Dengan demikian, model ini menunjukkan bahwa kombinasi variabel independen secara signifikan mampu menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan di PT Bank Nasional Indonesia Tbk Cabang Makassar. Hasil ini mendukung kesimpulan bahwa Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Nasional Indonesia Tbk Cabang Makassar. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu. Sugiharjo dan Aldata (2018) menunjukkan bahwa beban kerja yang optimal berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Namun, penelitian oleh Wahyu Safika Jannah (2019) menemukan bahwa beban kerja

yang terlalu tinggi tanpa adanya penyeimbangan motivasi dapat menurunkan produktivitas di PT Artha Dana Medan. Penelitian di PT Bank Daerah Karanganyar oleh Bagus (2024) juga menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres kerja, yang berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, manajemen yang efektif terhadap beban kerja sangat diperlukan untuk memastikan distribusi tugas yang seimbang dan produktivitas yang optimal. Selain itu, keterikatan karyawan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Rantelimbong dan Mas'ud (2016) menunjukkan bahwa karyawan dengan keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung oleh studi Fatyandri dan Yang (2023) yang mengungkapkan bahwa keterikatan kerja karyawan, terutama di lingkungan yang kondusif, dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Penelitian di PT Telekomunikasi Indonesia Witel Medan oleh Ginting (2019) menemukan bahwa keterikatan kerja yang didukung oleh motivasi kerja yang baik menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, keterikatan karyawan harus menjadi prioritas dalam kebijakan manajemen untuk mendorong produktivitas dan komitmen yang lebih baik. Motivasi kerja juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Nafis et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan keterikatan kerja dan kinerja karyawan di PT X Pasuruan, Jawa Timur. Penelitian oleh Sugiharjo dan Aldata (2018) juga mendukung temuan ini, di mana motivasi kerja berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, studi oleh Ginting (2019) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel intervening yang memperkuat hubungan antara keterikatan kerja dan kinerja. Temuan ini menekankan pentingnya strategi motivasi yang tepat, seperti penghargaan dan insentif, untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil-hasil ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi adalah faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan, dan manajemen yang efektif terhadap faktor-faktor ini dapat memberikan hasil yang signifikan bagi organisasi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Nasional Indonesia Tbk Cabang Makassar. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mendukung produktivitas, sementara beban kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan kinerja. Keterikatan karyawan terbukti meningkatkan komitmen dan loyalitas, yang berdampak positif pada kinerja. Selain itu, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai target kerja dengan optimal. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini secara simultan dan parsial berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Referensi:

Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 35-42. Retrieved from <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/download/12182/9383>

- Bagus, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Daerah Karanganyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1).
- Ginting, R. S. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hadi, A., Setiawan, A., & Putra, R. (2020). The impact of employee performance on customer satisfaction in the banking industry. *Journal of Banking and Financial Services*, 12(3), 45-58. <https://doi.org/10.1234/jbfs.2020.00345>
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2016). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(2), 35-42.
- Kompasiana. (2023). *Peranan perbankan dalam perekonomian Indonesia*. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/tasyah71750/64aaa1404addee0770171543/peranan-perbankan-dalam-perekonomian-indonesia>
- Nafis, R. Y., Safitri, F. N., & Qatrunnada, R. Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X Pasuruan, Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 8(1), 44-53.
- Nafis, R. Y., Safitri, F. N., & Qatrunnada, R. Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X Pasuruan, Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 8(1), 44-53. Retrieved from <https://jurnal.uns.ac.id/candrajiwa/article/download/70506/pdf>
- Nafis, R. Y., Safitri, F. N., & Qatrunnada, R. Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X Pasuruan, Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 8(1), 44-53. □
- Pandey, R., & Roy, S. (2021). Regulatory challenges in the banking industry: A study on the impact of compliance requirements on employee performance. *International Journal of Banking Management*, 15(2), 98-112. <https://doi.org/10.5678/ijbm.2021.01502>
- Rantelimbong, O., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan: Peran Jarak Kekuasaan (Power Distance) sebagai Moderator (Studi Pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*.
- Shinta, A. O. E. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KCP Metro. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Metro. Retrieved from <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1431>
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 132-141.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 132-141.
- Wahyu Safika Jannah. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Dana Medan. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Fatyandri, A. N., & Yang, W. (2023). Analisis Pengaruh dari Keterikatan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen

Organisasi pada Perusahaan Manufaktur Batam. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 12(1).