BEBAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG SUKABUMI)

Yelli Dwi Pratiwi

21213162

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Email : yelidwipratiwi.ydp@gmail.com

Abstract – *The success of company is decided by the resource that exist inside the company, especially human resource that play the important role in the company. The success or failure of the company, on doing all the activities in achieving the goal depends on the ability of human resources in carrying out the duties. Employee that has a high level of work load will influence some good performnace of the employee in an organization, on achieving the goal of the organization and the involvement has a big role in the company, because the high level of work involvement has a role in building a company. The research has a goal to knowing the work load in work involvement towards employee performance. Sampling method that used is saturated sample or census that consist of 52 emplyees. Analysis method on this research is using descriptive analysis and verifikatif that consist of Path Analysis (Path Analysis) testing of data quality that is used by validity test and realibility test, hypothesis testing that using partial test (uji t) and simultan test (Uji f).*

The results of this study proves that the workload on the Bank Syariah Mandiri Branch Office Sukabumi is in the high category, job involvement is in the category enough, and employee performance is in the category of enough and partially influence to prove that the workload has a good effect on employee performance, Both on employee performance and workload have a good effect on job involvement. And simultaneously prove that work load and work involvement good effect on employee performance.

Keyword : Workload, Job Involvement, adn Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini sektor perekonomian sangat memegang peranan penting dalam perekonomian, yaitu menyediakan dan menyalurkan dana untuk pembangunan ekonomi masyarakat. Industri perbankan mengalami pertumbuhan sangat cepat. Hal ini dengan ditandai banyak berdirinya bank-bank swasta, baik lokal maupun penanam modal asing dan juga bank konvensional maupun bank syariah.

Daya tarik perkembangan perbankan syariah sangat menjadi perhatian yang besar bagi masyarakat di Indonesia, sehingga semakin berkembangnya perbankan syariah masing-masing bank berusaha menarik nasabah sebanyak-banyaknya karena akan membawa pengaruh besar terhadap lingkungan yang secara langsung maupun tidak langsung akan merubah perilaku masyarakat dalam memilih dan memilah bank dan berubah-ubah.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada didalamnya, terutama sumber daya manusia yang berperan penting dalam perusahaan. berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam melakukan segala kegiatan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugasnya. Faktor yang perlu diperhatikan salah satunya adalah beban kerja. tingkat beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Sekarang ini beban kerja banyak yang didominasi oleh kerja otak dibandingkan kerja otot.

Berdasarkan perolehan dari hasil wawancara bahwa masih ada permasalahan yang terjadi dilingkungan pekerjaan ada berbagai pendapat dan perbedaan masalah yang terjadi pada para karyawannya. Yang pertama *karyawan sering menyelesaikan pekerjaannya melebihi jam normal kerja* dikarenakan target yang diberikan kepada karyawannya harus terlaksanakan sehingga karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan dan dari pencapain tersebut akan menunda pekerjaan yang belum terlaksanakan dan karyawan dituntut untuk melayani banyaknya nasabah karena kurangnya karyawan, sehingga karyawan dituntut untuk melayani nasabah sebanyak mungkin sehingga karyawan sering merasakan mudah lelah karena pekerjaannya.

Yang kedua *karyawan yang jarang mengikuti kegiatan perusahaan* dikarenakan karyawan yang tidak ingin terlibat sesungguhnya untuk mengikuti kegiatan perusahaan yang disebabkan karyawan yang tidak ingin meluangkan waktunya lebih untuk mengikuti kegiataan perusahaan dan memilih untuk

pulang lebih cepat kerumah hal ini disebabkan rendahnya kegairahan kerja karyawan dan lingkungan perusahaan yang dirasakan oleh karyawan tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Yang ketiga *karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan* pekerjaannya dikarenakan jarak antara rumah dan perkerjaannya kejauhan dan mengalami kemacetan,disamping itu juga masih rendahnya kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sehingga dari permasalahan tersebut penulis akan melakukan penelitian dengan judul "Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Karyawan masih sering menyelesaikan pekerjaannya melebihi jam normal kerja.
2. Karyawan merasa terbebani dengan target yang sudah ditentukan dalam jangka waktu tertentu.
3. Karyawan dituntut untuk melayani banyaknya nasabah
4. Masih ada karyawan yang jarang mengikuti kegiatan perusahaan.
5. Masih ada karyawan yang merasa dirinya belum sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya.
6. Karyawan masih sering terlambat bekerja
7. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Beban Kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi
2. Bagaimana Keterlibatan Kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi
3. Bagaimana Kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi
5. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi
6. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi
7. Apakah Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Beban Kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi
2. Untuk mengetahui Keterlibatan Kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi
3. Untuk mengetahui Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi
4. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi
5. Untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi.
6. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi
7. Untuk mengetahui Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi

1.4 Kegunaan Penelitian

1.Kegunaan Paktis

Dapat memberikan manfaat dalam menambah pengetahuan yang lebih luas tentang beban kerja dan keterlibatan kerja di perusahaan. penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan bermanfaat bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

2. kegunaan akademis

1. Bagi penulis dalam penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam membuat metode penelitian serta dengan penelitian tersebut dapat mengetahui bagaimana cara beban kerja dan keterlibatan kerja dalam kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan dalam penelitian ini akan bermanfaat sebagai bahan masukkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakkan perusahaan.
3. Bagi kampus dlaam penelitian ini akan memberikkan acuan baru untuk di jadikan contoh atau referensi dalam metode penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran berikutnya.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011:106) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Munandar (2001:383) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Aminah Soleman (dalam jurnal Arika, 2011:85) indikator yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja yang terdiri dari:
   a. Tugas (Task) yang meliputi tugas bersifat fisik.
   b. Organisasi Kerja yang meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
   c. Lingkungan Kerja yang meliputi lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan.
2. Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor,* yang terdiri dari:
   a. Faktor Somatis (Kondisi Kesehatan).
   b. Faktor Psikis (Motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya).

2.2 Keterlibatan Kerja

Lodahl dan Kejner (dalam Cilliana dan Mansoer, 2008) menyatakan keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Namun, perlu diingat bahwa individu yang terlibat dalam pekerjaannya belum tentu merasa senang dengan pekerjaannya karena pada kenyataannya individu yang merasa tidak senang dengan pekerjaannya juga dapat memiliki derajat keterlibatan yang sama dengan individu yang menyukai pekerjaannya.

Menurut (Robbins,2003) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja merupakan di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya.

Menurut (Robbins, 2001) keterlibatan kerja seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan, berikut indikator keterlibatan kerja yang terdiri dari:

1. Partisipasi Kerja

   Partisipasi kerja merupakan keikut sertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

2. Keikutsertaan

   Dapat diartikan sebagai turut ambilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3. Kerja Sama

   Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2001:6) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Tetapi masih ada yang hilang dari bagian itu selain kemampuan dan motivasi yaitu kesempatan. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut (Rivai, 2004) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut (Rivai, 2009:27) mengatakan bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a. Kuantitas merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
b. Kualitas merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
c. Ketepatan Waktu merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2.4 KERANGKA PEMIKIRAN

1. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja. Bahwa Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut (Lisnayetti dan Hasanbasari, 2006).

2. Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi (Li dan Long 1999 : dalam Khan 2011).

3. Hubungan Beban Kerja dan keterlibatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Beban kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya karyawan yang memiliki beban kerja yang seusai dengan kemampuan mereka serta keterlibatan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan.

4. Beban Kerja dengan Keterlibatan Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sehingga setiap karyawan harus mengetahui dan memahami pekerjaannya. Oleh karena itu beban kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menjadi faktor penentu dalam menghasilkan suatu hasil sehingga keterlibatan kerja ini akan memberikan potensi yang positif bagi perusahaan atau suatu organisasi apabila beban kerja yang dirasahakan oleh karyawan tidak berlebihan dan apabila beban kerja yeng diberikan berlebihan kan membuat karyawan tersebut tidak akan nyaman dengan pekerjaannya dan hasilnya pun akan membuat pekerjaannya banyak yang tertunda.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono (2005:21) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) mengatakan bahwa Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Metode Deskriptif ditujukan untuk menggambarkan beban kerja, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.

Sedangkan pengerian metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) mengatakan bahwa Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.

Metode verifikatif disini untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja dan Beban Kerja terhadap Keterlibatan Kerja.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini mengenai pengaruh beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi.

Penelitian ini menggunakan sampel data dari karyawan PT.Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi dengan total sampel 52 karyawan. Rancangan analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path analysis) sementara uji hipotesis menggunakan uji-t serta uji-f dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Model Path

Dalam melakukan analisis dengan menggunakan path analysis, peneliti membagi model path tersebut kedalam dua sub struktur, supaya dapat memudahkan dalam melakukan analisis, yaitu sub struktur I mengetahui hubungan X_1 dan X_2 dan sub struktur II mengetahui hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = 0.450 (Beban Kerja) + 0.452 (Keterlibatan Kerja) + 0.278 ε1

$PYX_1 = 0.450$: Artinya besarnya pengaruh variabel Beban Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.450

$PYX_2 = 0.452$: Artinya besarnya pengaruh variabel keterlatan Kerja (X_2) terhdap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.452

$\varepsilon 1 = 0.278$: Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.278

4.2 UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Syarat layak uji normalitas nilai probability nya harus lebih besar dari 0.05 (>5%) dengan mengunakan *Software SPSS versi 17.0* diperoleh dari hasil perhitungan nilai kolmogorov sebesar 0.570 > 0.05. maka bahwa data berdistribusi normal sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh bahwa Kinerja Karyawan dan Beban Kerja menunjukkan nilai tol tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar yang diperoleh terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalammelakukan pengujian.

4.3 ANALISIS KORELASI

1. Keeratan hubungan antara Beban Kerja (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_2) sebesar 0.774 yang artinya hubungan antara Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja memiliki korelasi yang erat.

2. Keeratan hubungan antara Beban Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.800 yang artinya hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki korelasi erat.
3. Keeratan hubungan antara Keterlibatan kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.801 yang artinya Keterlibatan Kerja dan kinerja Karyawan memiliki korelasi sangat kuat.

4.4 ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperoleh tampak nilai R-squared sebesar 0.722 atau 72.2% menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan sebesar 72.2% sedangkan sisanya 27.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5 PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

a. Beban Kerja terhadap Keterlibatan Kerja

Hasil pengujian secara parsial pengaruh beban kerja terhadap keterlibatan kerja diperoleh nilai t_{hitung} 8.639 > 2.010 t_{tabel} oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Keterlibatan Kerja.

b. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} = 3.785> 2.010 t_{tabel} oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Keterlibatan Kerja terhadap kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 3.805> 2.010 t_{tabel} oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan pengaruh beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai f_{hitung} $63.693 > 3.18$ f_{tabel} oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Beban Kerja yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu tugas, lingkungan kerja, organisasi kerja, faktor somatis dan faktor psikis. Indikator organisasi kerja memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori tinggi, sedangkan faktor somatis memperoleh skor yang paling terendah dengan kategori tinggi. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori tinggi.
2. Keterlibatan kerja yang ada di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi berada pada kategori cukup, yang terdiri dari 3 indikator yaitu partisipasi, keikutsertaan, dan kerjasama. Indikator partisipasi yang memperoleh skor tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan indikator keikutsertaan memperoleh persentase terendah dengan kategori rendah. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup.
3. Dari 4 indikator kinerja karyawan, yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Indikator kuantitas memperoleh skor tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan indikator ketepatan waktu memperoleh persentase terendah dengan kategori rendah. Secara umum ukuran untuk kinerja karyawan masuk ke dalam kategori cukup.
4. Hubungan antara Beban Kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi.
5. Hubungan antara keterlibatan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi.
6. Hubungan antara beban kerja berpengaruh baik terhadap keterlibatan kerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap keterlibatan kerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi.
7. Hubungan antara beban kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh baik terhadap Kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi.

5.2 SARAN

1. Penerapan Beban Kerja masih berjalan kurang baik di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi. Oleh karena itu hal tersebut harus dievaluasi. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan bisa memberikan pemahaman kepada karyawan agar lebih bisa memanage waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kapasitas seorang karyawan tersebut. Selain itu pihak perusahaan pun harus bisa lebih mampu memperhatikan kemampuan kinerja karyawan dengan tidak terlalu menekan karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang kurang optimal.
2. Keterlibatan kerja Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi sudah berjalan cukup baik. Namun adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan lebih menggairahkan karyawan yang ada di sini untuk selalu mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan karena dengan hal ini dapat meningkatkan kerjasama antar karyawan yang ada di perusahaan ini.

3. Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi Bandung masih berjalan cukup baik. Namun terdapat hal yang disarankan kepada pihak perusahaan adalah dengan tetap memberikan jam waktu lembur apabila hal itu perlu dilakukan dalam menyelesaikan tugas yang belum selesai di hari tersebut. Selain itu karyawan pun harus bisa datang tepat waktu saat bekerja karena agar konsentrasi pekerjaan yang dilakukan tidak mengganggu karyawan lain
4. Hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi bisa dibilang baik, pada kondisi ini harus bisa dimanfaatkan perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih optimal dan bertanggung jawab dari setiap karyawan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai kapasitas terhadap karyawannya.
5. Hubungan antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi bisa dibilang baik, pada kondisi ini harus bisa dimanfaatkan perusahaan agar bisa lebih terjalannya kerjasama yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang terjadi. Dalam meningkatkan kerjasama tersebut perusahaan diharapkan sering mengadakan kegiatan – kegiatan di luar kantor agar kebersamaan dari setiap karyawan lebih terbangun.
6. Hubungan antara Beban Kerja terhadap Keterlibatan Kerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi bisa dibilang baik, pada kondisi ini karyawan dituntut untuk bisa pengertian satu sama lain antar karyawan dalam mengerjakan pekerjaan agar pekerjaan yang ada bisa diselesaikan dengan baik dan karyawan yang ada tidak terbebani dengan pekerjaan tersebut
7. Hubungan antara Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sukabumi bisa dibilang baik, pada kondisi ini harus bisa menjadi kesatuan yang menciptakan sebuah tujuan perusahaan dalam berkinerja secara maksimal caranya adalah dengan perusahaan lebih bisa memanage karyawan yang ada dalam penempatan posisi yang sesuai dengan kinerjanya. Selain itu untuk karyawan yang memiliki beban kerja lebih tinggi perusahaan diharapkan bisa menambah jumlah karyawannya untuk mempercepat pekerjaan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Adityawarman. Yudha, Bunasor Sanim, Bonar M Sinaga, Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot.

Afriani. Fitri, 2017, Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru.

Alhabsji. Taher, M Zainal Arifin dan Hamidah Nayati, 2016, Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tingkat pelaksanaan Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo, Jurnal Bisnis dan Manajemen.

Andriyanto. Irsad, 2016, Analisis Peran Keterlibatan Kerja dalam Hubungan Etika Kerja Islam dan Sikap Terhadap Perubahan.

Archandar. Tery Aris, 2010, Pengaruh Etika Kerja terhadap Keterlibatan kerja dan Implikasinya terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja pekerjaan pada karyawan Lembaga Pendidikan, Jurnal Manajemen dan Pemasaran jasa.

Arisudana. Iman, Avin Fadilla Helmi, 2009, Kepemimpinan Transformasional, Kepecayaan dan Berbagi Pengetahuan dalam Organisasi, Jurnal Psikologi.

Astianto. Anggit, heru suprihhadi, 2014, Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, Jurnal ilmu & Riset Manajemen.

Ayu. Ida Brahmasari, Peniel Siregar, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk.

Azwar. Ircham Robbaq, 2015, Beban Kerja Implikasinya terhadap Motivasi Kerja dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank UMKM, Jurnal Keuangan dan Perbankan.

Dwi. Jumalia Oktavina, 2016, Hubungan Antara Beban Kerja dengan Keterlibatan Kerja.

Hasan. Irmayanti, 2011, Model Optimasi Pelayanan Nasabah Berdasarkan Metode Antrian (*Queuing System*), Jurnal Keuangan dan Perbankan.

Iskandar. Sentot, Gredi Granada Sembada, 2012, Pengaruh Beban Kerja Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang, Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship.

Kakinsale. Alfine, Altje L. Tumbel dan Greis M. Sendow 2015, Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bangunan Wenang *Beverages* Manado, Jurnal EMBA, ISSN 2303 1174

Kimbal. Frenelly F. M, Greis M. Sendow, dan Decky J. Adare, 2015, Beban Kerja, Organizational Citizhensip Behavior, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174.

Marcheline. Sherley Aesria, Jerry Marcellinus Logahan, Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dampaknya terhaap Kinerja

Karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara, TBK Cabang Ciputat.

Mudayana. Ahmad Ahid, 2010, Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, Jurnal KES MAS, ISSN 1978-0575.

Muhammad. Sri Rahayu, Adolfina dan Genita Lumintang, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174.

Mulyadi. Zukri, Dewi Diniaty, 2016, Analisis Beban Kerja dan Mental Karyawan pada Latai Produksi Dipt Pesona Laut Kuning, Jurnal Sains, Teknologi dan Industri.

Prasasya. Mulia, Analisis Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai Divisi *Marketing Funding* PT.Bank X Cabang bandung.

Rachmawati. Meida, 2010, *Employee Engagement* sebagai kunci meningkatkan Kinerja Karyawan, *International Journal review of Business and Management.*

Ruditya. Ade Nurma, 2015, Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Penilaian Kualitas Produk Apotek Rawat Jalan, Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia.

Safaria. Siti, 2013, Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Seascape Surveys Indonesia, e-Jurnal Manajemen dan Bisnis.

Setyorini. Christina Tri, Siti Maghfiroh dan Yusriyati Nur Farida, 2010, Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT), Jurnal Media Riset Akuntansi, ISSN 2088-2106.

Shah. Syed Saad Hussain, Ahsan Raza Jaffari, Jabaran Aziz, Wasiq Ejaz, Ihsan Ul-Haq dan Syed Neiman Raza, 2011 *Workload and Performance of Employees*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*.

Sitepu. Agripa Toar, 2013, Beban Kerja dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara tbk Cabang Manado, Jurnal EMBA, ISSN 2303-11174.

Sugiyono, 2007, Metodologi Penelitian Bisnis, PT. Gramedia, Jakarta

_____. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. Alfabeta.

Suharti. Lieli, Aurilia Triani Aryaningtyas, 2013, Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja, JMK, ISSN 1411-1438.

Umi,Narimawati dkk. 2010. Penulisan Karya Ilmiah:Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir. Penerbit Genesis : Jakarta.

Wansaga. Jerry Brianly, Sem G. Oroh dan Greis M. Sendow. 2016, Analisis Merit Sistem, Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Angkasa Pura 1 (Persero) Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efesiensi.

Wijaya. Sean, Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja dengan dimediasi oleh Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya.