

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DESKRIPSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR
WILAYAH III PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

HALIMA

NPM. 160.111.0176

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : HALIMA
Nomor Pokok/NIPM : 160.111.0176
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN DESKRIPSI
JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR
WILAYAH III PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 13 April 2020 Pembimbing I


.....
Lusia Nargis, SE, M.Si

NIDN. 0222036101

Tanggal 13 April 2020 Pembimbing II


.....
Muhammad Said, SE, M.Si

NIDN. 0217046401

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA

NIDN. 0205026401



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Aku ditempa, untuk dikuatkan. Jika langkahku masih juga tertatih-tatih mungkin, ini cara Tuhan untuk menjadikanku pejuang hidup yang tertatih. “

- Halima -

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- Allah SWT
- Ayah dan Ibuku Tercinta
- Saudara dan Saudariku Tersayang
- Sahabatku
- Para Pendidik Yang Kuhormati
- Teman-teman seperjuangan Group Manajemen angkatan 2016
- Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Halima
Nomor Pokok : 160.111.0176
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Deskripsi Jabatan
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero)
Kantor Wilayah III Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020

Penulis,



Halima

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh Beban Kerja dan Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang”.

Tujuan instansi atau perusahaan salah satunya adalah hasil kerja atau yang disebut kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya.

Agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan baik adapun faktor-faktor terkait yang mempengaruhinya. Salah satunya beban kerja serta deskripsi jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk, dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikail, SE, M.Si,Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi
4. Ibu Lusia Nargis,SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan Skripsi ini
5. Bapak Muhammad Said, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan Skripsi ini
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi
7. Bapak Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang yang telah bersedia memberikan data dan izin dalam melakukan penelitian
8. Orang tua, saudara-saudari, serta sahabat tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang tak pernah habisnya
9. Semua Pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas dengan berlipat ganda dan kita semua senantiasa mendapat lindungan dan kasih sayangNya. Aamiin ya robbal ‘alamin.

Palembang, Maret 2020

Penulis



Halima

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Beban Kerja.....	8
2.1.2 Deskripsi Jabatan.....	12
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	20
2.2 Penelitian Lain Yang Relavan.....	27

2.3	Kerangka Berfikir	29
2.4	Hipotesis	32

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.1.1	Tempat Penelitian	33
3.1.2	Waktu Penelitian	33
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.1	Sumber Data	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3	Populasi dan Sampel	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel	36
3.4	Rancangan Penelitian	36
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	36
3.5.1	Variabel Penelitian	36
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	37
3.6	Instrumen Penelitian	38
3.7	Uji Instrumen	40
3.8	Teknik Analisis Data	41

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	47
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	49

4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	50
4.2 Pembahasan	56
4.3 Analisis Data	59
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

1. Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	33
2. Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	39
3. Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4. Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
5. Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
6. Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
7. Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	58
8. Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X ₁)	60
9. Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Deskripsi Jabatan (X ₂).....	61
10. Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	62
11. Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X ₁).....	63
12. Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Deskripsi Jabatan (X ₂)	64
13. Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	64
14. Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	65
15. Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glesjer).....	66
16. Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	67
17. Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Beban Kerja (X ₁) Dan Deskripsi Jabatan (X ₂) terhadap Kinerja (Y).....	68
18. Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	70
19. Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R ²) Variabel Beban Kerja (X ₁) dan Deskripsi Jabatan (X ₂).....	71
20. Tabel 4.18 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X ₁)	72
21. Tabel 4.19 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Deskripsi Jabatan (X ₂).....	73
22. Tabel 4.20 Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja (Y).....	74
23. Tabel 4.21 Hasil Uji F.....	75
24. Tabel 4.22 Hasil Uji t.....	76

DAFTAR GAMBAR

Halaman

1. Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Pengaruh Beban Kerja dan Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.....31
2. Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang53

ABSTRAK

HALIMA, Pengaruh Beban Kerja dan Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang (dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE,M.Si dan Bapak Muhammad Said, SE,M.Si)

Penelitian ini mengkaji tentang kinerja karyawan di lingkungan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh beban kerja dan deskripsi jabatan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Tempat penelitian di lingkungan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang Jl. Merdeka No. 11 Kec. Bukit Kecil Kota Palembang, Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang karyawan dan teknik sampling jenuh atau sensus dengan mengambil semua dari jumlah populasi yaitu 42 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrument data penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis dengan menggunakan statistik inferensian dengan persamaan regresi linear berganda, kemudian dilakukan koefisien regresi, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Uji hipotesis melalui Uji-F dan Uji t baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Taraf signifikansi sebesar 5%, media pengolahan data melalui program SPSS versi 16.

Hasil analisis data didapat korelasi (r) antara beban kerja dan deskripsi jabatan dengan kinerja karyawan sebesar 0,526 atau sebesar 52,60% yang berarti hubungan beban kerja dan deskripsi jabatan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang dan signifikan, dan R^2 sebesar 0,282 atau sebesar 28%, sedangkan *Adjusted (R²)* sebesar 0,246 atau sebesar 24,60% variasi dalam kinerja dijelaskan oleh beban kerja dan deskripsi jabatan sisanya sebesar 75,40% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, imbalan, dan budaya kerja. Persamaan regresi linear berganda : $Y = 3,255 + 0,134 X_1 + 0,691 X_2 + e$.

Hasil Uji-F didapat nilai F_{hitung} sebesar 7,674 dengan tingkat Sig. 0,002 karena nilai Sig F < 0,05 ini membuktikan bahwa beban kerja dan deskripsi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang. Hasil uji-t didapat nilai t_{hitung} beban kerja sebesar 0,543 dengan tingkat Sig. 0,590 karena nilai Sig t > 0,05 untuk beban kerja artinya tidak ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang. Nilai t_{hitung} deskripsi jabatan sebesar 2,733 dengan tingkat Sig 0,009 < 0,05 untuk deskripsi jabatan artinya berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

HALIMA, Effect of Workload and Job Description on Employee Performance at PT. Pegadaian (Persero) District III of Palembang (Under the guidance of Mrs. Lusiana Nargis, SE,M.Si and Mr. Muhammad Said, SE,M.Si)

This study examines the performance of employees in the PT. Pegadaian (Persero) District III of Palembang. The purpose of this study is to determine and prove whether there is influence or workload and job description on employee performance, either simultaneously or partially. Place of study in PT. Pegadaian (Persero) District III of Palembang at Merdeka Street Number 11 Bukit Kecil Palembang. Population in this research is 42 employees of PT. Pegadaian (Persero) District III and sa nompling technique saturated or cencus by taking all the number of population that is 42 employees.

Technique of collecting data through dispersion questionnaire which is closed. Instrument of research data is tested the validity and reliability. Analysis technique using inferential statistic with multiple linear regression equation, then regression coefficient, correlation and coefficient of determination. Test the hypothesis through F- Test and t-test both to see the effect simultaneously or partially. Level of significance of 5%, media data processing through SPSS version 16 program.

Result of data analysis is obtained by correlation (r) between workload and job description on employess performance equal to 0,526 or 52.60 % which means relation or workload and job description on employees performance have moderate and significant relationship, and R^2 equal to 0,282 or equal to 28 % while Adjusted (R^2) is 0,246 or equal to 24,60 %. The variation in performance is explained by workload and job description as big as 75,40 (100%-24,60%) motivation, leadership style, reward, and work culture. Multiple linear regression equation : $Y = 3,255 + 0,134 X_1 + 0,691 X_2 + e$.

F-test result has been obtained by value F_{count} that is 7,674 with Sig level 0,002, because the value of $\text{Sig } F < 0,05$, this proves that the workload and job description affect simultaneously on the performance of employees of PT. Pegadaian (Persero) District III Palembang. Result of t-test is valued of t_{count} that is 0,543 with Sig. 0,590 $> 0,05$ for workload which defines that there is no influence of d workload partially on employee performance of PT. Pegadaian (Persero) District III Palembang, t- count is 2,733 with Sig 0,009 $< 0,05$ for job description means partially influence on employee performance.

RIWAYAT HIDUP

Halima, dilahirkan di Palembang pada tanggal 21 Mei 1997 merupakan anak ke-6 dari 6 bersaudara dari pasangan Bapak Fauzi dan Ibu Nurjanah.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 55 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2012 di SMP Negeri 50 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2015 di SMK Negeri 3 Palembang. Pada tahun 2016 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2020

Penulis



Halima

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan baik perusahaan itu milik pemerintah ataupun swasta menginginkan pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, salah satu hal penting yang menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang proaktif seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diperlukan, karena bagi perusahaan dari semua faktor produksi yang ada, faktor sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut. Atas dasar itulah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan senantiasa perlu dikembangkan agar perusahaan mampu menghadapi tantangan dan persaingan yang terjadi. Pengelolaan sumber daya manusia tersebut dalam suatu perusahaan dibawah tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta

pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mengembangkan strategi perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kuantitas yang tepat adalah mutlak diperlukan di setiap perusahaan. Jumlah karyawan yang tepat dapat diketahui melalui analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja. Beban kerja menjadi hal penting untuk diketahui perusahaan, karena hal itu mendasar untuk mengidentifikasi seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaan. Jumlah karyawan yang tepat akan membantu perusahaan untuk lebih meningkatkan efektifitasnya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Ketiga macam beban kerja tersebut dapat terjadi tergantung dari deskripsi jabatan yang disusun oleh perusahaan. Semakin banyak deskripsi yang diberikan, maka semakin besar kemungkinan terjadinya beban kerja yang berlebihan (*over capacity*). Jumlah karyawan yang tepat akan membantu perusahaan untuk lebih meningkatkan efektifitasnya. Demikian pula sebaliknya. Tinggi atau rendahnya beban kerja juga tergantung dari penggunaan teknologi. Semakin banyak teknologi yang digunakan untuk membantu penyelesaian suatu pekerjaan, maka semakin ringan beban kerja seorang karyawan. Beban kerja yang tinggi (*Over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*Under capacity*) akan berdampak negatif bagi perusahaan,

terutama terhadap efektivitas tenaga kerja. Terjadinya beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Sedangkan jika adanya beban kerja yang terlalu rendah maka perusahaan harus mengkaji banyak karyawan sementara produktivitas yang dihasilkan tidak optimal. Beban kerja yang baik adalah beban kerja yang sesuai dengan jumlah pekerja, tidak terlalu tinggi ataupun terlalu rendah. Beban kerja dihitung menggunakan metode Analisis Beban Kerja (*Workload Analysis*). Perhitungan beban kerja tersebut memerlukan deskripsi jabatan yang menjelaskan hal-hal yang dilakukan karyawan di tiap-tiap jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dokumen formal organisasi yang berisi ringkasan informasi penting mengenai suatu jabatan untuk mempermudah membedakan jabatan yang satu dengan yang lain. Deskripsi jabatan berguna bagi banyak pihak, mulai dari pemegang jabatan, perekrut, atasan, hingga bagi pengelola pelatihan. Dokumen deskripsi jabatan disusun dalam suatu format yang terstruktur, sehingga mudah dipahami oleh setiap pihak yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

PT Pegadaian merupakan Perusahaan milik BUMN yang bergerak pada sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Pelayanan yang diberikan ada berbagai macam seperti: KCA, kreasi, krasida, penjualan logam mulia, tabungan emas, tabungan haji, kredit pembelian kendaraan. Selain itu PT Pegadaian juga menyediakan pelayanan jasa pembayaran tagihan listrik, telepon, air, tv berlangganan (*internet finance*), pulsa handphone dan listrik, pengiriman uang kedalam dan luar negeri, tiket kereta, dsb.

Perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal dalam mencapai target perusahaan. Perusahaan yang berjalan efektif dan efisien diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia, hal ini yang paling mempengaruhi kinerja perusahaan. Pada perusahaan yang memberikan pelayanan baik jasa maupun permodalan tentu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi pencapaian target dan kemajuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini merupakan tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah III yang mempunyai tingkat pencapaian target yang telah ditetapkan. Hal tersebut menjadikan karyawan harus bekerja semaksimal mungkin dan bahkan harus meluangkan waktu di luar jam kerja untuk mendapatkan nasabah demi tercapainya target dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pekerjaan di luar jam kerja mempunyai konsekuensi tersendiri bagi karyawan. Mereka akan mendapatkan *reward* apabila target tercapai namun mereka juga akan kehilangan waktu untuk beristirahat. Sehingga memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah III itu sendiri.

Menurut Sudiharto (2001:22), beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban kerja tambahan akibat

lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidakseimbangan.

Pada saat ini PT Pegadaian telah semakin berkembang, hal tersebut dapat dilihat dari bertambahnya jasa yang ditawarkan oleh PT Pegadaian. Semakin banyak jasa yang ditawarkan, maka semakin banyak pula beban kerja karyawan PT Pegadaian untuk mencapai target yang terus bertambah tinggi. Beban kerja yang dirasakan karyawan PT Pegadaian ialah bekerja diluar jam kerja. Target pendapatan yang terus meningkat setiap tahun menjadikan karyawan untuk mencari nasabah baru, ancaman mutasi dan jumlah SDM yang sedikit mewajibkan para karyawan merangkap pekerjaan di segala bidang. Kemudian faktor *human error* mengakibatkan berisiko besar, sebagai contoh karyawan yang kurang teliti terhadap nasabah yang menggadaikan perhiasan palsu mewajibkan karyawan untuk ganti rugi, bertanggung jawab, dan siap untuk dipotong gaji. Serta apabila terdapat kredit macet, nasabah menghilang, dan membawa kendaraan yang belum lunas pembayaran kreditnya.

Pengembangan suatu usaha seringkali diikuti dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja yang diperlukan. Jika perusahaan tidak merencanakan SDM-nya dengan baik, tentu mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara efektif dan efisien. Sementara kebutuhan tenaga kerja kompeten menjadi mutlak diperlukan bagi setiap perusahaan selain untuk tujuan persaingan, kompetensi tenaga kerja juga diperlukan bagi perusahaan dan organisasi.

Berdasarkan prariset yang saya lakukan yang mana hasil penelitiannya mendapati masih terdapat adanya pekerjaan rangkap untuk beberapa jabatan,

dengan menugasi karyawan tertentu untuk beberapa jabatan. Berlatarbelakang hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja dan deskripsi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang
2. Apakah beban kerja secara parsial dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang
3. Apakah deskripsi jabatan secara parsial dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan deskripsi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh deskripsi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, diharapkan akan memberi manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi PT Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang dalam mengambil keputusan dan kebijakan bahwa beban kerja dan deskripsi jabatan sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta menambah wawasan penulis mengenai pengaruh beban kerja dan deskripsi jabatan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Beban Kerja dan Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan”.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil Kurnia. 2010. *Workshop Workload Analysis Beban Kerja*
<http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-beban-kerja/#ixzzlW4ZO2Mr>. (Diakses pada 23 November 2019, 12.51)
- Arikunto, Suharsini. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aster Adriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo. 2014. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 2 No. 2 Surabaya: Universitas Negeri Surabaya. (Diakses pada 26 Januari 2020, 17.15)
- Danang, Sunyoto. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan kedelapan belas Lembaga Penerbit Remaja Rosdakarya
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khaerul, Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Manuaba. 2014. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Permendagri. 2008. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rachman, Taufiq. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2019. *Human Capital MSDM*. Jakarta: Qiara Media
- Rivai, Veithzal san Ella Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers

Santoso, Yussy, dan Ronnie R. Rasman. 2015. *Organization Design and Job Analysis*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama

Soleman, Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. Jurnal Arika vol. 05 no. 02

Sudaryo, yoyo, et. all. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta

Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi kedua Cetakan ketiga belas. Jakarta: PT. Rajagrafindo Jakarta

Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, Jakarta: Rajawali Pers
<https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-dan-pengukuram-beban-kerja.html> (Diakses pada 23 November 2019, 13.03)

www.pegadaian.co.id