

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. BPR BANK DAERAH GIANYAR (PERSERODA)**

**Putu Melisa Dewi Jayanti <sup>(1)</sup>,  
Agus Wahyudi Salasa Gama <sup>(2)</sup>, Ni Putu Yeni Astiti <sup>(3)</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

***Abstract***

*The importance of improving employee performance will bring progress to the organization to be able to provide satisfactory services. Therefore, efforts to improve employee performance are a very serious challenge for every company. Increasing performance is the responsibility of an employee, one of which can be a work target and the working hours charged. This study aims to determine the effect of workload and social support on employee performance at PT. BPR Regional Bank of Gianyar (PERSERODA).*

*This research was conducted at the office of PT. BPR Regional Bank of Gianyar (PERSERODA) having its address at Jalan Ngurah Rai no 71 Gianyar, with the object of research being Workload and Social Support on Employee Performance. The population in this study were employees at PT. BPR Regional Bank of Gianyar (PERSERODA) totaling 40 people. The sample of this study was determined by the population method, so the number of samples was 40 people. Data analysis in this study used the SPSS version 23.0 application. The data analysis technique used is validity test and correlation coefficient value ( $r$ ) > 0.30, reliability test with Cronbach Alpha > 0.60, multiple linear regression analysis. In addition, in this study, classical assumption tests were also carried out which included tests of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity.*

*The results of this study indicate that the workload has a negative effect on the performance of employees of PT. BPR Regional Bank of Gianyar (PERSERODA). Social support has a positive effect on employee performance at PT. BPR Regional Bank of Gianyar (PERSERODA).*

***Keywords: Workload, Social Support, Employee Performance.***

**I. PENDAHULUAN**

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2016), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (output) secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Output perusahaan yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai target kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan.

Meningkatnya kinerja menjadi tanggung jawab seorang karyawan yang salah satu indikatornya bisa berupa target kerja dan jam kerja yang dibebankan. Beban kerja yang dibebankan kepada para karyawan harus sesuai dengan kemampuan dari pada karyawan serta sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan. Permendagri No. 21/ 2011 menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang terlalu berat ataupun ringan bisa berdampak buruk pada kinerja karyawan, apabila beban kerja yang dialami karyawan terasa berat berarti telah terjadi kekurangan tenaga kerja atau jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, sehingga bisa menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis bagi karyawan yang pada akhirnya banyak karyawan yang kurang produktif dalam mengerjakan tugas-tugasnya karena sudah terlalu lelah, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan berarti telah terjadi kelebihan tenaga kerja, dengan ini bisa menyebabkan perusahaan harus mengkaji jumlah karyawan lebih banyak lagi dengan produktivitas yang sama (Yukitasari, 2020).

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadinya *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan dan *understress*. Penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, di mana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan penurunan kepada variabel kinerja, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima

oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Hal ini berbeda dengan penelitian Sastra (2017), hasil penelitian menunjukkan beban kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja yang menghasilkan peningkatan. Sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja adalah dukungan sosial. Menjadi seorang karyawan tentunya tidak dapat terlepas atau dipisahkan dari orang-orang sekitar seperti rekan kerja, bawahan, atasan, dan keluarga. Berkaitan dengan dukungan sosial, manusia bagaikan makhluk sosial dituntut kemampuannya untuk dapat berhubungan dengan orang lain. Dukungan sosial ialah salah satu karakteristik khas mutu kehidupan manusia. Manusia membutuhkan keberadaan orang lain untuk saling memberi evaluasi, menolong, menunjang serta berkolaborasi dalam mengalami tantangan kehidupan. Dorongan individu terhadap individu lain ataupun kelompok lain disebut dukungan sosial.

Dukungan sosial merupakan suatu wujud dukungan atau dorongan yang berupa perhatian, kasih sayang ataupun berupa penghargaan kepada individu lainnya. Dalam Agama Hindu selalu diajarkan tentang kasih sayang kepada semua makhluk serta memberi perhatian kepada makhluk lainnya. Menurut Meilinawati (2015), dukungan sosial adalah dukungan yang diberikan kepada orang-orang yang dibutuhkan yang diberikan oleh individu yang memiliki hubungan dekat yang antusias dengan individu tersebut setiap saat, dukungan sosial dapat berupa penghiburan, kepedulian, harga diri atau bentuk bantuan apapun yang didapat orang dari individu atau kelompok lain. Aspek dari dukungan sosial diantaranya adalah

dukungan emosional, dimana dukungan ini mencakup ungkapan empati, kasih sayang, kepedulian dan perhatian terhadap individu sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Adnyaswari dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pernyataan tersebut didukung juga dengan penelitian Puspitasari (2018), yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Tetapi berbeda dengan penelitian Utami dan Adhitama (2020), bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA). Bank Perkreditan Rakyat Daerah Gianyar (PERSERODA) merupakan perusahaan milik pemerintah Kabupaten Gianyar yang didirikan dengan surat keputusan Pjs. Bupati Kepala Daerah Tingkat II Gianyar No.B 14/I/1968 tanggal 12 Februari 1968 serta dengan ijin usaha dari menteri keuangan RI dengan nomor Ket 184/DJM/III.3/5/1973 tanggal 24 Mei 1973.

Berdasarkan identifikasi masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai, maka melalui penelitian ini akan dilakukan pengujian pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah memang benar terdapat pengaruh atau justru sebaliknya, tentunya dengan tetap berpedoman pada sumber atau

literatur dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan beban kerja dan dukungan sosial dalam mempengaruhi kinerja dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda)”**.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Social Presence Theory*

Penelitian ini menggunakan teori kehadiran sosial yang dimana kehadiran Sosial menganggap hasil interaksi ditentukan oleh kapasitas media yang dipilih untuk mendukung jenis komunikasi yang diperlukan.

Teori ini menunjukkan derajat dimana seseorang menerima orang lain pada kenyataan sesungguhnya yaitu sebagai individu dan seluruh interaksi yang terdapat di dalamnya terdapat nilai-nilai ikatan hubungan saling timbal balik. Dengan asumsi saluran media yang berbeda akan membawa perbedaan pada substansi nilai-nilai yang ada pada proses interaksi (Gunawerdana, 1995). Derajat dari nilai-nilai yang mengakomodasi ikatan ini tergantung pada jumlah informasi non-verbal yang nampak di saluran yang digunakan. Kehadiran Sosial mengacu pada sejauh mana seseorang memandang kehadiran peserta dalam komunikasi. Teori Kehadiran Sosial berpendapat bahwa media berbeda dalam kemampuan untuk menyampaikan persepsi psikologis bahwa orang lain hadir secara fisik, karena kemampuan media yang

berbeda untuk mengirimkan isyarat visual dan verbal (misalnya, jarak fisik, pandangan, postur, ekspresi wajah, intonasi suara, dan seterusnya). Beberapa media (misalnya, konferensi video atau telepon) memiliki kehadiran sosial yang lebih besar daripada media lain (misalnya, email), dan media yang lebih tinggi dalam kehadiran sosial lebih efisien untuk komunikasi relasional yaitu membangun dan memelihara hubungan antar pribadi karena melibatkan hubungan sosial atau masalah dan pemikiran pribadi.

## 2. Kinerja Pegawai

Menurut mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Sutrisno, 2016). Kinerja adalah merupakan suatu pencapaian atau hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan waktu yang telah ditentukan dan berkaitan dengan suatu interaksi antara kemampuan karyawan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan bagaimana kinerja memberikan kontribusi pada ekonomi di lingkungan.

## 3. Beban Kerja

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menangani suatu pekerjaan yang sedang dijalani. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak menyenangkan atau tidak puas, pekerjaan tersebut dapat menjadi beban bagi seseorang tersebut. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

## 4. Dukungan Sosial

Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran manusia lain untuk berinteraksi. Kehadiran orang lain di dalam kehidupan pribadi seseorang begitu diperlukan. Seseorang tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian. Individu membutuhkan dukungan sosial baik yang berasal dari atasan, teman sekerja maupun keluarga. Menurut Rokhimah (2014) dukungan

sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang – orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang

tersebut, dukungan sosial dapat merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA) yang beralamat di Jalan Ngurah Rai no 71 Gianyar, Bali.

#### 3.2 Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA).

#### 3.3 Definisi Operasional Variabel

##### 1. Beban Kerja ( $X_1$ )

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. indikator variabel ini adalah:

- Kondisi pekerjaan
- Penggunaan waktu kerja
- Target yang harus dicapai

##### 2. Dukungan Sosial ( $X_2$ )

Dukungan sosial sangat perlu adanya dalam lingkungan sekitar karena manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran manusia lain untuk berinteraksi. Kehadiran orang lain di dalam kehidupan pribadi

seseorang begitu diperlukan. Seseorang tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian. Indikator variabel ini adalah:

- Dukungan emosional
- Dukungan penghargaan
- Dukungan instrumental
- Dukungan informasi

#### 3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi diri sendiri.. Variabel ini di ukur dengan menggunakan indikator antara lain:

- Ketepatan penyelesaian tugas
- Kesesuaian jam kerja
- Tingkat kehadiran
- Kerjasama antar karyawan
- Kepuasan kerja

#### 3.4 Metode Penelitian

##### 1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA) yang

berjumlah 40 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling total yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2018). Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA) yang berjumlah 40 orang.

## 2. Teknik Analisis Data

Untuk memecahkan permasalahan, maka dilakukan analisis data penelitian menggunakan uji instrument penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji asumsi klasik, analisis determinasi, uji f dan uji t.

## IV. Hasil Analisis dan Pembahasan

### 1. Uji instrumen

#### a. Uji validitas

Hasil uji validitas instrument dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Beban Kerja	X1.1	0,895	Valid
		X1.2	0,960	Valid
		X1.3	0,921	Valid
2	Dukungan Sosial	X2.1a	0,697	Valid
		X2.1b	0,734	Valid
		X2.2a	0,775	Valid
		X2.2b	0,779	Valid
		X2.3a	0,414	Valid
		X2.3b	0,676	Valid
		X2.4a	0,579	Valid
		X2.4b	0,601	Valid
3	Kinerja Karyawan	Y1	0,763	Valid
		Y2	0,740	Valid
		Y3	0,782	Valid
		Y4	0,746	Valid
		Y5	0,764	Valid

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan seluruh item pertanyaan dari 3 (tiga) variabel diteliti (beban kerja,

dukungan sosial, dan kinerja pegawai) telah valid (koefisien berada di atas 0,30) sehingga semua butir dalam instrumen dikatakan valid.

**b. Uji reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,916	Reliabel
2	Dukungan Sosial (X2)	0,808	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,804	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan seluruh item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti (beban kerja, dukungan sosial, dan kinerja karyawan) telah menunjukkan tingkat reliabilitas yang

baik (koefisien korelasi *alpha* ( $\alpha$ ) *Cronbach* berada di atas 0,60). Dengan demikian, instrumen penelitian kuesioner dapat digunakan dan didistribusikan ke seluruh target sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

**2. Analisis regresi linier berganda**

Hasil analisis linier berganda dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Rekapitulasi Hasil Analisis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11,147	2,519			4,426	,000
1 Beban kerja	-.339	,085	-.504		-4,683	,000
Dukungan Sosial	,420	,069	,655		6,083	,000
R korelasi = 0,864 R square = 0,747 Adj R Square = 0,724 F - Hitung = 32,538 Sig F = 0,000						

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 11.147 - 0,339 X_1 + 0,420X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 11.147$ , artinya apabila dimensi beban kerja dan dukungan sosial tidak diperhatikan, maka rata-rata

kinerja pegawai (Y) sebesar 11.147.

$b_1 = -0,339$ , artinya apabila Beban Kerja (X1) dinaikkan satu satuan dan dukungan sosial tidak berubah maka kinerja (Y) menurun sebesar 0,339 satuan. Artinya setiap peningkatan beban kerja dapat menurunkan kinerja pegawai.

$b_2 = 0,420$ , artinya apabila Dukungan Sosial (X2) dinaikkan satu satuan dan beban kerja tidak berubah maka kinerja (Y) naik sebesar 0,420 satuan. Artinya setiap peningkatan dukungan sosial dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Dari hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 23 for windows* diperoleh hasil uji normalitas pada tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	40
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi

sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

#### b. Multikolinearitas

Nilai *tolerance* dan VIF dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Beban Kerja	0,991	1,010
Dukungan Sosial	0,991	1,010

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari beban kerja dan dukungan sosial yaitu  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.



**c. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
Beban Kerja	0,355
Dukungan Sosial	0,642

Berdasarkan tabel 5.4 di atas menunjukkan bahwa semua dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut

residualnya (ABSRES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

**4. Analisis Korelasi Berganda**

Berdasarkan Tabel 5.1, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,864. Dengan demikian besarnya pengaruh antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 86,4%, yang berarti adanya pengaruh yang sangat kuat antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai.

menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Dukungan Sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

**5. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan tabel 5.6, nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,724. Dengan demikian besarnya pengaruh beban kerja dan dukunagn sosial terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA) , adalah sebesar 72,4% sedangkan sisanya 100% - 72,4% = 27,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**7. Analisis t-test**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Tabel 5.1 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Variabel Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar ( PERSERODA), berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Beban Kerja adalah -4,683 diperoleh juga nilai koefisien beta -0,504 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh

**6. Analisis F-test**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1 diperoleh nilai F hitung 32,538 dan signifikansi F adalah 0,000 < 0,05. Ini

negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

- b) Variabel Pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar ( PERSEKRODA), berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Dukungan Sosial adalah 6,083, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,655, dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **8. Pembahasan Penelitian**

### **a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSEKRODA). Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Paramitadewi (2017) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan dan negative terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang dipikul pegawai PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSEKRODA) maka semakin rendah kinerja pegawai, begitu sebaliknya semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Beban kerja mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus disesuaikan

dengan kapasitas yang dimiliki. Jika jumlah beban kerja yang diberikan melampaui kapasitas pegawai, hal itu akan mengurangi produktivitas kerja pegawai, karena dalam melaksanakan tugasnya, pegawai akan merasa kelelahan. Jika jumlah beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan akan timbul rasa bosan dan monoton. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian.

### **b. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai**

Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSEKRODA). Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Puspitasari (2018 ) yang menyatakan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari. Dukungan sosial mempengaruhi kinerja pegawai, dukungan sosial yang tinggi akan mengurangi tingkat kinerja pegawai. Pegawai yang mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang sekitar, akan lebih merasa tenang dan merasa

diperhatikan, dari pada pegawai yang tidak mendapatkan dukungan sosial. Sehingga pegawai yang memiliki dukungan sosial tinggi akan lebih mampu mengontrol stress

kerja yang dihadapinya. Dukungan sosial yang diberikan dapat berupa dukungan emosi atau dukungan instrumental dari atasan, rekan kerja atau keluarga.

## **V. PENUTUP**

### **6.1 Simpulan**

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA), ini berarti bahwa semakin tinggi Beban Kerja maka Kinerja Pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA) akan menurun.
2. Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA), ini berarti semakin tinggi dukungan sosial maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

### **6.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel Beban Kerja dan Dukungan Sosial berkontribusi sebesar 72,4% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA).
2. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

### **6.3 Saran**

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Beban Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan ”. Maka diharapkan kedepannya perusahaan dapat memberikan pembagian waktu yang tepat kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya.
2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Dukungan Sosial dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Pegawai berempati terhadap masalah pegawai lain ”. Maka kedepannya diharapkan pegawai dapat memberikan empati atau rasa peduli kepada karyawan lain agar adanya dukungan antar sesama pegawai.
3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kinerja Pegawai dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “pegawai bekerja di kantor sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan”. Maka sebaiknya karyawan lebih memperhatikan jam kerja dikantor sesuai dengan peraturan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(5).
- Gunawardena, C. N. (1995). Social presence theory and implications for interaction and collaborative learning in computer conferences. *International journal of educational telecommunications*, 1(2), 147-166.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Meilinawati. (2015). Hubungan Sosial Orang Tua Dengan Minat Melanjutkan Pendidikan Perguruan tinggi Pada Remaja Di Kecamatan Keluang Musi Banyuasin. *Jurnal Fakultas Psikologi Universtas Bina Darma Palembang*.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6).
- Puspitasari Diah Ayu, K. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4).
- Rokhimah, S. 2014. Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Minat Melanjutkan Pendidikan ke Perguruan Tinggi pada Siswa SMA Negeri 1 Tenggarong Seberang. *Psikoborneo*, Vol 2, No 3, 2014 : 149-156
- Sastra, B. A. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D [Quantitative and qualitative and R & D research methods]*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Utami, L. A. (2020). Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Kailo Sumber Kasih). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu) Klaster Ekonomi*.
- Yukitasari, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat* (Doctoral dissertation, FakultasEkonomi).