

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SALEMBA

R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

raden.jokosugiharjo@gmail.com, friska.aldata@bpjsketenagakerjaan.go.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload on employee performance, to determine the effect of work motivation on employee performance. The number of population in this study as many as 47 employees BPJS Ketenagakerjaan Salemba Branch in Jakarta. Hypothesis testing using descriptive analysis method, statistical analysis method consisted of multiple linear regression analysis, partial test (t-test) and coefficient of determination test (R^2). The result of the research on partial test (t-test) shows that the variable of work load has a positive and significant effect on employee's performance, work motivation variable has positive and significant effect to the employee's performance. By testing the coefficient of determination (Adjusted R Square) obtained value of 0,643 or 64,3%, meaning that employee performance is influenced by workload and work motivation of 64,3% while the remaining 35,7% influenced by other variables.

Keywords: *workload, work motivation, employee performanc*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 orang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba di Jakarta. Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode analisis deskriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, pengujian parsial (Uji-t) dan pengujian koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian pada pengujian secara parsial (Uji-t). Menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui pengujian koefisien determinasi (*Adjusted RSquare*) diperoleh nilai sebesar 0,643 atau 64,3%, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi variabel lain.

Kata kunci: beban kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban suatu negara untuk memenuhi kebutuhan dasar warga negara yang layak dan juga memberikan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh warganegara. Salah satu ukuran keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja perusahaan yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Hasibuan seperti dikutip Brahmasari dan Suprayetno

(2008) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Seiring dengan semakin meningkatnya kinerja operasional BPJS Ketenagakerjaan maka semakin meningkat pula beban kerja yang dihadapi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan BPJS Ketenagakerjaan, para karyawan memiliki beban kerja atau tuntutan kerja yang tinggi dikarenakan karyawan harus mengejar waktu yang ditentukan perusahaan dalam memproses dokumen-dokumen klaim peserta BPJS Ketenagakerjaan, apalagi dalam proses verifikasi dokumen dan data peserta klaim Jaminan Hari Tua (JHT) khususnya harus teliti dan berkoordinasi dengan pihak perusahaan untuk data-data atau kasus tertentu.

Dengan meningkatnya jumlah klaim yang masuk setiap hari nya karyawan BPJS Ketenagakerjaan untuk tetap dituntut menyelesaikan proses klaim dengan tuntas, sesuai dan benar. Dan dalam waktu yang bersamaan diluncurkannya program baru BPJS Ketenagakerjaan dimana para karyawan secara sistem dan mekanisme pelaksanaannya masih banyak kendala yang membuat beban kerja karyawan meningkat. Dimana hal tersebut membuat para karyawan bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya secara terus-menerus dan hal tersebut menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan di perusahaan.

Perkembangan pengajuan klaim pada Jaminan Hari Tua (JHT) selama tahun 2014-2016 mengalami kecenderungan meningkat setiap tahunnya. Jumlah kasus pada tahun 2016 meningkat sebesar 280,788 kasus dengan nilai sebesar Rp.4.200.566.244.390 yang sebelumnya pada tahun 2014 hanya sebanyak 138,684 kasus dengan nilai sebesar Rp.3.219.488.628.911. Namun tidak dengan pengajuan klaim pada Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) selama tahun 2014-2016 yang kecenderungan mengalami penurunan setiap tahunnya. Jumlah kasus pada tahun 2016 menurun sebesar 4.449 kasus dengan nilai sebesar Rp.110.607.199.580 yang sebelumnya pada tahun 2014 hanya sebanyak 6.470 kasus dengan nilai sebesar Rp.124.438.691.450. Begitu pula dengan pengajuan klaim pada Jaminan Kematian (JKM) yang mengalami penurunan selama tahun 2014-2016. Jumlah kasus pada tahun 2016 menurun sebesar 2.511 kasus dengan nilai sebesar Rp.68.025.300.000 yang sebelumnya pada tahun 2014 hanya sebanyak 3.571 kasus dengan nilai sebesar Rp.57.062.700.000.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecenderungan penurunan pada JKK dan JKM yang mengalami penurunan selama tahun 2014-2016 disebabkan menurunnya kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang diakibatkan beban kerja yang terlalu tinggi serta motivasi yang kurang.

Oleh karena itu, sangatlah penting bagi manajemen BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba untuk membangun sumber daya manusia yang matang yang dapat menyelesaikan beban kerja yang ditugaskan dengan penuh motivasi guna peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis membatasi perumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba?; (2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba?

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Permendagri No.12/2008 dalam Agripa (2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Sunyoto (2012), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai adalah dalam buku Tarwaka Beban Kerja (*workload*) menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011) bahwa: Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Utomo (2012) adalah sebagai berikut: (a) Banyaknya pekerjaan; (b) Target kerja; (c) Kebosanan; (d) Kelebihan beban; (e) Tekanan kerja

Menurut Tarwaka (2011) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif dalam performansi kerja manusia terdiri dari tiga (3) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu: (1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja; (2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan; (3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Motivasi kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2012) motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energy, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Menurut Frederick Herzberg dalam Priansa (2014) motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan. Menurut Mathias dan Jackson dalam buku manajemen sumber daya manusia oleh Bangun (2012) motivasi adalah hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Dari kajian teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah,

intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Menurut Frederick Herzberg dalam Priansa (2014) ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

- a. Faktor-Faktor Intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain:
 1. Tanggung Jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
 2. Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
 3. Pekerjaan Itu Sendiri (*the work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
 4. Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
 5. Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai
- b. Faktor-Faktor Ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:
 1. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*company policy and administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
 2. Kondisi kerja (*working condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
 3. Gaji dan Upah (*wages and salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kerjanya.
 4. Hubungan Antar Pribadi (*interpersonal relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
 5. Kualitas supervisi (*Quality supervisor*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2011), menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Dessler (2006), kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapi terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat

ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerjayang dirasakanya.

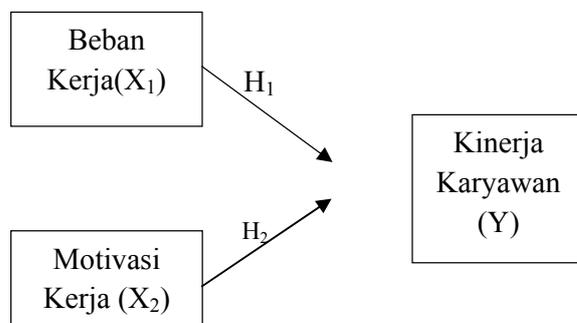
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggit Astiantod dalam Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol.3 No.7 tahun 2014 mengatakan bahwa secara simultan stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Agripa Toar Sitepu dalam Jurnal EMBA Vol.1 No.4 tahun 2013 juga menyatakan hal yang sama bahwa beban kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Eratnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan harus memperoleh perhatian khusus bagi pihak manajemen. Karena kinerja karyawan yang baik juga dapat menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat sehingga mereka merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para karyawan agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan kedepannya. Karyawan akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmayanti dalam eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol.2 No.2 tahun 2014 mengatakan bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Kaltim Samarinda. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nur Cahyani dalam eJurnal Manajemen UNUD Vol.5 No.1 tahun 2016 juga menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

Model Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kajian pustaka dan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ = Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba.
 H₂ = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba.

METODE

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kausal, artinya penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2009) desain penelitian kausal adalah desain penelitian yang di susun untuk meneliti kemungkinan ada hubungan sebab akibat antara variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba yang berjumlah 47 karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009). Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang yang merupakan seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana Ho diterima (Ghozali, 2001).

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 digunakan *adjusted R square* sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,812 ^a	0,659	0,643	3,89717

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Beban kerja

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,643. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi beban kerja dan motivasi kerja sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi variabel lain.

Analisis Regresi Liner Berganda

Dalam hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,100	7,747		0,658	0,514
1 Beban_kerja	0,286	0,081	0,320	3,524	0,001
Motivasi kerja	0,729	0,080	0,830	9,127	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan Tabel 2 diatas, didapat persamaan regresi berganda mempunyai makna sebagai berikut:

- Nilai konstanta kinerja karyawan bernilai positif sebesar 5,100, apabila variabel beban kerja dan motivasi kerja dianggap sama dengan nol (0), maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai positif sebesar 5,100
- Kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,286 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (beban kerja). Jadi apabila beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,286 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,729 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (motivasi kerja). Jadi apabila motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,729 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji-t (Parsial)

Terdapat dua hipotesis penelitian yang akan di uji dalam penelitian ini. Uji hipotesis yang dilakukan adalah untuk uji parametrik variabel independen (beban kerja dan motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 3.Uji Hipotesis Pertama Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,100	7,747		0,658	0,514
1 Beban_kerja	0,286	0,081	0,320	3,524	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Hasil uji-t dengan SPSS diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,524$ dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah 5% dan t_{hitung} sebesar $3,524 > t_{tabel}$ sebesar 2,014 ($df=47$, $\alpha=5\%$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji Hipotesis Kedua Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,100	7,747		0,658	0,514
1 Motivasi_kerja	0,729	0,080	0,830	9,127	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,127$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada dibawah 5% dan t_{hitung} sebesar $9,127 > t_{tabel}$ sebesar 2,014 ($df=47$, $\alpha=5\%$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba, artinya jika beban kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.; (2) Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba, artinya jika motivasi kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Beberapa saran yang diberikan dalam penelitian ini yang bisa memberikan kontribusi bagi pihak-pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut :

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian selanjutnya, dengan menggunakan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan peneliti selanjutnya dapat lebih teliti dalam proses pengumpulan data dan pengolahan data responden karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap hasil penelitian.

- a. Saran Untuk Perusahaan: (1) Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada kuesioner menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba adalah banyaknya tuntutan perusahaan untuk setiap karyawan mencapai target pekerjaannya. Dimana hal tersebut tanpa diimbangi dengan adanya

penambahan karyawan di Cabang. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba harus membuat solusi yang dapat membuat target yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, misalkan perusahaan dapat merencanakan *man power planning* dalam Kantor Cabang Salemba. Selain itu perusahaan dapat juga memberikan tawaran tantangan baru dalam bekerja misalnya dengan memberikan *challenge* bagi karyawan yang mampu mencapai target akan diberikan reward khusus. (2) Motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada kuesioner menunjukkan bahwa menurunnya motivasi kerja yang dialami oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba karena ketidaksesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaan yang diberikan. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba harus mengkaji ulang mengenai *job desk* masing-masing karyawan dan menyesuaikan target-target perusahaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan. (3) Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada kuesioner menunjukkan bahwa indikasi menurunnya kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba adalah kurang mampunya karyawan dalam meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba harus membuat solusi yang dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja misalnya perusahaan dapat melakukan banyak instruksi kerja yang jelas dan pengawasan yang lebih ketat dalam pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Selain itu perusahaan dapat juga memberikan pelatihan-pelatihan bagi karyawan dalam mengasah kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga diharapkan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Agripa Toar Sitepu/ Jurnal EMBA Vol.1 No.4 (2013).Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado.
- Anggit Astianto, (2014). “Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”.*Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3 (7).
- Astianto, Anggit. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : Erlangga.
- Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno. (2008). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”.*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2), Surabaya.
- David Ackah, (2014). *Global Journal of Management Studies and Researches* Vol.1 No.5 (2014). “The Impact of Motivation in Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana”.*Global Journal of Management Studies and Researches*, 1 (5)
- Dessler, Gary, (2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :PT. Indeks.
- Ghozali Imam.(2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang :Penerbit: Universitas Dipenogoro.
- Griffin, Ricky W; Ebert, Ronald J, (2007). *Bisnis* Jilid 1. Edisi Kedelapan. Jakarta:Erlangga.

- Hariyati, M. (2011). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesalahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta". *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Khairiyah, (2013). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Sejahtera Indonesia. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur dan Teknik Sipil)*", 5 *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur dan Teknik Sipil)*.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Imran Qureshi / *World Applied Sciences Journal* 23 (6): 764-770, 2013. *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*.
- Mutia Roza Linda/ *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis* Vol 3 No.1 (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.
- Ni Made Nur Cahyani / *eJurnal Manajemen Unud* Vo. 5 No.1 (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Priansa, Donni Junni. (2014) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Dwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi
- Rahmayanti/ *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol.2 No.2 (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, Singgih. (2006). *Menggunakan SPSS untuk Statistik Non Parametrik*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012), *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*, Cetakan Pertama. Jakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta : Pranada Media Group.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Utomo, T.W.W. (2012). Analisis beban kerja dalam rangka analisis kebutuhan pegawai ,Tenggarong.