

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi Kabupaten Batang Hari

Niki Kosasih*, Sumantri

Program Studi Manajemen UGK Muara Bulian

*Correspondence: nikikosasih217@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi Kabupaten Batang Hari – Jambi. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan alat analisis regresi linear berganda, pengujian signifikansi pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen dilakukan uji t dan uji F. Hasil pengujian atas pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F hitung 11,649 > F table 3.27 dengan taraf signifikansi 0,05 maka terbukti bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan Beban kerja secara bersama-sama signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji determinasi menunjukkan bahwa kombinasi pengaruh kepuasan kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi sebesar 0,365 atau sebesar 36,5% dan sisanya 0,63,5 atau sebesar 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to explain the influence of job satisfaction and workload on employee performance at Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi, Batang Hari - Jambi Regency. The method used is a quantitative method using multiple linear regression analysis tools, testing the significance of the influence of the variables job satisfaction (X1) and workload (X2) as independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable using the t test and F test. The test results on the influence of job satisfaction and workload on employee performance obtained a calculated F value of 11,649 > F table 3,27 with a significance level of 0.05, so it is proven that there is a joint and significant influence of job satisfaction and workload on employee performance. The determination test shows that the combined influence of job satisfaction and workload on employee performance at Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi is 0.365 or 36.5% and the remaining 0.63.5 or 63.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword : Job Satisfaction, Workload, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan pertumbuhan yang sangat signifikan. Perbankan syariah tidak hanya berperan sebagai lembaga intermediasi keuangan, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam mendorong pembangunan ekonomi nasional melalui pembiayaan sektor riil, pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), serta peningkatan inklusi keuangan syariah di masyarakat. Kehadiran perbankan syariah memberikan alternatif sistem keuangan yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam, seperti keadilan (*al-'adl*), kemitraan (*syirkah*), transparansi (*transparency*), dan kemaslahatan (*maslahah*) bagi seluruh masyarakat.

Perkembangan tersebut ditunjukkan dengan semakin meningkatnya kinerja industri perbankan syariah nasional, khususnya setelah terbentuknya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) pada tahun 2021 melalui merger tiga bank syariah milik pemerintah, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Kehadiran BSI menjadi tonggak sejarah baru bagi industri keuangan syariah di Indonesia karena berhasil memperkuat posisi perbankan syariah dalam perekonomian nasional. Pertumbuhan aset, laba, dan pembiayaan BSI yang terus meningkat menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap perbankan syariah semakin tinggi. Namun demikian, pertumbuhan tersebut juga membawa konsekuensi berupa meningkatnya tuntutan terhadap kualitas pelayanan dan kinerja sumber daya manusia di lingkungan perbankan syariah.

Dalam industri jasa keuangan, khususnya perbankan syariah, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Karyawan merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, menjalankan prinsip-prinsip syariah, serta menjaga kepercayaan masyarakat terhadap lembaga keuangan syariah. Kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan daya saing perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh

karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan perbankan syariah.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah kepuasan kerja dan beban kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap atau perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalannya. Menurut teori dua faktor (*Two Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa dimensi, antara lain gaji, promosi, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang tidak kalah penting adalah beban kerja (*workload*). Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan menjadi beban kerja kuantitatif yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dan beban kerja kualitatif yang berkaitan dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menjadi tantangan yang mendorong peningkatan produktivitas dan pengembangan kompetensi. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan (*burnout*), menurunkan motivasi, bahkan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Hubungan antara kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang berlebihan cenderung memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja. Dengan demikian, kedua variabel tersebut menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi, terutama pada industri perbankan syariah yang memiliki tingkat kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab yang cukup tinggi.

Dalam perspektif Islam, bekerja merupakan bagian dari ibadah dan bentuk pengabdian manusia kepada Allah SWT. Setiap pekerjaan yang dilakukan secara halal dan dilandasi niat yang baik dipandang sebagai amal saleh yang bernilai ibadah. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Najm ayat 39-40: "*Dan bahwasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya).*" Ayat tersebut menunjukkan bahwa manusia dituntut untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja dalam Islam tidak hanya diukur

dari aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan, tetapi juga diukur dari keberkahan (*barakah*) yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut.

Konsep kepuasan kerja dalam Islam tidak semata-mata didasarkan pada aspek material, seperti gaji dan fasilitas kerja, tetapi juga mencakup aspek spiritual berupa keikhlasan (*ikhlas*), kerelaan (*ridha*), rasa cukup (*qana'ah*), serta bekerja secara optimal (*ihsan*). Karyawan yang bekerja dengan penuh keikhlasan dan menganggap pekerjaannya sebagai ibadah akan memiliki kepuasan batin yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Islam juga mengajarkan prinsip keseimbangan (*tawazun*) dalam pemberian beban kerja. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Baqarah ayat 286: "*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.*". Ayat tersebut mengandung makna bahwa setiap tugas dan tanggung jawab harus diberikan sesuai dengan kemampuan individu. Oleh karena itu, organisasi memiliki tanggung jawab untuk mengelola beban kerja secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan bagi karyawan. Selain itu, Rasulullah SAW bersabda: "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.*" (HR. Ibnu Majah). Hadis tersebut menunjukkan pentingnya keadilan dan penghargaan terhadap pekerja sebagai bagian dari implementasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Sebagai bank syariah terbesar di Indonesia, BSI terus melakukan ekspansi jaringan hingga ke berbagai daerah, termasuk di Kecamatan Muara Tembesi, Kabupaten Batang Hari, Provinsi Jambi. Wilayah Muara Tembesi memiliki potensi ekonomi yang cukup besar, terutama pada sektor perdagangan, perkebunan, dan UMKM, sehingga keberadaan BSI memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan ekonomi masyarakat melalui pembiayaan dan layanan perbankan syariah.

Namun demikian, operasional BSI Muara Tembesi juga menghadapi berbagai tantangan, antara lain tingginya target pembiayaan, peningkatan volume transaksi, keterbatasan jumlah sumber daya manusia, serta tuntutan adaptasi terhadap perkembangan teknologi digital perbankan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan beban kerja karyawan dan memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, karyawan BSI di daerah juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah, menjaga kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah, serta mencapai target bisnis yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebenarnya telah banyak dilakukan. Akan tetapi, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada bank konvensional atau kantor cabang bank syariah yang berada di kota-kota besar. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap

kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di wilayah kecamatan atau kabupaten, khususnya di Muara Tembesi, Kabupaten Batang Hari, masih sangat terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya lebih menekankan pada aspek manajemen konvensional dan belum banyak mengintegrasikan perspektif Islam secara mendalam dalam menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi dengan pendekatan perspektif syariah. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan manajemen syariah. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, berkeadilan, dan berlandaskan nilai-nilai Islam, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi dalam perspektif syariah.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak. Dalam penelitian ini mencari data tentang kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi melalui survey, yaitu pembagian kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Sementara pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dimana data kuantitatif menurut Sugiyono 2020 merupakan data yang berbentuk angka atau statistik. Pendekatan kuantitatif yaitu pencairan data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan.

Sementara sampel menurut Sugiono 2020 adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, ada bermacam-macam cara yang dapat digunakan, sedangkan menurut Suharsimi Arikunto mengatakan untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian

populasi, tetapi jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau lebih". Karena populasi yaitu seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi berjumlah 38 orang atau kurang dari 100, maka ditetapkan sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara *r_{hitung}* dengan *r_{table}* melalui tahapan analisis sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan: X = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner; Y = Skor total semua variabel kuesioner; n = Jumlah responden; dan *r^{xy}* = Korelasi antara variabel X dan Y;

Kriteria pengujian adalah: *r_{hitung}* > *r_{table}* → valid; dan jika *r_{hitung}* < *r_{table}* → tidak valid

Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (*r_{hitung}*) > *r_{kritis}* (0,30) Sugiyono, 2020. Dengan penilaian: nilai *r* = +1 atau mendekati 1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan positif dan sangat kuat sekali; nilai *r* = -1 atau mendekati 1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan kuat dan negatif; dan nilai *r* = 0 atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data padadarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach's Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara *r_{alpha}* dan *r_{table}*

Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, 0,40 s/d 0,60 cukup baik, 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1,00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2021). Rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$R_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{K-1} \right)$$

Dimana: *r₁₁* = reliabilitas instrumen; k = banyak butir pertanyaan; *σr²* = varians total; *∑σb²* = jumlah varians butir

Analisa Regresi Berganda yaitu untuk mengukur

seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. maka dapat dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + b_1 x_1 + x_1 x_2$$

Dimana: Y = Kinerja karyawan; N = Bilangan Konstanta; b_1 = Koefisien regresi kepuasan kerja; b_2 = Koefisien regresi beban kerja; x_1 = Kepuasan kerja; x_2 = Beban kerja

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah:

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan: n = jumlah data; r = koefisien korelasi

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2)N-K}$$

Dimana: R^2 = koefisien determinasi; N = Banyaknya sampel (observasi); K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen, jika ternyata dalam perhitungan nilai

R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 38 orang karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Muara Tembesi sebagai responden. Berdasarkan karakteristik responden, diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (63%), sedangkan responden perempuan berjumlah 14 orang (37%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 20-25 tahun sebanyak 9 orang (24%), diikuti usia 26-35 tahun sebanyak 18 orang (47%), usia di bawah 36-45 tahun sebanyak 7 orang (18%), dan usia di atas 46 tahun sebanyak 4 orang (11%). Dari segi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 16 orang (42%) dan SMA-D3 sebanyak 22 orang (58%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1-10 tahun, yaitu sebanyak 35 orang (92%), sedangkan sisanya memiliki masa kerja 11-20 tahun yaitu 3 orang (8%).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur apa yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan program SPSS 20 pada tabel item-total statistic di kolom corrected item-total correlation. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai Thang yang merupakan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari Tabel. Kuisiomer yang dinyatakan valid berarti kuisiomer tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r_{hitung}) > r_{tabel} / r_{Tabel} (0,2746) (Sugiyono & Wibowo, 2021).

Tabel 1
Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	Korelasi Produk Moment (r)	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	1	0,781	0,2746	Valid
	2	0,540	0,2746	Valid
	3	0,442	0,2746	Valid
	4	0,719	0,2746	Valid
	5	0,439	0,2746	Valid
	6	0,463	0,2746	Valid
	7	0,449	0,2746	Valid
	8	0,615	0,2746	Valid
Beban Kerja (X2)	1	0,589	0,2746	Valid
	2	0,526	0,2746	Valid
	3	0,583	0,2746	Valid
	4	0,651	0,2746	Valid
	5	0,592	0,2746	Valid
	6	0,476	0,2746	Valid
	7	0,783	0,2746	Valid
	8	0,625	0,2746	Valid

Variabel	Pernyataan	Korelasi Produk Moment (r)	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,589	0,2746	Valid
	2	0,526	0,2746	Valid
	3	0,583	0,2746	Valid
	4	0,651	0,2746	Valid
	5	0,592	0,2746	Valid
	6	0,476	0,2746	Valid
	7	0,873	0,2746	Valid
	8	0,625	0,2746	Valid

Sumber : data olahan

Setelah dilakukan pengujian terhadap 8 item pernyataan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding r tabel 0,2746 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo (2020). Dimana item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan untuk beban kerja yang terdiri dari 8 item pernyataan juga dinyatakan valid karena nilai r hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding r tabel 0,2746 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo (2020). Dimana item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Kemudian untuk kinerja karyawan yang terdiri dari 8 item pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,2746 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Uji

reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2021).

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variabel dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 20. for windows 10 dengan rumus Cronbach's Alpha. Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah item	Cronbach alpha	Keterangan
1	Kepuasan kerja (X_1)	8	0,713	Reliabel
2	Beban kerja (X_2)	8	0,743	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	8	0,743	Reliabel

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk kepuasan kerja adalah 0.713, beban kerja 0.743, dan kinerja karyawan 0.743, Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat reliabel untuk kepuasan kerja dan beban kerja serta baik untuk kinerja

karyawan. Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 20 dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.387	3.922		3.158	.003
X1	.411	.146	.482	2.826	.008
X2	.169	.142	.203	1.189	.242

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 5 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 = 12.387 + 0.411X_1 + 0.169 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Konstanta sebesar 12.387 menyatakan bahwa jika tidak ada kepuasan kerja (X_1), dan beban kerja (X_2) maka kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi adalah sebesar 12.387.
2. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0.411 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi sebesar 0.411 dengan anggapan beban kerja (X_2) tetap.
3. Koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0.169 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi sebesar 0.169 dengan anggapan kepuasan kerja (X_1) tetap.

Uji t digunakan untuk menguji tingkat pengaruh variable independent secara parsial (sendiri-sendiri). Dalam uji t ini ditetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%). Dimana pada penelitian ini untuk melihat

pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi Batang Hari – Jambi secara parsial. Dalam pengujian ini dengan menggunakan SPSS 20 diperoleh hasil t hitung variabel transparansi (X_1) sebesar 2,826 dan derajat bebas (df) $N-K-1 = 38 - 2 - 1 = 35$, dimana nilai t tabel sebesar 1.689572. Dengan demikian nilai t hitung $2,826 > t$ tabel 1.689572 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank Syariah Indonesia muara tembesi.

Sedangkan, dalam variabel beban kerja (X_2) sebesar 1,189 dan derajat bebas (df) $N-K-1 = 38 - 2 - 1 = 35$, dimana nilai t tabel sebesar 1,68572. Dengan demikian nilai t hitung $1,189 > t$ tabel 1,68572 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank Syariah Indonesia muara tembesi. Uji F dilakukan uji pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Hasil uji simultan pada SPSS 20. dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.334	2	52.667	11.649	.000 ^b
	Residual	158.244	35	4.521		
	Total	263.579	37			

Sumber : data olahan

Tabel 4 dapat diketahui nilai F hitung sebesar 11,649. Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 maka didapat nilai F tabel sebesar 3,27. Pengujian uji F diatas dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung $11,649 > F$ tabel 3,27. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank Syariah Indonesia muara tembesi.

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat besar variasi dari variable independent secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (R^2) adalah bisa terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel dependen R^2 pasti mengikat tidak peduli variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan menggunakan nilai adjust R^2 . Nilai Adjust R square dapat naik dan turun apabila satu variabel independent di tambahkan kedalam model. Hasil pengujian determinasi diperoleh adjust R square dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.365	2.126

Sumber : data olahan

Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai Adjust R square sebesar 0,365 atau sebesar 36,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa persentase pengaruh kepuasan kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi sebesar 0,365 atau sebesar 36,5% dan sisanya 0,63,5 atau sebesar 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa persentase pengaruh kepuasan kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi sebesar 0,365 atau sebesar

36,5% dan sisanya 0,63,5 atau sebesar 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya dilakukan pada satu kantor cabang dengan jumlah responden yang relatif kecil serta hanya menggunakan dua variabel independen, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas. Bagi manajemen BSI KCP Muara Tembesi, disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, dan pengelolaan beban kerja yang proporsional sesuai prinsip syariah. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan dan memperluas objek penelitian pada kantor cabang atau lembaga perbankan syariah lainnya.

DAFTAR FUSTAKA

- Danang Sunyoto. J., 2021. *Human Resources Management*, Edisi sepuluh. Jakarta: Salemba Empat
- Rusdin Tahir, Okma Yendri, Muhammad Subhan Iswahyudi, Ervina Waty, Firman Yudhanegara, Ahmad Muktamar B., Radha Krisnamurti Sigamura, M. Akhmad, Didit Haryadi, Enny Noegraheni Hindarwati, Aria Elshifa, Agus Tato, Sumantri, Neneng Hayati, 2023. *Manajemen (Konsep, Prinsip, dan Aplikasi)*.
- Edison, G., 2020. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Prehalindo
- Gibson, R. 2020. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Prenhalindo
- Hamali, J. V. 2019. *Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place*. Thesis. Arcada
- Handoko, H. T. 2022. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE
- Hariadja, S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Luthans, F. 2019. *Perilaku Organisasi* 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mangkunegara, A. P., 2021. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Mamisia*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkuprawira, Hubeis, A.V. 2020 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Marquis, S. Houston, A. V. 2019. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia InDonesia
- Mas'ud, Fuad. 2023. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Meshkati, Hariyati. 2020. *Definisi Beban Kerja*.
- Moenir, H.A. S, 2020 *Pendekatan Manusiawi Dalam Organisasi Terhadap Peming Pegawai*. Jakarta: penerbit Gunung Agung
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2022

tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah

Sugiyono. 2020. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.