

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. CIPTA BANUA  
KABUPATEN TABALONG  
SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelas Sarjana



Oleh :  
Nama : Ramadhaniansyah  
NIM : 220632111175

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NIAGA  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG  
2024**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.  
CIPTA BANUA KABUPATEN TABALONG**

Oleh :

Ramadhaniansyah

Nim : 220632111175

Tanjung, Agustus 2024

**PEMBIMBING**

Shinta Avriyanti, S.E, M.AB

NIK. 005 057 058

## LEMBAR PENGESAHAN

### SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.  
CIPTA BANUA KABUPATEN TABALONG

A. Nama Mahasiswa : Ramadhaniansyah  
N I M : 220632111175  
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga

Disetujui oleh\*

Ketua Komisi Penguji : Septiadi Wirawan, S.Psi, MM (.....)  
NIDN. 1125098304

Penguji I : Shinta Avriyanti, S.E, M.AB (.....)  
NIDN. 1101048703

Penguji II : Nadi Fikri Rijali, S.AB, M.AB (.....)  
NIDN. 1108118803

B. Dinyatakan LULUS / TIDAK LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi  
pada  
tingkat Strata Satu (S-1) pada tanggal 10 Agustus 2024

Mengetahui:  
Ketua STIA Tabalong,

Tanjung, Agustus 2024  
Ketua Prodi Ilmu Administrasi Niaga

Hj. Rahmi Hayati, S.Sos, M.AP  
NIK. 005 057 012

Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B  
NIK. 005 057 058

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : Ramadhaniansyah  
NIM : 220632111175  
PRODI : Administrasi Niaga  
JUDUL : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjung, Agustus 2024  
Penulis

Ramadhaniansyah  
220632111175

**BEBAS PLAGIASI**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

Kepada Ketua STIA Tabalong Ibu Hj. Rahmi Hayati, S.Sos, M.A.P dan Ketua Jurusan Administrasi Bisnis STIA Tabalong Ibu Shinta Avriyanti, S.E., M.AB, sekaligus pembimbing, penguji I Bapak Septiadi Wirawan, S.Psi, M.M dan penguji II Bapak, Nadi Fikri Rihali, S.AB, M.AB dan pimpinan serta karyawan CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong, saya ucapkan terima kasih yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini.

Sujud syukur dan terimakasih yang dalam penulis persembahkan kepada ibunda tercinta, keluarga serta teman-teman yang sangat saya sayangi, atas dorongan yang kuat, bijaksana dan do'a yang dipanjatkan. Serta tak lupa saya sampaikan ucapan terima kasih kepada rekan-rekan kelas Administrasi Bisnis 2020 tanpa kalian saya bukan apa-apa.

Demikian yang dapat penulis sampaikan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Tanjung,      Agustus 2024  
Penulis

Ramadhaniansyah  
220632111175

## RINGKASAN

Rahmadaniansyah, NIM. 220632111175, Program Strata 1 Ilmu Administrasi Niaga Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2024. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong Dosen Pembimbing Ibu Shinta Avriyanti, SE, M.AB.

CV. Cipta Banua, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi teknik sipil di Kabupaten Tabalong, menghadapi tantangan dalam mengelola beban kerja karyawan yang berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah beban kerja yang tinggi, yang ditandai dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari dalam waktu yang terbatas. Beban kerja yang berlebihan ini sering kali menyebabkan karyawan merasa tertekan dan kewalahan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pekerjaan mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong. 2) Seberapa besar pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data penelitian diperoleh dengan kuesioner dan observasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong dengan jumlah sebanyak 30 responden. Menggunakan teknik sampel jenuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong. Beban Kerja berpengaruh sebesar 34% terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kinerja, Kinerja Karyawan*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong". Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 Program Studi Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.

Kami menyadari proposal skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Tanjung, Agustus 2024  
Penulis

Ramadhaniansyah  
220632111175

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iv
<b>SURAT BEBAS PLAGIASI</b> .....	v
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	vi
<b>RINGKASAN PENELITIAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Kerangka Teori .....	12
C. Kerangka Konseptual .....	22
D. Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	24
A. Pendekatan Penelitian.....	24

B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	24
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	25
E. Sumber Data .....	28
F. Metode Pengumpulan Data .....	30
G. Teknik Analisis Data .....	31
H. Jadwal Penelitian .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Deskripsi Data .....	37
B. Uji Hipotesis .....	53
C. Pembahasan .....	59
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	28
2.	Tabel 4.1 <i>Descriptive Statistic</i> Beban Kerja .....	41
3.	Tabel 4.2 <i>Descriptive Statistic</i> Kinerja Karyawan .....	42
4.	Tabel 4.3 Indikator X1.1.....	42
5.	Tabel 4.4 Indikator X1.2.....	43
6.	Tabel 4.5 Indikator X1.3.....	43
7.	Tabel 4.6 Indikator X1.4.....	44
8.	Tabel 4.7 Indikator X1.5.....	44
9.	Tabel 4.8 Indikator X1.6.....	45
10.	Tabel 4.9 Indikator X1.7 .....	45
11.	Tabel 4.10 Indikator X1.8 .....	46
12.	Tabel 4.11 Indikator X1.9.....	46
13.	Tabel 4.12 Indikator X1.10.....	47
14.	Tabel 4.13 Indikator X1.11 .....	47
15.	Tabel 4.14 Indikator Y1.1.....	48
16.	Tabel 4.15 Indikator Y1.2.....	48
17.	Tabel 4.16 Indikator Y1.3.....	49
18.	Tabel 4.17 Indikator Y1.4.....	49
19.	Tabel 4.18 Indikator Y1.5 .....	50
20.	Tabel 4.19 Indikator Y1.6 .....	50
21.	Tabel 4.20 Indikator Y1.7.....	51
22.	Tabel 4.21 Indikator Y1.8.....	51
23.	Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X) .....	52
24.	Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	53
25.	Tabel 4.24 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X) .....	54
26.	Tabel 4.25 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	54
27.	Tabel 4.26 Hasil Analisis Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	55
28.	Tabel 4.27 Hasil Analisis Regresi Sederhana .....	56
29.	Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	57
30.	Tabel 4.29 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	57

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1.	Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	22
2.	Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	39

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangsih yang optimal bagi perusahaan. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi/perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, dan usaha untuk mengelola aset organisasi. Tidak diragukan lagi, aset ini menjadi salah satu yang paling berharga dan menjadi komponen penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Jika pengelola sistem tidak memiliki sumber daya manusia, organisasi akan gagal mencapai tujuannya. Namun, sumber daya manusia tersebut tidak hanya harus dimiliki, tetapi juga berkualitas tinggi. Mereka juga harus memahami konsep penempatan seperti "orang yang tepat di tempat yang tepat pada saat yang tepat."

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia

yang tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Potu, 2013). Tak jarang, hal ini membuat setiap individu meningkatkan performa agar mampu bekerja lebih keras lagi dan beradaptasi terhadap perubahan yang tengah terjadi.

Adanya perubahan dalam lingkungan kerja dapat menjadi faktor penyebab ketidakseimbangan antara aktivitas fisik dan mental dalam tiap individu (Onciul, 1996) yang bila didiamkan berlarut-larut akan menimbulkan masalah baru baik bersifat fisik atau psikologis (Hardiyanti, 2013). Sehingga dalam mempertimbangkan aspek sumberdaya manusia terhadap suatu organisasi, fungsi personalia seperti perekrutan, seleksi karyawan, pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Sejalan dengan itu semua, salah satu konsekuensi yang terkadang harus dihadapi oleh sumberdaya manusia adalah meningkatkan tuntutan terhadap kinerja tiap individu. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Astianto, 2014).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan

kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Beban kerja sendiri dapat dikatakan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana ia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012). Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja adalah timbulnya stres kerja berkepanjangan (Haryanti et al., 2013).

Bagi perusahaan kontraktor, dalam mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Mengelola sumber daya manusia berarti merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan

perusahaan. Sulitnya mengelola karyawan dikarenakan karyawan merupakan manusia yang memiliki sifat dan perilaku serta kebutuhan yang berbeda-beda. Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah guna memenuhi kebutuhannya. Dengan berbagai kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan yang karyawan miliki untuk bekerja. Pada penelitian (Nabawi, 2019) variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Perusahaan CV. Cipta Banua adalah perusahaan yang bergerak dibidang Konstruksi bangunan gedung, kantor, rumah pribadi, sekolah, tempat ibadah, jalan, saluran irigasi dan lainnya. Penyewaan alat konstruksi scaffolding dan alat berat Pengadaan material bangunan, material alam dan alat kontruksi Jasa gambar gedung, rumah, kantor, sekolah, tempat ibadah, jalan, dan lainnya berupa gambar 2 dimensi dan 3 dimensi sampai dengan rencana anggarannya Jasa pemasangan interior dan eksterior kantor, Gedung, rumah dan lainnya menggunakan bahan wallpaper, HPL, ACP, GRC dan lain lain. Pabrikasi kayu untuk pembuatan pintu, kusen, jendela dan lain lain. Pengembangan perumahan Pembuatan taman atau ruang terbuka hijau, area outbound dan lain lain. Penyedia jasa tenaga kerja waktu tertentu untuk cleaning service, perawatan taman dan lain lain.

Untuk mencapai hasil yang memuaskan dan tepat sasaran CV. Cipta Banua menempatkan Sumber Daya Manusia dari tingkat Manajer sampai Tenaga tukang dengan basis kompetensi dari BNSP (Badan Nasional

Sertifikasi Profesi) dan LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) *Recruitment* tenaga pekerja melibatkan penduduk sekitar setempat area kerja.

Karyawan di perusahaan ini sering menghadapi beban kerja yang tinggi dengan tenggat waktu yang ketat dan tuntutan kualitas yang tinggi. Proyek konstruksi yang beragam dan kompleks membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan manajemen waktu yang efisien. Namun, beban kerja yang berlebihan sering kali mengakibatkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan penurunan kualitas hasil kerja. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap distribusi beban kerja, agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja keseluruhan perusahaan dapat meningkat.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, organisasi harus memastikan bahwa karyawan mereka bekerja dengan produktivitas dan kualitas tertinggi untuk tetap unggul di pasar. Dalam kasus ini CV. Cipta Banua, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi teknik sipil di Kabupaten Tabalong, menghadapi tantangan dalam mengelola beban kerja karyawan yang berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah beban kerja yang tinggi, yang ditandai dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari dalam waktu yang terbatas. Beban kerja yang berlebihan ini sering kali menyebabkan karyawan merasa tertekan dan kewalahan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Banua

Kabupaten Tabalong” penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Cipta Banua. Dengan memahami permasalahan ini secara mendalam, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif di CV. Cipta Banua.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah penelitian terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dirumuskan dengan merujuk pada beberapa referensi terdahulu. Salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliyah Ahmad, dkk, (2019). Menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selanjutnya variabel Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan. selanjutnya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **C. Batasan masalah**

Dalam penelitian ini, batasan masalah difokuskan pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dalam penelitian ini hanya akan diukur berdasarkan Target Yang Harus Dicapai, Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu, dan Standar Pekerjaan. Aspek-aspek lain seperti beban emosional atau beban fisik tidak akan dibahas. Kinerja

karyawan dalam penelitian ini akan dibatasi pada aspek kuantitas kerja, kualitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dimensi lain dari kinerja, seperti kreativitas, kemampuan kerja tim, atau kepatuhan terhadap aturan, tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini..

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong.
2. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong.
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian yang dihasilkan yaitu :

1. Manfaat Teoritis
  - a) Sebagai sumbangan pemikiran berupa hasil penelitian terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dari

penelitian ini dapat berguna dalam ilmu pengetahuan sebagai bahan kajian ilmiah untuk bisa diimplementasikan secara empiris di lapangan tentang manajemen Sumber Daya Manusia.

- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada Program Studi Administrasi Bisnis yang nantinya ada penelitian serta pengembangan berkelanjutan mengenai Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan kepada CV. Cipta Banua dalam mengelola sumber daya perusahaan, sehingga dapat menentukan strategi bersaing yang tepat terhadap pesaing yang membidangi hal yang sama, sehingga menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan.
- b) Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dalam bentuk nyata dan menambah pengetahuan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Dalam uraian di bawah ini disajikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Bauran pemasaran terhadap keputusan konsumen. Adapun hasil ringkasan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Tjiabrata, dkk, (2017), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,080 > 2,052$ ) dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,354 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,354 > 2,052$ ) dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
2. Rizal Nabawi, (2019), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

3. Yuliya Ahmad, dkk, (2019), dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.
4. Dian Asriani, dkk (2018), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hasil penelitian diketahui bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Beban Kerja dan Lingkungan Kerjasama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan *R Square* 0,735 dan nilai *Sig*=0,000 jadi 73,5% variasi nilai

Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Sri Rahayu Muhammad, dkk (2016), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

## **B. Kerangka Teori**

### **1. Pengertian Manajemen**

Menurut Daft yang dikutip oleh Ikhsan (2009:6) dalam bukunya yang berjudul manajemen. Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi. Pentingnya manajemen juga disinyalir dengan memberikan definisi sebagai art *gitting things done through people*. Keterampilan (seni) dalam menyelesaikan kerja melalui orang lain. (Sukirno, 2006: 96).

Istilah Manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketata laksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketata pengurusan, administrasi, dan sebagainya. Termasuk daripakar manajemen seperti John D. Millett (dalam Siswanto, 2007: 1) membatasi managment menjadi: "*management is the proecess of directing and*

*facilitating the work of people organized in formal groups to achieve a desired goal* (adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan” (Indrasari, 2019).

Beberapa definisi tentang manajemen di atas dapat dikemukakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan oleh individu-individu yang telah ditetapkan sebelumnya dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap tindakan yang dihasilkan oleh manajemen, selalu selalu mengarah kepada sesuatu yang dikerjakan, dalam hal ini tindakan suatu organisasi atau perusahaan untuk menjadi lebih baik dan lebih dikenal oleh seluruh elemen masyarakat. Begitu juga dengan kegiatan pemasaran yang tujuan utamanya adalah agar eksistensinya diketahui oleh masyarakat luas, baik skala nasional maupun internasional (Indrasari, 2019).

## 2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu asset organisasi yang sangat vital, karena pentingnya peran dan fungsi yang tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Tohardi (2002) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan yang berhubungan dengan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan tenaga kerja dalam organisasi. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja sehingga mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Panggabean (2002: 15) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Handoko (2012: 4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan pengguna sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan kelompok.

Rivai (2004) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia bukan hanya tentang mengelola tenaga kerja, tetapi juga tentang bagaimana mengembangkan potensi individu dan mengintegrasikannya dengan visi dan misi perusahaan. Ia juga menekankan akan pentingnya pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan sebagai upaya meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja di era globalisasi.

### 3. Kinerja

Pengertian kinerja menurut Sumardjo dan Priansa (2018) adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang ada di dalamnya. Mathis dan Jackson dalam Sumardjo dan Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam pengembangan pekerjaan. Bernadin dan Russel dalam Sumardjo dan Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai.

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2016:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378), adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja pada suatu organisasi dapat dijadikan sebagai acuan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Chandra & Priyono (2016) mendeskripsikan kinerja sebagai kemampuan individu dalam mencapai persyaratan pekerjaan dengan indikator kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan, kejujuran, ketaatan. Dimensi kinerja ialah ukuran dan penilaian dari perilaku di tempat kerja meliputi kualitas dan kuantitas output, waktu kerja, hingga hubungan kerjasama sesama rekan kerja (Indarti et al., 2014). Dalam organisasi, terutama yang berorientasi pada keuntungan, kinerja dianggap paling banyak berperan penting dalam menghasilkan keuntungan berkelanjutan (Hamid & Hassan, 2015). Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan saat bekerja dengan faktor pertimbangan seperti manajemen waktu, keterampilan kepemimpinan dan produktivitas untuk menilai setiap karyawan secara individual.

#### a. Tujuan dan Sasaran Kerja

##### 1) Tujuan Kinerja

Mengutip Simamora (1997), tujuan kinerja merupakan suatu susunan rencana yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode, namun juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Adapun 3 alasan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja yakni :

- a) Memiliki dampak mengarahkan dengan fokus pada aktifitas tertentu
- b) Memiliki dampak mengarahkan terhadap suatu kesulitan
- c) Sasaran yang sukar akan membuahkan kekuatan tertentu

## 2) Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan sesuatu yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa secara spesifik (Wibowo, 2010) mencakup :

- a) *The performers*: orang yang menjalankan kinerja
- b) *The actions*: tindakan yang dilakukan
- c) *A time element*: waktu pengerjaan dilakukan
- d) *An evaluation methode*: cara penilaian bagaimana hasil kerja dicapai
- e) *The place*: menunjukkan tempat dimana dilakukan

### b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja individu diuraikan oleh Gibson et al., (1996) dalam Indarti et al., (2014) dengan mengelompokkan beberapa variabel berikut :

- 1) Variabel Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis.
- 2) Variabel Psikologi : kepribadian, persepsi, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Variabel Organisasi : kepemimpinan, imbalan, lingkungan dan budaya organisasi.

Sementara Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh 2 faktor, antara lain:

- 1) Faktor Internal : yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang (disposisional).

- 2) Faktor Eksternal : yaitu faktor yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan dari rekan-rekan kerja, bawahan, atau pimpinannya, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

c. Indikator Kinerja

Fadel, (2009) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- 1) Pemahaman atas tupoksi. Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya,
- 2) Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan,
- 3) Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus di perhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada,
- 4) Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang, dan
- 5) Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

4. Beban Kerja

Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa dekade terakhir semakin

meningkat. Pada pekerja kreatif, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap timbulnya stres kerja akibat permintaan lingkungan yang dialami individu. Bila ini berlebihan maka dapat menyebabkan pekerja melakukan kesalahan hingga berdampak pada kesehatan. Permasalahan yang harus diselesaikan pertama kali adalah apakah beban kerja merupakan karakteristik objektif dari lingkungan kerja atau subjektif persepsi pekerja itu sendiri (Johnson, 2006).

Menurut (Utomo, 2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

Dalam kutipan Kasmarani (2012), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Sehingga untuk mencapai beban kerja normal dalam arti volume pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan

kerja cukup sulit, yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan meskipun penyimpangannya kecil. Beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan sebagai berikut :

a. Beban kerja diatas normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan.

b. Beban kerja normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja.

c. Beban kerja dibawah normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan.

Menurut Soleman (2011) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Indikator Beban Kerja Menurut (Soleman, 2011) adalah sebagai berikut :

a. Faktor Eksternal : beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

Tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja.

b. Faktor Internal : faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi

kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis(motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

a. Indikator beban kerja

Putra (2012:22) dalam Mufid & Wahyuningtyas (2016) membagi beban kerja meliputi :

1) Target Yang Harus Dicapai

Mencakup besaran target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan seperti mendesain, mencetak, dan finishing yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, seperti pengambilan keputusan dengan cepat.

3) Standar Pekerjaan

Mencakup kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Dari indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika beban kerja terjadi karena adanya ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan

yang diharapkan dan tingkat kapastitas yang dimiliki. Kesenjangan ini meyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (performance failures).

#### 5. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Sedangkan kinerja karyawan menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997:339), bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Torang (2012: 118) mendefinisikan kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) Kinerja sebagai capaian hasil kerja yang dapat diukur yang berasal dari kombinasi kemampuan individu, motivasi, dan kesempatan yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2016), adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja juga didefinisikan sebagai suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau sasaran.

a. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan merupakan aspek penting yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Hasibuan (2010) menyatakan bahwa dimensi kinerja karyawan meliputi :

- 1) Kualitas Kerja. Mengacu pada sejauh mana hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kuantitas Kerja yaitu menilai banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu yaitu merujuk pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan.
- 4) Efektivitas yaitu mengukur seberapa baik sumber daya yang digunakan dalam proses kerja menghasilkan output yang maksimal.
- 5) Sikap terhadap pekerjaan yaitu mencakup dedikasi, inisiatif, dan kerjasama yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan,
- 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing,
- 3) Pelaksanaan Tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan
- 4) Tangung Jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari uraian indikator-indikator di atas jelaslah jika ada beberapa hal yang menjadi hal yang menjadi hal penting, yang bisa dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pemahaman atau tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama yang semuanya mampu untuk mengembangkan presentasi atau kinerja.

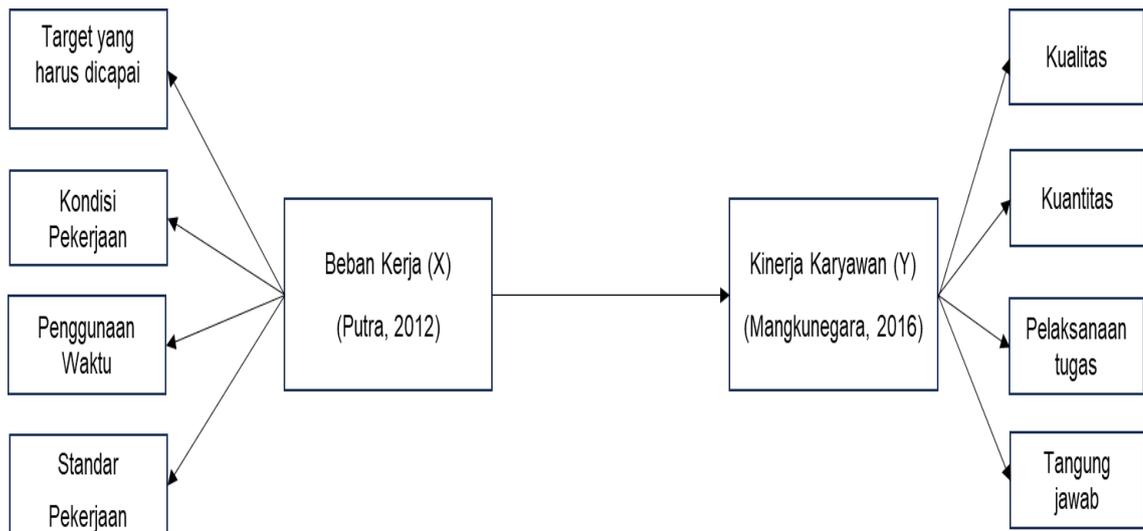
### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konsep penelitian dapat dikatakan juga sebagai suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap lainnya dari masalah yang ingin diteliti dan berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topik yang akan dibahas.

Kerangka Konseptual di dalam penelitian ini menggunakan variable bebas (independent) yang dilambangkan dengan simbol (X), yaitu tentang Beban Kerja (X). Adapun variabel terikat (dependent) yang dilambangkan (Y), yaitu tentang Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tinjauan pustaka penelitian terdahulu di Bab II maka, peneliti menentukan kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data Diolah Tahun 2024

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, sedangkan pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan (Moh. Nazir, 2000:15). Hipotesis yang akan diuji dengan taraf nyata 5% (diuji dua arah), yaitu :

Ha : Ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Banua Kecamatan Murungpudak Kabupaten Tabalong.

H0 : Tidak Ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Banua Kecamatan Murungpudak Kabupaten Tabalong.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Menurut (Sugiyono, 2013) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV. Cipta Banua Kecamatan Murungpudak Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan.

#### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Menurut (Arikunto, 2013) apabila subjeknya yang akan diteliti kurang dari 100, lebih baik diambil semua tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih, Populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cipta Banua Kecamatan Murung puduk Kabupaten Tabalong yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun dengan jumlah 30 responden.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini adapun teknik pengambilan sampel mengacu pada Roscoe dalam (Sugiyono, 2013) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam sebuah penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya sebanyak 30 responden, maka peneliti menetapkan seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 30 sampel.

## D. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Efendi, 2013) Definisi Operasional Variabel adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga mempermudah peneliti dalam menjalankan konsep tersebut dilapangan. Adapun Definisi Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Beban Kerja

Menurut Soleman (2011) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

b. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016), adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Prosedur

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi
Beban Kerja (X) (Putra, 2012)	beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.	1. Target yang harus dicapai,	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>b. Mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.</li> <li>c. Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.</li> </ul>
		2. Kondisi pekerjaan,	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.</li> </ul>
		3. Penggunaan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengelolaan Waktu</li> <li>b. Pemanfaatan Waktu</li> <li>c. Kerja Prioritas Tugas</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan mampu memahami standar</li> </ul>

		4. Standar pekerjaan.	<p>perusahaan dengan jelas</p> <p>b. Standar yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y) (Mangkunegara, 2016)</p>	<p>Adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p>	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Pelaksanaan tugas</p>	<p>a. Hasil pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan</p> <p>b. Karyawan menghasilkan pekerjaan yang bebas dari kesalahan.</p> <p>a. Karyawan konsisten dalam menyelesaikan target pekerjaan.</p> <p>b. Karyawan mampu menjaga kuantitas meskipun beban kerja meningkat</p> <p>a. Karyawan mampu menyelesaikan</p>

		4. Tangung jawab	<p>tugas tanpa mengurangi kualitas pekerjaan</p> <p>b. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu</p> <p>a. Karwayan mampu bekerja secara mandiri.</p> <p>b. Kepatuhan terhadap Prosedur dan Kebijakan</p>
--	--	------------------	--

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

## E. Sumber Data

### 1. Jenis Data

jenis data dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa bagian dengan penjelasan sebagai berikut :

#### a. Data Primer

Dalam melakukan sebuah penelitian tentu penulis harus mempunyai sumber informasi dari data primer untuk dapat diteliti. Penulis mengambil pengertian data primer menurut Sugiyono (2016) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan pendapat yang ada, penulis menyimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini

diantaranya didapat dari hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016), data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada. Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Jadi penulis mengambil kesimpulan bahwa data sekunder adalah data tambahan yang didapatkan untuk membantu penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian yang akan dituju yaitu karyawan CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong Kabupaten Tabalong Kabupaten Tabalong. Selain itu data juga diperoleh dari studi pustaka yang relevan dari penelitian.

**F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berupa observasi, kuisisioner atau angket. Kuisisioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan peneliti tahu apa yang diharapkan responden. Kuisisioner juga dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup. Disini peneliti menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu berupa laporan data penelitian

berupa angka-angka, dan analisis menggunakan statistik. Sehingga akan mempermudah peneliti untuk mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode metode berikut :

#### 1. Observasi

Menurut Martono (2015:369) mengungkapkan bahwa observasi atau pengamatan merupakan sebuah proses mendapatkan informasi atau data menggunakan panca indra. Cara memperoleh data dengan melihat situasi dan kondisi penelitian secara langsung dilapangan

#### 2. Kuisisioner (angket)

Menurut Martono (2015) Kuisisioner atau angket adalah Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pernyataan mengenai banyak hal yang diperlukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. Pada penelitian ini pengumpulan data dikelompokkan menggunakan skala, skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2016), Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan nilai skor seperti dibawah ini :

1. Sangat Setuju, skor bernilai 5. (SS)
2. Setuju, skor bernilai 4. (S)
3. Netral, skor bernilai 3. (N)
4. Tidak setuju, skor bernilai 2. (TS)
5. Sangat tidak setuju, skor bernilai 1. (STS)

## **G. Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2014:244) analisis data adalah proses mencari dan menyusun sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data merupakan proses pengorganisasian dan pengurutan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema. Proses analisis data dimulai dengan seluruh data yang tersedia dan berbagai sumber yaitu observasi, angket dan dokumen yang pernah ditulis dalam catatan lapangan dan analisis.

### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ini dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak, apabila hipotesis ( $H_a$ ) diterima, maka hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Analisis deskriptif ini menggunakan satu variabel atau lebih tetapi bersifat mandiri, oleh karena itu analisis ini tidak berbentuk perbandingan atau hubungan. Uji statistik dalam analisis deskriptif adalah bertujuan untuk menguji hipotesis (jawaban sementara) dari peneliti yang bersifat deskriptif. Penerapan jenis uji statistik untuk penelitian atau variabel berdasarkan

skala pengukurannya, yaitu : nominal, ordinal dan interval/rasio. Analisis statistik deskriptif yang digunakan, yaitu :

- a. Mean, yaitu nilai rata-rata dari yang diamati.
- b. Maximum, yaitu nilai tertinggi dari data yang diamati.
- c. Minimum, yaitu nilai terendah dari data yang diamati.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkolerasikan skor item dengan total item-item tersebut. Apabila nilai kolerasi diatas dari  $R_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai kolerasinya dibawah  $R_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 : 177), uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Menurut Wiratna (2014), kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alfa  $> 0,6$ .

## 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier sederhana terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. 52 Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $>0,05$  (Imam Ghazali, 2011: 160-165)

#### 4. Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier sederhana Menurut Sugiono (2011: 261) dinyatakan bahwa Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen. Model Regresi Linier sederhana:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai independen.

Untuk memperoleh hasil perhitungan Regresi, pada penelitian ini menggunakan SPSS v23.

#### 5. Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Sugiyono (2011:215), uji-t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *physical evidence* (X) terhadap variabel kepuasan konsumen (Y).

$$H_a : b_1, b_2, b_3, \neq 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *physical evidence* (X) terhadap variabel kepuasan konsumen (Y).  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila Signifikansi hitung  $> 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila Signifikansi hitung  $< 0,05$

#### 6. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah Suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat (Y) yang disebabkan karena perubahan variabel bebas (X) yang besarnya merupakan kuadrat dan koefisien korelasi dan penggunaannya dinyatakan dalam bentuk presentasi. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$R = r^2 \times 100\%$$

Koefisien determinasi berganda terletak diantara nol dan satu. Apabila koefisien determinasi berganda mendekati nol, maka akan menunjukkan variabel-variabel bebas yang dipilih tidak dapat menyatakan dengan baik variabel terikat yang masih ada variabel bebas lain yang luput dari pengamatan. Sedangkan jika koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel bebas yang telah dipilih sudah dapat menerangkan variabel terikat dengan sempurna (Ghozali, 2016).

#### **H. Jadwal Penelitian**

Pada tahap pertama yaitu persiapan penelitian dimana langkah yang dilakukan adalah pengusulan dan pengajuan judul yang dilakukan pada bulan Januari 2024, kemudian pengajuan proposal, dilanjutkan dengan perijinan penelitian yang dilakukan pada bulan Januari hingga Bulan April 2024. Selanjutnya tahap pelaksanaan, Langkah yang dilakukan adalah melakukan wawancara kepada informan yang dijadikan target wawancara dilakukan pada bulan April hingga Bulan Juni 2024. Data yang diperoleh dari lokasi penelitian atau kemudian akan dilakukan direduksi, dirangkai, difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan penelitian kemudian dicari tema atau pola. Selanjutnya peneliti mengungkapkan beberapa kesimpulan berdasarkan analisa data Pada tahapan sebelumnya dan juga berupa kegiatan interpretasi pada bulan Juni 2024. Kemudian yang terakhir adalah tahap penyusunan laporan dan pengajuan sidang skripsi pada bulan Juli 2024.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data bertujuan untuk mendeskripsikan data yang telah diperoleh selama proses penelitian dan untuk mendeskripsikan karakteristik responden yang diteliti serta masing-masing variabel dalam bentuk tabel frekuensi dan angka *presentase*.

##### **1. Deskripsi Lokasi Penelitian Penelitian**

CV. CIPTA BANUA didirikan dengan visi untuk menjadi penyedia layanan konstruksi teknik sipil yang terkemuka di Kabupaten Tabalong dan sekitarnya. Kabupaten Tabalong, sebagai salah satu daerah dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat di Kalimantan Selatan, memiliki kebutuhan yang semakin meningkat akan infrastruktur yang memadai. Pertumbuhan sektor industri, perdagangan, dan perumahan telah mendorong permintaan akan layanan konstruksi yang berkualitas dan efisien.

###### **a. Kebutuhan Pasar**

###### **1) Infrastruktur Jalan dan Jembatan**

Pembangunan dan perbaikan jalan serta jembatan untuk mendukung mobilitas dan konektivitas antar wilayah.

###### **2) Bangunan Komersial dan Perkantoran**

Pembangunan gedung perkantoran dan pusat perbelanjaan untuk mendukung kegiatan ekonomi dan bisnis.

###### **3) Perumahan**

Pembangunan perumahan untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal bagi masyarakat.

4) Proyek Industri

Pembangunan fasilitas industri untuk mendukung sektor manufaktur dan produksi.

b. Layanan yang Ditawarkan

1) Konstruksi Jalan dan Jembatan

Perencanaan, pembangunan, dan perawatan infrastruktur jalan dan jembatan.

2) Konstruksi Bangunan

Pembangunan gedung komersial, perkantoran, dan perumahan.

3) Proyek Industri

Konstruksi fasilitas industri, termasuk pabrik dan gudang.

4) Manajemen Proyek

Layanan manajemen proyek untuk memastikan proyek selesai tepat waktu dan sesuai anggaran.

c. Visi dan Misi

1) Visi

Menjadi perusahaan konstruksi teknik sipil terdepan yang memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan infrastruktur di Kabupaten Tabalong dan sekitarnya.

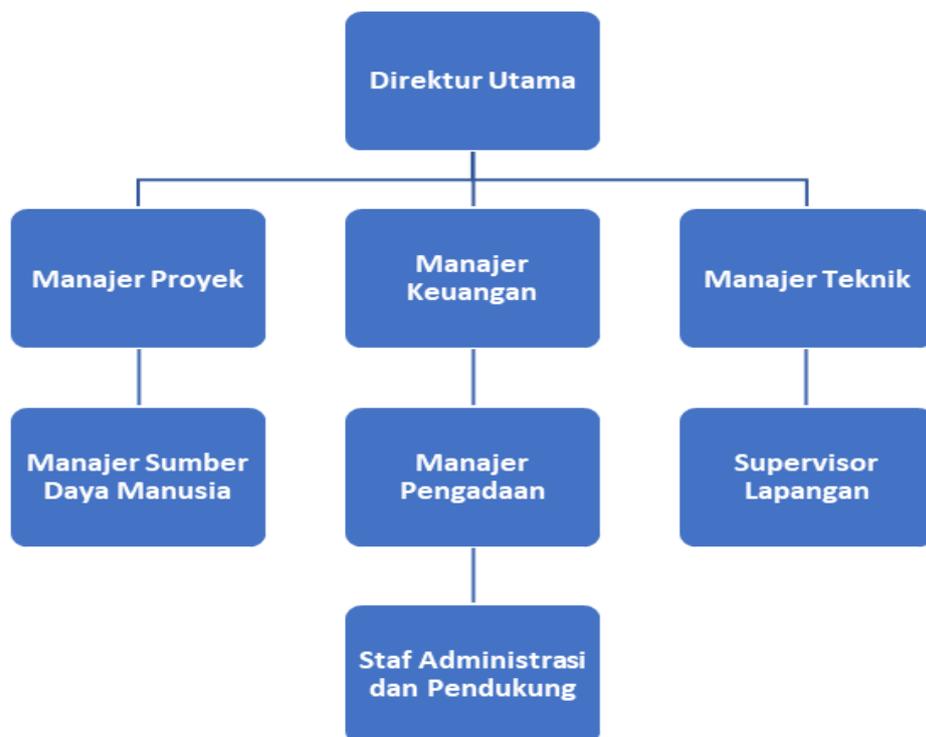
2) Misi

a) Memberikan layanan konstruksi berkualitas tinggi dengan mengutamakan keselamatan dan efisiensi.

- b) Membangun hubungan jangka panjang dengan klien melalui kepercayaan dan profesionalisme.
- c) Meningkatkan kemampuan dan kesejahteraan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.
- d) Berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan dan ramah lingkungan.

d. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : Data Primer

1) Direktur Utama

Bertanggung jawab atas keseluruhan operasional perusahaan dan pengambilan keputusan strategis.

2) Manajer Proyek

Mengawasi dan mengelola proyek-proyek konstruksi dari awal hingga selesai.

3) Manajer Keuangan

Mengelola keuangan perusahaan, termasuk anggaran, pembukuan, dan laporan keuangan.

4) Manajer Teknik

Bertanggung jawab atas perencanaan teknis dan implementasi proyek konstruksi.

5) Manajer Sumber Daya Manusia

Mengelola perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan serta aspek-aspek kesejahteraan karyawan.

6) Manajer Pengadaan

Mengurus pengadaan material dan peralatan yang diperlukan untuk proyek konstruksi.

7) Supervisor Lapangan

Mengawasi pekerjaan di lapangan untuk memastikan pelaksanaan sesuai dengan rencana dan standar keselamatan.

8) Staf Administrasi dan Pendukung

Mendukung operasional sehari-hari perusahaan, termasuk administrasi, logistik, dan komunikasi.

Dengan pengalaman dan dedikasi yang tinggi, CV. CIPTA BANUA siap menjadi mitra terpercaya dalam setiap proyek konstruksi di Kabupaten Tabalong dan sekitarnya. Perusahaan ini berkomitmen untuk terus berinovasi dan memberikan layanan terbaik bagi pelanggan dan masyarakat.

## 2. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah gambaran tentang tingkat dan nilai suatu item pernyataan dari responden terhadap item dari masing-masing variabel. Berikut adalah tabel statistik deskriptif dalam penelitian ini :

**Tabel 4.1 *Descriptive Statistics* Beban Kerja (X)**

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
X1.1	30	2	5	4.20	0.761
X1.2	30	2	5	3.97	0.765
X1.3	30	2	5	4.17	0.791
X1.4	30	2	5	4.23	0.728
X1.5	30	2	5	4.17	0.834
X1.6	30	2	5	4.20	0.714
X1.7	30	2	5	3.97	0.765
X1.8	30	2	5	4.00	0.788
X1.9	30	2	5	4.20	0.761
X1.10	30	2	5	4.17	0.834
X1.11	30	2	5	4.13	0.860
TOTALX	30	27	55	45.40	8.602
Valid N (listwise)	30				

Sumber: *Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai statistik deskriptif variabel Beban Kerja (X), didapat hasil bahwa item pernyataan X1.4 mendapat nilai tertinggi yaitu 4.23 sedangkan item X1.2 dan X1.7 menjadi item yang terendah yaitu 3.97.

**Tabel 4.2 Descriptif Statistics Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	30	2	5	4.10	0.845
Y1.2	30	2	5	4.07	0.785
Y1.3	30	3	5	4.27	0.740
Y1.4	30	2	5	4.23	0.774
Y1.5	30	2	5	4.20	0.761
Y1.6	30	2	5	4.17	0.834
Y1.7	30	2	5	4.37	0.809
Y1.8	30	2	5	4.07	0.740
TOTALY	30	14	30	33.47	6.294
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel statistic deskriptif variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas, di ketahui bahwa item Y1.7 mendapat nilai *mean* tertinggi yaitu 4.37, sedangkan pada item Y1.2 dan Y1.8 menjadi item yang terendah dengan nilai *mean* 4.07.

### 3. Deskriptif Frekuensi

Deskriptif frekuensi adalah data tabulasi frekuensi dari pertanyaan atau instrument angket yang telah dikumpulkan, kemudian dilakukan rekapitulasi dari angket tersebut sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam mengambil langkah selanjutnya. Adapun deskriptif frekuensi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Indikator X1.1**

X1.1		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	RR	3	10.0	10.0	13.3
	S	15	50.0	50.0	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa dari 30 responden sebanyak 1 responden atau 3.3% menyatakan tidak setuju pernyataan X1.1. Kemudian sebanyak 3 responden atau 10% menjawab ragu-ragu. Kemudian responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 15 responden atau sebesar 50%. Dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 36.7%.

**Tabel 4.4 Indikator X1.2**

X1.2		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	9	30.0	30.0	30.0
	S	13	43.3	43.3	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan Table diatas, dari 30 responden, sebanyak 9 responden atau 30% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan X1.2, sebanyak 13 responden atau 43,3% menyatakan setuju, dan 8 responden atau sebesar 26.7% menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.5 Indikator X1.3**

X1.3		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	7	23.3	23.3	23.3
	S	11	36.7	36.7	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 reponden Sebanyak 7 responden atau sebesar 23.3% menjawab ragu-ragu dengan pernyataan X1.3., dan sebanyak 11 reponden atau sebesar 36.7% menjawab setuju dan yang

terakhir sebanyak 12 responden atau sebesar 40% menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.6 Indikator X1.4**

X1.4		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	16.7	16.7	16.7
	S	13	43.3	43.3	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, responden sebanyak 5 responden atau sebesar 16,7% menjawab ragu-ragu dengan pernyataan X1.4. Sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3% menjawab setuju. Dan sebesar 12 responden atau sebesar 40% menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.7 Indikator X1.5**

X1.5		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	26.7	26.7	26.7
	S	9	30.0	30.0	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, responden yang menjawab ragu-ragu dengan pernyataan X1.5. sebanyak 8 orang atau sebesar 26.7%. Sebanyak 9 responden atau sebesar 30% menjawab setuju. Dan sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3% menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.8 Indikator X1.6**

X1.6		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	16.7	16.7	16.7
	S	14	46.7	46.7	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, sebanyak 5 responden atau sebesar 16.7% menjawab ragu-ragu dengan pernyataan X1.6. Selanjutnya sebanyak 14 responden atau sebesar 46.7% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7%.

**Tabel 4.9 Indikator X1.7**

X1.7		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	RR	6	20.0	20.0	23.3
	S	16	53.3	53.3	76.7
	SS	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3% menjawab tidak setuju dengan pernyataan X1.7, kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar 20% menjawab ragu-ragu, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 16 responden dengan persentase 53,3% dan sebanyak 7 responden atau sebesar 23.3% menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.10 Indikator X1.8**

X1.8		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	RR	6	20.0	20.0	23.3
	S	15	50.0	50.0	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3% menjawab tidak setuju dengan pernyataan X1.8, kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar 20% menjawab ragu-ragu, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 15 responden dengan persentase 50% dan sebanyak 8 responden atau sebesar 26.7% menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.11 Indikator X1.9**

X1.9		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	20.0	20.0	20.0
	S	12	40.0	40.0	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, sebanyak 6 responden atau sebesar 20% menjawab ragu-ragu dengan pernyataan X1.9, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 12 responden dengan persentase 40% dan sebanyak 12 responden atau sebesar 40% menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.12 Indikator X1.10**

X1.10		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	26.7	26.7	26.7
	S	9	30.0	30.0	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, sebanyak 8 responden atau sebesar 26.7% menjawab ragu-ragu dengan pernyataan X1.10, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 9 responden dengan persentase 30% dan sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3% menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.13 Indikator X1.11**

X1.11		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	9	30.0	30.0	30.0
	S	8	26.7	26.7	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, sebanyak 9 responden atau sebesar 30% menjawab ragu-ragu dengan pernyataan X1.11. Selanjutnya sebanyak 8 responden atau sebesar 26.7% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3%.

**Tabel 4.14 Indikator Y1.1**

Y1.1		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	RR	6	20.0	20.0	23.3
	S	12	40.0	40.0	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 55 responden, sebanyak 1 responden atau sebanyak 3,3% menjawab tidak setuju dengan pernyataan Y1.1, kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar 20% menjawab ragu-ragu. Selanjutnya sebanyak 12 responden atau sebesar 40% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7%.

**Tabel 4.15 Indikator Y1.2**

Y1.2		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.7	6.7	6.7
	RR	2	6.7	6.7	13.3
	S	18	60.0	60.0	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, sebanyak 2 responden atau sebanyak 6.7% menjawab tidak setuju dan ragu-ragu dengan pernyataan Y1.2, kemudian sebanyak 18 responden atau sebesar 60% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 8 responden atau sebesar 26.7%.

**Tabel 4.16 Indikator Y1.3**

Y1.3		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	16.7	16.7	16.7
	S	12	40.0	40.0	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, sebanyak 5 responden atau sebesar 16.7% menjawab ragu-ragu dengan pernyataan Y1.3. Selanjutnya sebanyak 12 responden atau sebesar 40% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3%.

**Tabel 4.17 Indikator Y1.4**

Y1.4		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	RR	3	10.0	10.0	13.3
	S	14	46.7	46.7	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 55 responden, sebanyak 1 responden atau sebanyak 3,3% menjawab tidak setuju dengan pernyataan Y1.4, kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 10% menjawab ragu-ragu. Selanjutnya sebanyak 14 responden atau sebesar 4.76% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 12 responden atau sebesar 40%.

**Tabel 4.18 Indikator Y1.5**

Y1.5		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	RR	3	10.0	10.0	13.3
	S	15	50.0	50.0	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, sebanyak 1 responden atau sebanyak 3,3% menjawab tidak setuju dengan pernyataan Y1.5, kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 10% menjawab ragu-ragu. Selanjutnya sebanyak 15 responden atau sebesar 50% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 11 responden atau sebesar 36.7%.

**Tabel 4.19 Indikator Y1.6**

Y1.6		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	RR	5	16.7	16.7	20.0
	S	12	40.0	40.0	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, sebanyak 1 responden atau sebanyak 3.3% menjawab tidak setuju dengan pernyataan Y1.6, kemudian sebanyak 5 responden atau sebesar 16.7% menjawab ragu-ragu. Selanjutnya sebanyak 12 responden atau sebesar 40% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 12 responden atau sebesar 40%.

**Tabel 4.20 Indikator Y1.7**

Y1.7		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	RR	3	10.0	10.0	13.3
	S	10	33.3	33.3	46.7
	SS	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, sebanyak 1 responden atau sebanyak 3.3% menjawab tidak setuju dengan pernyataan Y1.6, kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 10% menjawab ragu-ragu. Selanjutnya sebanyak 10 responden atau sebesar 33.3% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 16 responden atau sebesar 50.3%.

**Tabel 4.21 Indikator Y1.8**

Y1.8		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	RR	4	13.3	13.3	16.7
	S	17	56.7	56.7	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari 30 responden, sebanyak 1 responden atau sebanyak 3.3% menjawab tidak setuju dengan pernyataan Y1.6, kemudian sebanyak 4 responden atau sebesar 13.3% menjawab ragu-ragu. Selanjutnya sebanyak 17 responden atau sebesar 56.7% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 8 responden atau sebesar 26.7%.

## B. Uji Hipotesis

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Item-item pertanyaan pada setiap variabel perlu dilakukan pengujian valid atau tidak untuk mengetahui tingkat kecermatan dan ketepatan instrument dalam mengukur apa yang ingin kita ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid Apabila nilai kolerasi diatas dari  $r_{tabel}$ , tetapi jika nilai kolerasinya dibawah  $r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tinggi rendahnya status valid atau suatu kuesioner dihitung menggunakan metode *Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antar skor item pertanyaan dengan skor total.  $r_{tabel}$  pada penelitian ini didapat dengan rumus  $r_{tabel} = N-2$  sehingga didapat nilai  $r_{tabel} = 0.361$ . Hasil pengujian instrument pada penelitian ini diuji menggunakan program SPSS versi 26, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas Variabel *Beban Kerja (X)***

Instrumen	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai Sig	Keputusan
X1.1	0.726	0.361	0,000	VALID
X1.2	0.700	0.361	0,000	VALID
X1.3	0.701	0.361	0,000	VALID
X1.4	0.787	0.361	0,000	VALID
X1.5	0.686	0.361	0,000	VALID
X1.6	0.797	0.361	0,000	VALID
X1.7	0.750	0.361	0,000	VALID
X1.8	0.712	0.361	0,000	VALID
X1.9	0.756	0.361	0,000	VALID
X1.10	0.706	0.361	0,000	VALID

Instrumen	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai Sig	Keputusan
X1.11	0.648	0.361	0,000	VALID

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data diatas, semua pernyataan variabel Beban Kerja (X) dengan N = 30 dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Instrumen	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai Sig	Keputusan
Y1.1	0.797	0.361	0,000	VALID
Y1.2	0.725	0.361	0,000	VALID
Y1.3	0.810	0.361	0,000	VALID
Y1.4	0.779	0.361	0,000	VALID
Y1.5	0.896	0.361	0,000	VALID
Y1.6	0.705	0.361	0,000	VALID
Y1.7	0.720	0.361	0,000	VALID
Y1.8	0.760	0.361	0,000	VALID

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data diatas, semua pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan N = 30 dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Suatu variabel dikatakan reliabilitas apabila memiliki *Cronbach's Alpha* sama atau lebih besar dari 0,6.

**Tabel 4.24 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	11

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Hasil uji reliabilitas variabel Beban Kerja (X) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,908 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel karena berada di atas *Alpha Cronbach* yaitu sebesar 0,6.

**Tabel 4.25 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	8

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,871 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel karena berada di atas *Alpha Cronbach* yaitu sebesar 0,6.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah distribusi data variabel X memenuhi asumsi normalitas. Uji ini melibatkan dua metode statistik utama: Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS.

**Tabel 4.26 Hasil Analisis Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
<b>N</b>		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.59584828
Most Extreme Differences	Absolute	0.112
	Positive	0.102
	Negative	-0.112
Test Statistic		0.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov, Hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai statistik sebesar 0.112 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.200, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05, yang mengindikasikan bahwa tidak ada bukti kuat untuk menolak hipotesis nol bahwa data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji statistik ini, dapat disimpulkan bahwa data variabel X dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Hal ini memungkinkan penggunaan metode statistik parametrik untuk analisis lebih lanjut, karena asumsi dasar normalitas terpenuhi.

### **3. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis ini merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Beban Kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh koefisien-koefisien sebagai berikut :

**Tabel 4.27 Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23.593	2.626		8.985	.000
	TOTALX	.217	.057	.583	3.794	.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karena nilai signifikansi dari variabel x lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Adapun model persamaan linier berganda yang diperoleh adalah  $Y = 23.593 + 0,217 X$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara variabel Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y), di mana peningkatan pada variabel X akan diikuti dengan peningkatan pada Y. Namun, efeknya relatif kecil karena koefisien X adalah 0.217, yang berarti bahwa setiap perubahan unit pada X hanya sedikit mempengaruhi Y.

#### 4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan t hitung dan tingkat signifikan. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Dengan rumus nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Dimana untuk mengetahui nilai t

tabel dapat menggunakan rumus  $df = n - k - 1$  di mana  $df$  adalah nilai uji  $t$ ,  $n$  adalah jumlah responden,  $k$  adalah jumlah variabel bebas, dan 1 adalah nilai ketetapan dari rumus. Sehingga untuk mengetahui nilai  $t$  tabel pada uji  $t$  dalam penelitian ini  $df = 30 - 2 - 1 = 27$ ,  $t$  tabel dari angka 27 adalah 2,051. Kriteria pengujian  $H_0$  di terima jika  $t$  tabel  $\leq t$  hitung dan  $H_0$  di tolak jika  $t$  hitung  $< t$  tabel atau  $t$  hitung  $> t$  tabel dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai beta.

berikut ini adalah hasil dari pengujian data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 26*.

**Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23.593	2.626		8.985	.000
	TOTALX	.217	.057	.583	3.794	.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Dari tabel 4.28 Diketahui nilai signifikansi Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,794 > 2,051$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis  $H_a$  diterima Dan  $H_0$  ditolak.

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi adalah tahap uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi.

**Tabel 4.29 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 <sup>a</sup>	0.340	0.316	1.918

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dimana sampel yang digunakan bagian dari populasi yaitu sebanyak 30 responden, *Adjusted R Square* disarankan untuk digunakan ketika ada lebih dari satu prediktor dalam model regresi. Ini karena *Adjusted R Square* memperhitungkan jumlah prediktor dalam model dan hanya meningkatkan jika penambahan prediktor secara substansial meningkatkan model (Pallant, 2011).

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa Variabel Independen dapat mempengaruhi Variabel Dependen sebesar 0,316 atau 31.6%. Artinya variabel Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 31.6% sedangkan sisanya sebesar 68.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### C. Pembahasan

Setelah melakukan pengolahan dan interpretasi data, selanjutnya akan dibahas mengenai temuan hipotesis secara mendalam. Penjelasan mengenai hipotesis dalam penelitian ini. Suatu penelitian dapat dianggap selesai apabila mampu menarik kesimpulan dari hasil penelitian dan telah lulus dari serangkaian pengujian. beberapa persyaratan pengujian yang harus dilakukan adalah harus lulus uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Beban Kerja memiliki nilai paling rendah pada indikator Target Yang Harus Dicapai yang berkaitan

dengan Mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan dan Indikator Penggunaan Waktu yang berkaitan dengan Pengelolaan Waktu. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai paling rendah pada indikator Kualitas yang berkaitan dengan Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuatu. dan indikator Tanggungjawab yang berkaitan dengan Kepatuhan terhadap Prosedur dan Kebijakan.

Penelitian ini telah melalui uji validitas dimana dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel Beban Kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan juga dari hasil uji reliabilitas menyimpulkan bahwa dari variabel Beban Kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel dengan *Cronbach Alpha* Beban Kerja (X) sebesar 0,908, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,896.

Selanjutnya Berdasarkan hasil analisis Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov, Hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai statistik sebesar 0.112 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.200, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05, yang mengindikasikan bahwa tidak ada bukti kuat untuk menolak hipotesis nol bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji statistik ini, dapat disimpulkan bahwa data variabel X dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Hal ini memungkinkan penggunaan metode statistik parametrik untuk analisis lebih lanjut, karena asumsi dasar normalitas terpenuhi.

Hasil pengujian selanjutnya adalah uji regresi linier sederhana, didapat rumus regresi yaitu  $Y = 23.593 + 0.217 X$ . Jadi Y merupakan variabel Kinerja Karyawan dengan nilai 23.593. Sedangkan X merupakan variabel Beban Kerja

dengan nilai 0,217 Yang mana hasil dari *output SPSS versi 26* pada kolom B (*Unstandardized Coefficients*), nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 23.810. Artinya semakin tinggi Beban Kerja pada CV. Bangun Banua yang diterima oleh karyawan maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan Uji T, diketahui nilai signifikansi Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.794 > 2.051$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis  $H_a$  yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Cipta Banua dapat diterima.

Berdasarkan pengujian uji determinasi, dimana sampel yang digunakan bagian dari populasi yaitu sebanyak 30 responden, maka *Model Summary* yang digunakan adalah *R Square* karena variabel bebas yang digunakan hanya 1. Dari analisis tersebut didapat bahwa variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 0.316 atau 31,6%. Artinya variabel Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 31,6% sedangkan sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Tjiabrata, dkk, (2017), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,080 > 2,052$ ) dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai  $t$  hitung diperoleh sebesar 9,354 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,354 > 2,052$ ) dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Dan juga penelitian terdahulu dari Sri Rahayu Muhammad, dkk (2016), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Kemudian penelitian ini menolak penelitian terdahulu Rizal Nabawi, (2019), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Dan juga penelitian terdahulu dari Yuliya Ahmad, dkk, (2019), dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.

Dan juga penelitian dari Dian Asriani, dkk (2018), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hasil penelitian diketahui bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Beban Kerja dan Lingkungan Kerjasama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan R Square 0,735 dan nilai Sig=0,000 jadi 73,5% variasi nilai Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan, maka penulis mendapat kesimpulan bahwa :

1. Ada pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong.
2. Besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong adalah sebesar 31.6%. sedangkan sisanya sebesar 68.4% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari variabel yang diuji.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut ini beberapa saran dari peneliti antara lain :

1. Variabel Beban Kerja memiliki nilai paling rendah pada indikator Target Yang Harus Dicapai yang berkaitan dengan Mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan dan Indikator Penggunaan Waktu yang berkaitan dengan Pengelolaan Waktu. Saran kepada perusahaan yang pertama, perusahaan perlu mengkaji ulang beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Pembagian tugas yang lebih merata dan realistis akan membantu mengurangi tekanan untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu singkat. Kedua, perusahaan harus fokus pada peningkatan keterampilan pengelolaan

waktu karyawan. Mengadakan pelatihan dan workshop tentang manajemen waktu dan produktivitas akan sangat bermanfaat.

2. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai paling rendah pada indikator Kualitas yang berkaitan dengan Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuatu. dan indikator Tanggungjawab yang berkaitan dengan Kepatuhan terhadap Prosedur dan Kebijakan. Saran kepada perusahaan yang Pertama, untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan memahami dengan jelas standar kualitas yang diharapkan. Ini dapat dicapai melalui pelatihan intensif dan berkelanjutan yang fokus pada keterampilan teknis dan pemahaman standar operasional. Kedua, perusahaan perlu memperkuat budaya kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan sesi penyegaran berkala mengenai prosedur dan kebijakan yang berlaku, serta menjelaskan pentingnya kepatuhan dalam mendukung keselamatan dan efisiensi kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya Diharapkan untuk melakukan penelitian diluar variabel penelitian ini dikarenakan masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- American Marketing association. 2000. *Marketing of Banking Product*. USA. City Land Press.
- Assauri, Sofyan. 2003. *Manajemen pemasaran*. Yogyakarta. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Assauri, Sofyan. 2005. *Manajemen Pemasaran Produksi dan Operasil*. Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Azizah, C dan Murningsih, R. 2022. *Pengaruh Job Insecurity dan Workload Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi*. Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology Magelang, 8 Juni 2022 eISSN: 2828-0725
- Aminah, Soleman, (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit, Universitas Pattimura, Ambo.
- A.S, Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI.
- Winarsunu, Tulus. (2008). Psikologi Keselamatan Kerja. Yogyakarta : UMM Press.
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. BENING, 5(1), 1-13.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Allen, Alexander. Jean 2004. Strategi Membangun Tim Tangguh. Cetakan Pertama. Jakarta:Prestasi Pustaka Publisher.
- Ferry, Novliadi. 2009. Hubungan Antara Organization Based Self Esteem Dengan Etos Kerja. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sumatra Utara.
- Greenberg, Baron, 2007. Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachussets.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mobley. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Murti, B., 2013. Desain dan Ukuran Sampel untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Moh. (2013). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti, M.Pd.,. APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia. Vol 4. No 1.

Sugiyono, Prof, Dr. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Suciati. (2015). Psikologi Komunikasi: Sebuah Tinjauan Teoritis dan Perspektif Islam. Yogyakarta: Buku Litera.

Siregar, Amran. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UMM Pres.

Tarwaka, Sholichul, Lilik Sudajeng, 2004. Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta : UNIBA PRESS.