

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.SUMBER SAWIT SEJAHTERA DI KABUPATEN PELALAWAN

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH :

NAMA : RICI FITRIANI

NPM : 165210489

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA TEHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SUMBER SAWIT SEJAHTERA DI KABUPATEN PELALAWAN

Oleh :

RICI FITRIANI

165210489

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier sederhana. Adapun instrumen PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan data berupa kuisioner dan wawancara dengan sampel seluruh karyawan bagian maintenance yang berjumlah 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan dengan t hitung $5,231 > t$ tabel $2,042$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan kontribusi yang diberikan pada penelitian diperoleh nilai sebesar $0,477$ atau $47,7 \%$ dan sisanya sebesar $52,3 \%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Rici Fitriani

NPM : 165210489

Tempat/Tanggal Lahir : Terbangiang, 24 Oktober 1995

Agama : Islam

Status Perkawinan : Belum Kawin

Jumlah Saudara : 3 (Tiga) Bersaudara, anak ke 2 (dua)

Alamat Rumah : Kelurahan Terbangiang, Kecamatan Bandar
petalangan, Kabupaten Pelalawan, Riau

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 005 Terbangiang Kecamatan Bandar
Petalangan Kabupaten Pelalawan
2. SMPN 1 Bandar Petalangan Kecamatan Bandar
Petalangan Kabupaten Pelalawan
3. SMAN 1 Pangkalan Kuras Kecamatan Pangkalan
Kuras Kabupaten Pelalawan

Pekanbaru, 04 Januari 2021

Yang menyatakan

(Rici Fitriani)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb...

Dengan mengucap puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT., karena atas rahmat dan hidayah – Nya yang telah memberi kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Firdaus. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
2. Bapak Abdul Razak Jer.,SE.,Msi. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Drs. Asril, MM. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberi perhatian, bimbingan, saran, motivasi, serta kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak / ibu Dosen selaku pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberi ilmu pengetahuan serta

karyawan dan karyawan Tata Usaha yang telah memberi bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan.

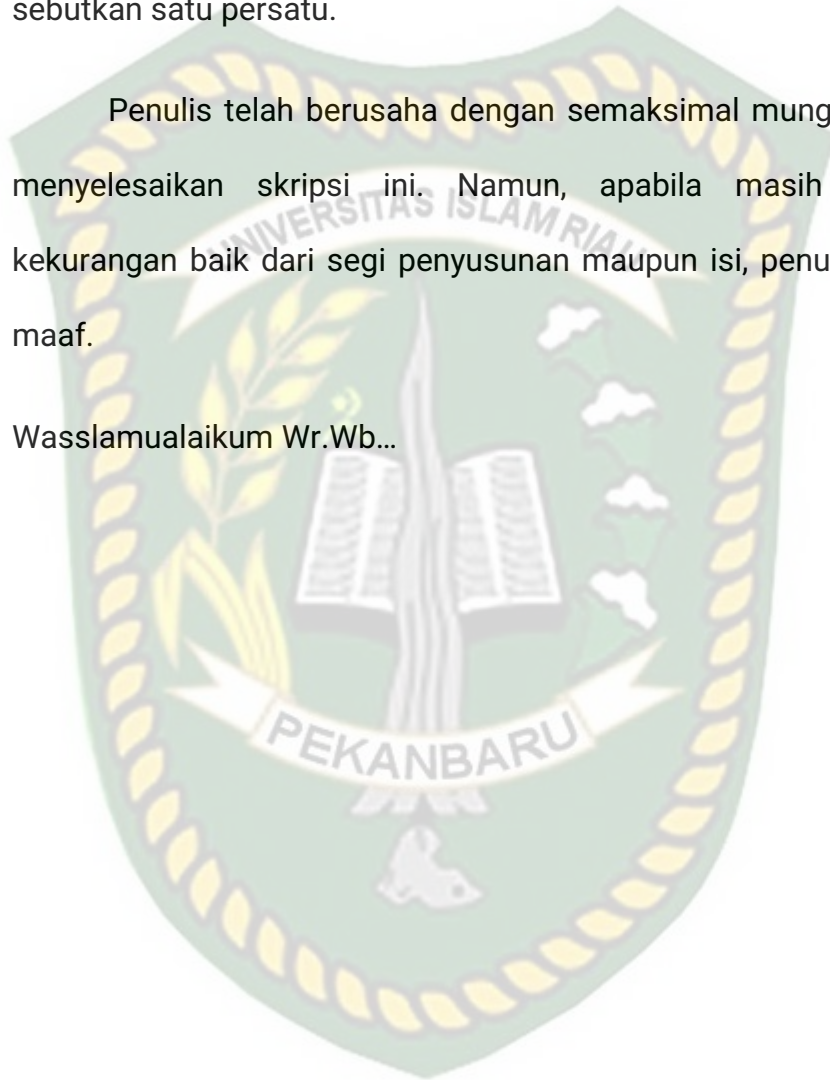
5. Kepada semua staff, karyawan dan pegawai PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan atas kerja samanya dalam mengumpulkan data yang bermanfaat bagi penulis.
6. Kepada kedua orang tua Ayahanda Mansur dan Ibunda Darmawati yang telah membesarkan, mendidik, dan memberikan kasih sayang yang tidak terhingga sampai saat ini, “ Ayah Bunda itu layaknya pelita sebagai penerang hidup. Ibarat cahaya lilin yang selalu setia menerangi setiap sudut jalan. Dan sebagai semangat yang menjadi motivasi tuk tetap kuat untuk terus melangkah maju “ serta untuk keluarga besar yang telah memberikan doa dan motivasi dalam keberhasilan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada teman – teman seperjuangan yang telah bersedia melalui suka duka perkuliahan bersama Keluarga bahagia (KEYBI) yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis. Serta kepada teman – teman dari kampung Sungai Sadak yaitu para Pejuang Solidaritas yang memiliki semboyan “Satu Luka Satu Tisu ,Satu Susah Kami Bantu “ kita memang tak ada ikatan darah tapi persahabatan kita lebih dari saudara. Terima kasih atas pertanyaannya “ Kapan Wisuda ? “ yang telah menjadi dorongan dan inspirasi serta rela mendengarkan semua keluh kesah penulis dalam

menyelesaikan skripsi ini.

8. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis telah berusaha dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun, apabila masih terdapat kekurangan baik dari segi penyusunan maupun isi, penulis mohon maaf.

Wasslamualaikum Wr.Wb...



2021

Pekanbaru, 04 Januari

Penulis

Rici Fitriani

NPM. 165210489



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

<u>ABSTRAK</u>	i
<u>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</u>	ii
<u>KATA PENGANTAR</u>	iii
<u>DAFTAR ISI</u>	vi
<u>DAFTAR TABEL</u>	ix
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	xi
<u>BAB 1 PENDAHULUAN</u>	1
<u>1.1 Latar Belakang</u>	1
<u>1.2 Rumusan masalah</u>	7
<u>1.3 Tujuan dan manfaat penelitian</u>	7
<u>1.4 Sistematika penulisan</u>	8
<u>BAB II TELAAH PUSTAKA</u>	10
<u>2.1 Kinerja Karyawan</u>	10
<u>2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan</u>	10
<u>2.1.2 Persyaratan Penilaian kinerja</u>	12
<u>2.1.3 Manajemen Kinerja</u>	15
<u>2.1.3 Tahapan manajemen kinerja</u>	17
<u>2.1.4 Tujuan Manajemen Kinerja</u>	19
<u>2.2 Beban Kerja</u>	23
<u>2.2.1 Pengertian beban kerja</u>	23
<u>2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja</u>	23
<u>2.2.3 Dampak beban kerja</u>	24
<u>2.2.4 Indikator beban kerja</u>	25

2.2.5 Efek beban kerja	26
2.3 Penelitian terdahulu	27
2.4 Kerangka penelitian	29
2.5 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Lokasi penelitian	30
3.2 Operasional Variabel	30
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	38
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	38
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	39
4.3 Aktivitas Perusahaan	44
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
5.1 Identifikasi Responden	46
5.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
5.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	47
5.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
5.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	51

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Beban Kerja	53
5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Beban Kerja	58
5.5 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Kinerja Karyawan	60
5.6 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan	69
5.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
5.7.1 Uji Regresi Linier Sederhana	72
5.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74
5.7.3 Uji Parsial (Uji t)	75
5.8 Pembahasan Hasil penelitian	76
BAB VI PENUTUP	78
6.1 Kesimpulan	78
6.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

<u>Table 1. 1 Jumlah Seluruh Karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan</u>	3
<u>Table 1. 2 Jumlah karyawan dan pembagian kerja karyawan bagian Maintenance pada PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan</u>	5
<u>table 2. 1 Penelitian terdahulu</u>	28
<u>table 3. 1 Operasional Variabel penelitian</u>	31
<u>table 5. 1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin</u>	48
<u>table 5. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia</u>	49
<u>table 5. 3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja</u>	50
<u>table 5. 4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir</u>	51
<u>table 5. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja</u>	53
<u>table 5. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja</u>	53
<u>table 5. 7 Hasil Uji Reabilitas</u>	54
<u>table 5. 8 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kemampuan Daya Tahan Tubuh Dalam Melaksanakan Pekerjaan Tidak Seimbang</u>	55
<u>table 5. 9 Tanggapan Responden Tentang Kelelahan Fisik Saat Melaksanakan Pekerjaan</u>	56
<u>table 5. 10 Tanggapan Responden Tentang Jenuh Saat Melaksanakan Pekerjaan</u>	56
<u>table 5. 11 Tanggapan Responden Tentang Tekanan Mental Saat Melaksanakan Pekerjaan</u>	57
<u>table 5. 12 Tanggapan Responden Tentang Terlalu Lama Waktu Kerja Dalam Rutinitas Sehari – hari</u>	58
<u>table 5. 13 Tanggapan Responden Tentang Kewajiban Bekerja Pada Hari Libur</u>	58

table 5. 14 Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Beban Kerja	
59	
table 5. 15 Tanggapan Responden Tentang Memiliki Pengetahuan Dan Keterampilan Kerja Yang Baik	62
table 5. 16 Tanggapan Responden Tentang Tidak Menunda Pekerjaan Yang Telah Diberikan	63
table 5. 17 Tanggapan Responden Tentang Cakap Dalam Bekerja	63
table 5. 18 Tanggapan Responden Tentang Teliti Dalam Bekerja	64
table 5. 19 Tanggapan Responden Tentang Tepat Dalam Bekerja	65
table 5. 20 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu	65
table 5.21 Tanggapan Responden Tentang Bekerja Tepat Waktu	66
table 5.22 Tanggapan Responden Tentang Memanfaatkan Waktu Secara Maksimal	67
table 5.23 Tanggapan Responden Tentang Menguasai Bidang Pekerjaan Yang Dikerjakan Saat Ini	67
table 5. 24 Tanggapan Responden Tentang Target Tidak Penting Yang Penting Pekerjaan Selesai	68
table 5.25 Tanggapan Responden Tentang Selalu Memakai Peralatan Kerja Saat Sedang Bekerja	69
table 5.26 Tanggapan Responden Tentang Keamanan Ditempat Kerja Sudah Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman	69
table 5. 27 Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan	70
table 5. 28 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	74
table 5. 29 Hasil uji koefisien determinasi	75
table 5. 30 Hasil Uji t	76



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka penelitian	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan	42





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau Human Resource Department.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Manusia selalu memainkan peranan yang penting didalam suatu perusahaan, padahal manusia memiliki tujuan dan kepentingan individu yang berbeda. Tujuan individu inilah yang akan dipersatukan menjadi tujuan bersama dalam perusahaan. Dalam mewujudkan kemampuannya dibutuhkanlah seorang pimpinan, karena pimpinanlah yang memiliki

kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja sama mencapai tujuan. Hal ini membuktikan bahwa pemimpin merupakan motor atau daya penggerak semua komponen yang ada didalam suatu perusahaan.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup.

Pada PT.Sumber Sawit Sejahtera ini yang selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan nya. Karyawan dituntut supaya bisa mengerjakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasannya supaya tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dengan begitu karyawan harus mampu dengan beban yang diberikan oleh atasannya, sehingga bisa membuat karyawan kelelahan dan akan muncul ketidakseimbangan dalam bekerja.

Di pt.sumber sawit sejahtera ini khususnya dibagian maintenance (pemeliharaan) banyak terdapat karyawan yang hanya mempunyai kemampuan dasar saja dalam mengaplikasikan mesin, dan dengan begitu hanya sedikit karyawan yang ahli dalam bidang ini. Karyawan yang ahli dalam mengaplikasikan mesin merasa sangat lelah dengan pekerjaan ini dan akhirnya beban kerja yang dirasakan semakin berat.

Ditambah lagi rotasi dan mutasi yang sering dilakukan oleh perusahaan, sebenarnya karyawan banyak tapi hanya sedikit yang betul – betul ahli dalam bidang ini. Sehingga seolah – olah SDM yang terbatas sementara beban kerja banyak.

Adapun produk yang dihasilkan perusahaan ini adalah minyak kelapa sawit mentah (CPO) yang diproduksi pada unit pengolahan kelapa sawit dengan kapasitas 30 ton TBS/jam,yang siap dipasarkan baik untuk kebutuhan dalam negeri maupun luar negeri. Produk ini merupakan hasil dari pengolahan bahan baku tandan buah segar (TBS) yang berasal dari perkebunan milik perusahaan dan masyarakat sekitar.

Berikut adalah tabel yang terkait dalam PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan.

Table 1. 1

Jumlah Seluruh Karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan

No	Divisi	Jumlah karyawan
1	Kantor / karani	12 orang
2	Transportasi	5 orang
3	Alat berat	4 orang
4	PGA – Kantor	4 orang
5	Laboratorium	12 orang

6	Power plant/elekterikal	13 orang
7	Maintenance	32 orang
8	Proses shif A	21 orang
9	Proses shif B	21 orang
10	Mill coumpond	6 orang
11	Grading / sortasi	19 orang
12	Security	15 orang
13	Kebun pkl.panduk	19 orang
14	Kantor PKU	1 orang
	Total	184 orang

Sumber : PT.Sumber Sawit Sejahtera

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa kantor/karani berjumlah 12 orang, transportasi berjumlah 5 orang, alat berat berjumlah 4 orang, PGA-kantor berjumlah 4 orang, laboratorium berjumlah 12 orang, power plant/elekterikal berjumlah 13 orang, maintenance berjumlah 32 orang, proses shif A berjumlah 21 orang, proses shif B berjumlah 21 orang, mill coumpond berjumlah 6 orang, grading/sortasi berjumlah 19 orang, security berjumlah 15 orang, kebun pkl.panduk berjumlah 19 orang, dan kantor PKU berjumlah 1 orang, Jadi jumlah keseluruhan adalah sebanyak 184 orang.



Table 1. 2

Jumlah karyawan dan pembagian kerja karyawan bagian Maintenance pada PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan

Bagian maintenance	Jumlah karyawan
Mandor work shop	2 orang
Mekanik	7 orang
Helper mekanik	12 orang
Oil man	4 orang
Karani teknik	2 orang
Helper mekanik listrik	5 orang
Total	32 orang

Sumber : *PT.Sumber Sawit Sejahtera*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa bagian mandor work shop berjumlah 2 orang, mekanik sebanyak 7 orang, helper mekanik sebanyak 12 orang, oil man sebanyak 4 orang, karani teknik sebanyak 2 orang, sedangkan helper mekanik listrik sebanyak 5 orang, jadi jumlah keseluruhan dari bagian maintenance ini sebanyak 32 orang.

Adapun permasalahan yang ditemukan oleh peneliti selama pra riset adalah sebagai berikut :

- Terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat
- Tidak seimbang antara karyawan dan pekerjaan yang dilaksanakan
- Pekerjaan tambahan membuat karyawan merasa terbebani

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik mengambil judul “ PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN pada PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan “.

1.2 Rumusan masalah

1.2.1 Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan.

1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera di kabupaten pelalawan.

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah :

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan menetapkan kebijakan dalam hubungannya dengan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.4 Sistematika penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis membagi kedalam enam bab dengan urutan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini diuraikan mengenai kategori teori – teori yang berkaitan dengan permasalahan untuk menunjang keberhasilan dalam pemecahan masalah yang akan dibahas dan nantinya digunakan sebagai acuan penalaran analisis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini merupakan metode penelitian yang didapat dari peninjauan langsung yang meliputi lokasi penelitian, sumber data yang diperoleh, metode pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bagian ini merupakan gambaran umum perusahaan yang menjelaskan tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian bab ini penulis akan menguraikan secara deskriptif mengenai beban kerja dan kinerja karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan serta menganalisis data penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan. Arti kinerja sebetulnya berasal dari kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang telah dicapai oleh karyawan.

Menurut Rivai (2004:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sinamela (2012), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan

tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya menurut model partner –lawyer kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- Harapan mengenai imbalan
- Dorongan
- Kemampuan
- Kebutuhan
- Persepsi terhadap tugas
- Imbalan internal
- Eksternal
- Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan pengertian atau definisi kinerja atau performance dapat disimpulkan sebagai berikut : hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut :

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi perusahaan, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh perusahaan sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (critical success factors) dan indikator kinerja kunci (key performance indicator).
- 3) Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran perusahaan, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran perusahaan.
- 4) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan perusahaan dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada perusahaan seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil perusahaan selanjutnya.

2.1.2 Persyaratan Penilaian kinerja

Dalam syarat – syarat penilaian kinerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh penilai, karena persyaratan tersebut sangat menentukan hasil penilaian kinerja selanjutnya. Adapun persyaratan yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

1. Input (potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, maka perlunya ditetapkan, disepakati, dan diketahui aspek – aspek yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya, sehingga setiap karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek – aspek apa saja yang akan dinilai. Dengan demikian, akan tercipta ketenangan kerja selama penilaian pada karyawan. Tetapi perlu ada kejelasan ruang lingkup pengukuran, seperti berikut :

- Who? Siapa yang harus dinilai?
- What? Apakah yang harus dinilai?
- Why? Mengapa penilaian kinerja itu dilakukan?
- When? Kapan waktu pelaksanaan kinerja dapat dilakukan secara formal dan informal?
- Where? Dimanakah penilaian kinerja dapat dilakukan?

- How? Bagaimana penilaian tersebut dilakukan?

2. Proses (pelaksanaan)

Dalam fase pelaksanaan ini, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok – pokok yang berhubungan dengan praktik. Proses tersebut dapat dilakukan dengan melalui beberapa tahapan berikut ini :

- Memberikan briefing (penjelasan)

- Memberikan pelatihan

3. Output (hasil)

Perlunya ada kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat,dampak,dan risiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu, perlu diketahui pula apakah hasil penilaian tersebut berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

4. Indikator kinerja

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama – sama

dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal – hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja , sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.

Pada umumnya ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori berikut ini :

- Efektifitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- Kualitas kerja, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- Ketetapan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

- Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.1.3 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut Costello (2003) adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja di definisikan oleh Bacal (2013) sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya.

Ruky (2006) mengumpulkan beberapa definisi manajemen kinerja yaitu :

- Manajemen kinerja adalah usaha atau kegiatan atau program yang di prakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.
- Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen yang

meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan atau pengarahan, dan pengevaluasian hasilnya.

- Manajemen kinerja adalah program yang dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan bagaimana yang ingin dicapai.

Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan.

Menurut Baird (2009) definisi manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang – orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus – menerus.

Menurut Direktorat Jenderal Anggaran (2008), manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi aspek – aspek yang menunjang keberadaan suatu organisasi. Pada implementasinya, manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada salah satu aspek, melainkan aspek – aspek terintegrasi dalam mendukung jalannya suatu organisasi.

5.1.3 Tahapan manajemen kinerja

Manajemen kinerja (MK) adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara – cara efektif dan efisien. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di area yang lain.

Kinerja sendiri adalah suatu hal yang berorientasi kemasa depan, disesuaikan spesifik berdasarkan kondisi khusus dari setiap organisasi/individu dan didasarkan atas suatu model kausal yang menghubungkan antara input dan output (Lebas 2008).

Tahapan manajemen kinerja menurut Williams (2017), terdapat empat tahapan utama dalam pelaksanaan manajemen kinerja. Tahapan ini menjadi suatu siklus manajemen kinerja yang saling berhubungan dan menyokong satu dengan yang lainnya.

1. Directing / planning

Tahap pertama merupakan tahap identifikasi perilaku kerja dan dasar / basis pengukuran kinerja. Kemudian dilakukan pengarahan konkret terhadap perilaku kerja dan perencanaan terhadap target yang akan dicapai, kapan dicapai, dan bantuan yang akan dibutuhkan. Indikator – indikator target juga didefinisikan ditahap ini. Menurut

khera (1998), penentuan target / goal akan efektif bila mengadopsi SMART, dimana SMART merupakan singkatan dari Spesific, Measureable, Achievable, Realistic, dan Timebound (dalam ilyas, 2006,p.28). Sebuah target harus jelas apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya, terukur keberhasilannya dan orang lain dapat memahami / melihat keberhasilannya. Target harus memungkinkan untuk dicapai, tidak terlalu rendah atau berlebihan, masuk akal dan sesuai kondisi / realita, serta jelas sasaran waktunya.

2. Managing / supporting

Tahap kedua merupakan penerapan monitoring pada proses organisasi. Tahap ini berfokus pada manage, dukungan, dan pengendalian terhadap jalannya proses agar tetap berada pada jalurnya. Jalur yang dimaksudkan disini adalah kriteria maupun proses kerja yang sesuai dengan prosedur berlaku dalam suatu organisasi.

3. Review / appraising

Tahap ketiga mencakup langkah evaluasi. Evaluasi dilakukan dengan flashback / review kinerja yang telah dilaksanakan. Setelah itu, kinerja dinilai / diukur (appraising). Tahap ini memerlukan dokumentasi / record data yang berkaitan dengan obyek yang dievaluasi. Evaluator harus bersifat obyektif dan netral agar didapat hasil evaluasi yang valid.

4. Developing / rewarding

Tahap keempat berfokus pada pengembangan dan penghargaan. Hasil evaluasi menjadi pedoman penentu keputusan terhadap action yang dilakukan selanjutnya. Keputusan dapat berupa langkah perbaikan, pemberian reward / punishment, melanjutkan suatu kegiatan / prosedur yang telah ada, dan penetapan anggaran.

2.1.4 Tujuan Manajemen Kinerja

Adapun tujuan dari manajemen kinerja adalah (Williams, 2017; Armstrong & Baron, 2005 ; Wibisono, 2006) :

- Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir
- Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi
- Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individu
- Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan
- Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur dengan semangat dan produktif sehingga hasil kerja optimal

Manajemen kinerja yang efektif akan memberikan beberapa hasil, diantaranya adalah :

- Tujuan yang jelas bagi organisasi dan proses yang benar untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mengukur, dan membahas tujuan
- Integrasi antara tujuan secara luas yang dibuat oleh manajemen senior dengan tujuan masing – masing pekerja
- Kejelasan yang lebih baik mengenai aspirasi dan tujuan organisasi
- Pelaksanaan dialog berkelanjutan antara manajemen dengan pekerja
- Pengembangan lingkungan yang lebih terbuka
- Perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan
- Mendorong pengembangan pribadi

Secara umum manajemen kinerja memiliki tujuan yaitu :

1. Tujuan strategik

Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem

feedback terhadap kinerja pegawai.

2. Tujuan administratif

Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain – lain.

3. Tujuan pengembangan

Dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil dibidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, atau penempatan yang lebih cocok.

4. Tujuan khusus manajemen kinerja

Memperoleh peningkatan kinerja sustainable, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.

Daya dongkrak untuk perubahan yang lebih berorientasi kinerja, mengembangkan hubungan yang terbuka konstruktif antara individu dan organisasi dalam dialog yang berkesinambungan, menyediakan kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran kerja, memfokuskan perhatian kepada atribut dan kompetensi yang diperlukan, manajer dan karyawan membuat kesepakatan tentang rencana pengembangan,

menyediakan kriteria untuk melakukan pengukuran kinerja, landasan bagi pemberian imbalan, memberdayakan karyawan, mempertahankan karyawan yang berkualitas, mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas secara keseluruhan, mendemonstrasikan bagaimana individu menghargai karyawan.

Fungsi manajemen kinerja sebagai proses yang terintegrasi (Amstrong : 2017) ;

- o Manajemen kinerja
- o Meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi
- o Manajemen reward
- o Meningkatkan efektifitas manajerial
- o Mengembangkan kemampuan dan kompetensi

Kelima fungsi manajemen kinerja diatas adalah suatu yang saling terintegrasi satu dengan lainnya. Satu dan lainnya saling mendukung sehingga akan menguntungkan bagi individu dan organisasi tempat individu tersebut bernaung, oleh karena itu kelima hal itu tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian beban kerja

Menurut Menpan (2004), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Komaruddin (1996), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampung suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisa beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa jumlah personalia dan beberapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dilimpahkan kepada seorang petugas. Menurut Simamora (1997), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli maka yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah menurut Menpan (2004), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja

Beban juga dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2002), faktor – faktor yang

mempengaruhi beban kerja antara lain :

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - o Tugas bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas – tugas kerja yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - o Organisasi kerja, seperti lamanya waktu istirahat, shif kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - o Lingkungan kerja adalah fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.2.3 Dampak beban kerja

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut Winaya (1989), beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat

menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2.4 Indikator beban kerja

Dalam indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang meliputi antara lain :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing, pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencangkup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki individu mengenai kondisi pekerjaan, misalnya mengambil keputusan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang terduga seperti melakukan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3. Standar pekerjaan

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

2.2.5 Efek beban kerja

Menurut Manuaba (2004), beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelebihan baik fisik maupun mental dan reaksi – reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak dan

menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari – hari karena tugas dan pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan.

2.3 Penelitian terdahulu

table 2. 1

Penelitian terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Variabel Penelitian	Keterangan
1.	Arie Fajriani, Dovi Septiari (2015)	Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout	Perusahaan manufaktur dibatam	Beban kerja, kinerja karyawan, efek burnout	Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout memediasi sebagian pengaruh beban

					kerja ke kinerja. Kelebihan beban kerja akan menyebab kan individu menjadi burnout (jenuh),
2.	Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkunga n Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun	PT.Inka multi solusi Madiun	Beban kerja, Stres kerja,lingk ungan kerja, kinerja	Hasil penelitian ini menunjukka n bahwa: Beban kerja berpengaruh negatif , Stres kerja berpengaruh negatif , Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama- sama terhadap

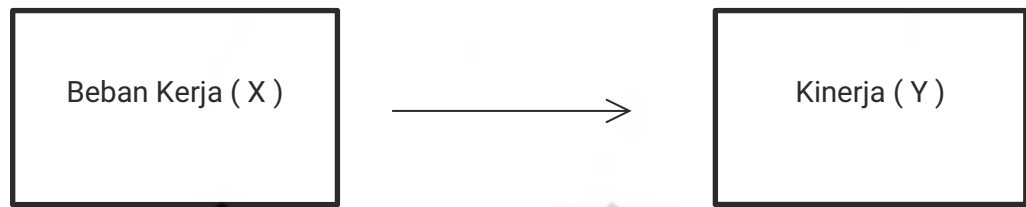
					kinerja karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun.
3.	Yana Diana, SE., M.Si (2019)	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dihouse keeping departemen pada hotel bintang lagoon resort	Hotel bintang lagoon resort	beban kerja, kinerja karyawan	Hasil perhitungan t-test dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

2.4 Kerangka penelitian

Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang akan disusun dalam model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2. 1

Kerangka penelitian



Penjelasan Kerangka Penelitian :

- a. Variabel Bebas (X) adalah Beban Kerja
- b. Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan

2.5 Hipotesis

Menurut sugiyono (2009) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah terdahulu serta didasari oleh konsep teori yang dinilai relevan dengan permasalahan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut :” **diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan ”.**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi penelitian

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan ini dilakukan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera yang terletak di Terantang Manuk Kabupaten Pelalawan.

3.2 Operasional Variabel

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah :

- a. Variabel Independen dalam hal ini adalah Beban Kerja (X)
- b. Variabel Dependen dalam hal ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

table 3. 1
Operasional Variabel penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala ukur
beban kerja (X) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang	Beban kerja fisik	a. Tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan b. Tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat	Ordinal

jabatan dalam jangka waktu tertentu. <i>Sumber Menpan (2004)</i>	Beban kerja mental	melaksanakan pekerjaan a. Tingkat kejenuhan yang dirasakan saat melaksanakan pekerjaan b. Tingkat tekanan mental yang dirasakan saat melaksanakan pekerjaan a. Tingkat lamanya waktu kerja dalam rutinitas sehari – hari karyawan b. Kewajiban kerja pada hari libur	
Kinerja (Y) kinerja merupakan perilaku nyata	Efektifitas	a. Memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik	Ordinal

yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. <i>Sumber Rivai (2004).</i>	• Kualitas kerja • Ketepatan waktu • Produktivitas	b.Tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan perusahaan a.Kecakapan bekerja b.Ketelitian bekerja c.Ketepatan dalam bekerja a.Menyelesaikan tugas tepat waktu b.Bekerja tepat waktu c.Memanfaatkan waktu secara maksimal a.Menguasai bidang pekerjaan saat ini b.Meningkatkan	
---	--	---	--

		hasil yang dicapai	
		a.pemakaian peralatan kerja	
		b.Keamanan ditempat kerja	
		• Keselamatan	

3.3 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Menurut Umar (2008) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian maintenance di PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan sebanyak 32 orang berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari HRD PT.SSS bapak Edison Sinaga.

b) Sampel

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada, sehingga

untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan – pertimbangan yang ada.

Pengambilan sampel menggunakan metode sensus adalah mengumpulkan data dengan cara mencatat semua populasi yang diteliti yaitu seluruh karyawan bagian Maintenance (pemeliharaan) saja yang berjumlah 32 orang dengan maksud karena peneliti menganggap bahwa seluruh populasi tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini pada dasarnya terdiri dari dua jenis dengan sumber datanya sebagai berikut :

a) Data Primer

yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung kelapangan, berupa informasi yang dikumpulkan langsung seperti jawaban responden tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan.

b) Data Sekunder

yaitu data dalam bentuk jadi yang dimiliki PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan, seperti jumlah karyawan, sejarah singkat PT.Sumber Sawit Sejahtera.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a) Kuesioner

Yaitu membuat daftar pertanyaan tertulis tentang beban kerja dan kinerja karyawan kemudian disebarakan kepada responden terpilih untuk diisi sesuai alternatif jawaban yang telah disediakan.

b) Wawancara

Yaitu mengumpulkan data melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak yang berkaitan langsung dengan objek penelitian berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam analisis data peneliti menggunakan metode deskriptif – verifikatif. Adapun teknik analisis yang akan dilakukan penulis dalam melakukan penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reabilitas Data

a) Uji Validitas

Validitas penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang diukur. Dalam uji validitas hanya instrumen yang terdiri dari beberapa item dan yang diukur dengan

skala Likert. Ketentuan validitas data dapat menggunakan korelasi person. Masing – masing jawaban pertanyaan dan total jawaban pada setiap variabel penelitiannya saling dikorelasikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS version 22. Uji validitas dilakukan dengan analisa item, dimana setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor dengan kriteria suatu item dikatakan valid apabila memiliki faktor loading $> 0,3$ (Ghozali,2005).

b) Uji Reliabilitas

Jika validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula realibilitas pengukuran, pengujian reliabilitas bertujuan untuk memenuhi konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabel akan menunjukkan instrumen yang dapat dipercaya dan dapat di hasilkan data yang dapat diandalkan pula. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cronbach alpha yaitu untuk menguji kelayakan terhadap konsistensi seluruh skala yang digunakan. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki cronbach alpha apabila lebih besar dari $> 0,6$ (Ghozali,2006).

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model regresi linier sederhana merupakan sebuah metode statistika untuk melakukan identifikasi pengaruh satu variabel (X) bebas terhadap satu variabel terikat (Y). Konsep dasar regresi berkenaan dengan sebagai upaya menjawab pertanyaan seberapa besar pengaruh satu variabel X terhadap satu variabel Y (Setyawan,2010).

Model persamaan Regresi Linear Sederhana adalah seperti berikut :

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = beban kerja = Konstanta

b = Koefisien Regresi

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis korelasi (r) digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya derajat hubungan antar variabel yang diteliti. Tinggi rendahnya derajat keeratan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasinya. Maka digunakan rumus korelasi, sebagai berikut (Sugiono,2009).

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

Dimana :

R = koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah responden

X = variabel bebas (beban kerja)

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

5. Analisis koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

Rumus :

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

Dimana:

r = koefisien korelasi

R = koefisien determinasi

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial data untuk mengetahui apakah variabel independen (beban kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja) pada PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT.Sumber Sawit Sejahtera atau yang disingkat menjadi PT.SSS adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri dan pertanian. Perusahaan ini didirikan sebagai perseroan terbatas dihadapan Mariana Soewana, SH.,Notaris di Jakarta dengan Akta pendirian Nomor 4 tanggal 08 Juni 2005. Akta ini sudah disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM RI Nomor C-23256 HT. 01.01. pada tanggal 09 Agustus 2006. Pembangunan pabrik ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat petani kelapa sawit melalui pemasaran buah sawit.

Berdirinya perusahaan ini pertama kali didasarkan beberapa pertimbangan sebagai berikut :

- a. Untuk dapat membuka lapangan pekerjaan demi mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan.
- b. Untuk memanfaatkan lahan yang selama ini tidak produktif.
- c. Untuk dapat mengelola sumber daya non migas menjadi produk yang berguna bagi masyarakat.

PT.Sumber Sawit Sejahtera terletak di Desa Terantang Manuk Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Perkembangan perusahaan kelapa sawit begitu pesat sehingga dari tahun ketahun perusahaan terus berekspansi mengembangkan lahan kelapa sawit yang dikelolanya maupun dari perkebunan – perkebunan kelapa sawit milik masyarakat setempat. Area perkebunan kelapa sawit PT.Sumber Sawit Sejahtera dengan luas area 17.527,0 Ha, yang terdiri dari pemilik perusahaan sendiri, perusahaan mitra pemilik pribadi, petani plasma dari 5 (lima) KUD/KOPSA, 3 (tiga) kelompok plasma non KUD/KOPSA dan masyarakat perkebunan swadaya murni yang tersebar dari 8 (delapan) desa dengan radius 1-40 Km.

Adapun produk yang dihasilkan perusahaan ini adalah minyak kelapa sawit mentah (CPO) yang diproduksi pada unit pengolahan kelapa sawit dengan kapasitas 30 ton TBS/jam,yang siap dipasarkan baik untuk kebutuhan dalam negeri maupun luar negeri. Produk ini merupakan hasil dari pengolahan bahan baku tandan buah segar (TBS) yang berasal dari perkebunan milik perusahaan dan masyarakat sekitar.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Gerak majunya perindustrian menuntut adanya keterpaduan antara sistem organisasi dengan sistem manajemen. Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang

lain dan bagaimana hubungan aktivitas dengan fungsi yang dibatasi.

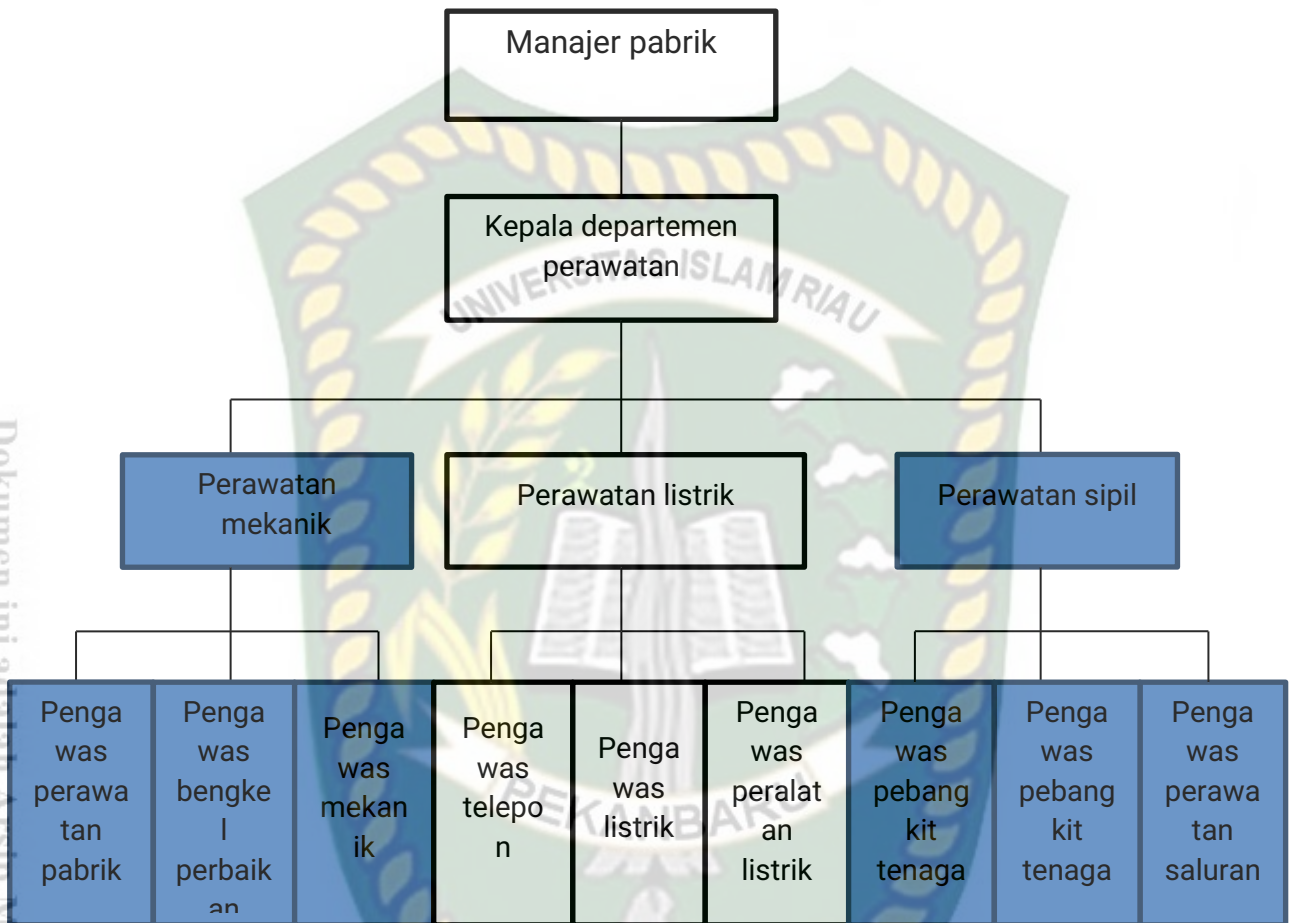
Adapun struktur organisasi yang digunakan perusahaan ini adalah struktur organisasi bentuk garis (line). Dalam struktur organisasi bentuk garis ini setiap karyawan dalam unit – unit tugas mempunyai satu atasan tertentu dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugasnya kepada atasan tersebut.

Berikut ini struktur organisasi pt.sumber sawit sejahtera dikabupaten pelalawan tahun 2019 :



Gambar 4. 1

Struktur Organisasi PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan



Sumber : PT.Sumber Sawit Sejahtera

Uraian tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing – masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut adalah :

1. Manajer Pabrik

Yaitu seorang yang terlibat perencanaan, koordinasi dan kontrol dari proses manufaktur dan bertanggung jawab memastikan barang dan jasa diproduksi secara efisien, jumlah produksi yang benar dan akurat, diproduksi sesuai dengan anggaran biaya yang tepat dan berkualitas sesuai standar perusahaan.

2. Kepala Departemen Perawatan

Pada departemen yang mengurus perawatan aset perusahaan, dalam visi misinya harus mempertimbangkan antara faktor – faktor keteknikan, geografis dan situasi personal yang mendukung. Beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan departemen perawatan :

- a. Jenis pekerjaan
- b. Kesenambungan pekerjaan
- c. Situasi geografis
- d. Ukuran pabrik
- e. Ruang lingkup bidang pabrik

f. Keterandalan tenaga kerja yang terlatih

3. Perawatan Mekanik

Melakukan perawatan terhadap part - part mesin produksi secara mekanik agar tidak terjadi kerusakan atau trouble yang fatal pada saat mesin sedang memproduksi, memperbaiki mesin produksi yang rusak secara fisik, supaya mesin segera bisa beroperasi kembali, melakukan perbaikan mesin produksi melalui improvemen atau meningkatkan kualitas dari mesin tersebut, mendata dan menyiapkan part – part mesin sebagai spare part untuk mengantisipasi terjadi trouble berulang.

4. Perawatan Listrik

Untuk mencegah sebelum terjadinya kerusakan pada peralatan listrik tersebut, oleh karena itu dibutuhkan analisa dan pemeriksaan yang terjadwal untuk mencapai hal ini.

5. Perawatan Sipil

Melakukan perawatan pada gedung, mengawasi pelaksanaan peeliharaan dan perawatan gedung, melakukan inspeksi langsung secara teratur keseluruh area gedung, serta menerapkan sistem pengarsipan yang teratur untuk seluruh dokumen, buku manual pengoperasian, dan laporan kegiatan yang ada.

6. Pengawas Perawatan Pabrik

Yaitu mengawasi : Perawatan tingkat, Perawatan peralatan pabrik , Instalasi perawatan baru

7. Pengawas Bengkel Perbaikan

Yaitu mengawasi : Bengkel mesin , Bengkel las , Bengkel pengecoran , Bengkel otomotif

8. Pengawas Mekanik

Yaitu mengawasi : Perawatan , Perbaikan, pemeriksaan, pembangkit, perlengkapan mekanik.

9. Pengawas Telepon

Yaitu mengawasi : perbaikan, perawatan dan instalasi sistem telepon internal.

10. Pengawas Listrik

Yaitu mengawasi perawatan dan perbaikan perlengkapan kelistrikan pada pembangkit tenaga.

11. Pengawas Peralatan Listrik

Yaitu mengawasi perawatan pada saluran distribusi, perawatan saluran listrik, bengkel perbaikan, perbaikan mesin pabrik.

12. Pengawas pembangkit tenaga

Yaitu mengawasi pelaksanaan kebijakan, inventarisasi, perusahaan, pengawasan dan pembinaan dibidang ketenagalistrikan

13. Pengawas perawatan saluran

Yaitu mengawasi saluran yang digunakan oleh produsen untuk menyalurkan barang produksinya. Dari produsen sampai ketangan konsumen atau pengguna.

Berdasarkan uraian diatas maka jelaslah bahwa PT.Sumber Sawit Sejahtera menerapkan struktur organisasi bentuk garis dimana setiap bagian dan sub bagian tugas memiliki atasan tertentu.

4.3 Aktivitas Perusahaan

Adapun proses pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah (CPO) pada perusahaan ini adalah sebagai berikut :

Buah kelapa sawit /TBS sterilisasi yang berupa silinder dengan menggunakan injeksi uap, kemudian dilakukan perontokan buah dari tandannya. Buah kelapa sawit yang telah dirontokkan dari tandannya, selanjutnya dimasukkan kebagian penggilingan. Hasil penggilingan kemudian dimasukkan kedalam bagian pengempaan (*pressing*) dengan menggunakan *screw*

press untuk memisahkan minyak dari massa buah. Minyak yang diperoleh di alirkan menuju bagian penyaringan untuk memisahkan bagian ampas. Minyak hasil saringan disimpan pada tangki penyimpanan sementara dan bagian ampas di diproses ulang pada bagian pengempunan. Proses selanjutnya adalah pemurnian (klarifikasi) minyak sawit yang terdiri dari pemisahan bahan – bahan pengotor, pemisahan bagian air drap, dan pengeringa. Hasil proses pemurnian adalah produk akhir berupa CPO yang disimpan pada tangki penyimpanan (*storage tank*) dan siap untuk dipasarkan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden

Identifikasi responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing - masing klasifikasi demografis karyawan tersebut.

5.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah atribut – atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki – laki dan perempuan, sedangkan “ gender “ dipakai untuk menunjukan perbedaan – perbedaan antara laki – laki dan perempuan yang dipelajari. Gender merupakan bagian dari system sosial, seperti status sosial, usia dan etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian tanggung jawab adalah perilaku yang akan membentuk gender. Komposisi karyawan menurut jenis kelamin disajikan pada tabel 5.1 berikut ini :

table 5. 1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki – laki	32	100,00
2.	Perempuan	-	-
	Total	32	100,00

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas karyawan di PT.Sumber Sawit Sejahtera kabupaten pelalawan berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah 32 orang atau 100,00 % . dari hasil ini menjelaskan bahwa pekerjaan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera memiliki beban kerja yang tinggi sehingga membutuhkan stamina dan daya tahan tubuh yang kuat di dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera harus selalu bekerja keras didalam perawatan (maintenance) ini.

5.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Istilah usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu dipandang dari segi kronologik, individu normal yang memperhatikan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama. Komposisi karyawan menurut klasifikasi rentang usia

dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini :

table 5. 2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia karyawan	Frekuensi	Persentase
1.	< 25 tahun	4	12,5
2.	26 – 30 tahun	13	40,625
3.	31 – 35 tahun	8	25,00
4.	>36 tahun	7	21,875
	Total	32	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas mayoritas karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 26 – 30 tahun dengan jumlah 13 orang atau 40,625 %. Hal ini karena pada usia 26 – 30 tahun adalah usia produktif seseorang didalam melaksanakan pekerjaan dan mayoritas adalah karyawan yang sudah lama bekerja dengan perusahaan, selain itu pada usia ini biasanya karyawan selalu semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu tugas dan tanggung jawab pada PT.Sumber Sawit Sejahtera memiliki beban kerja yang mengharuskan karyawan nya bekerja dengan maksimal.

5.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk kedalam suatu wilayah tempat usaha sampai waktu tertentu. Komposisi karyawan berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 5.3 berikut ini :

table 5. 3
Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	< 2 tahun	4	12,5
2.	3 – 5 tahun	18	56,25
3.	6 – 9 tahun	10	31,25
4.	>10 tahun	-	-
	Total	32	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera mayoritas bekerja selama 3 – 5 tahun dengan jumlah 18 orang atau 56,25 %. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki loyalitas

yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaan dan setia terhadap perusahaan. Selain itu dengan semakin lama karyawan bekerja maka semakin banyak pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga dengan bekerja lama maka dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Untuk itu pengalaman akan menjadi salah satu penilaian karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

5.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pengertian pendidikan secara umum adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik agar secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Komposisi karyawan menurut pendidikan terakhir disajikan pada tabel 5.4 berikut ini :

table 5. 4
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SD/Tidak taat SD	-	-

2.	SMP	-	-
3.	SMA	25	78,125
4.	Diploma	3	9,375
5.	Sarjana	4	12,5
	Total	32	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera memiliki latar belakang pendidikan SMA yang berjumlah 25 orang atau 78,125 %. Hal ini karena PT.Sumber Sawit Sejahtera menginginkan karyawan – karyawan yang memiliki kemampuan dan siap untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang tinggi diharapkan menjadi salah satu pendorong didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan ketentuan nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka item pertanyaan dikatakan valid. perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung $>$ r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Dalam penelitian ini terdapat jumlah sampel sebanyak 32 responden sehingga diperoleh nilai $(df)=32-2$ dengan nilai (df) dari 30 adalah 0,3494. Pengujian validitas angket dalam penelitian ini menggunakan *SPSS (statistica program society science 22 for windows)*. Setiap butir dalam instrument itu valid atau tidak, dapat dilihat dengan cara mengkorelasikan r hitung dengan r tabel, butiran instrument atau item yang menunjukkan dibawah 0,3494, artinya butir instrument tersebut tidak valid atau dibuang. Pengujian validitas dilakukan terhadap 18 item pertanyaan dengan jumlah subjek 32 orang. Dari 18 item semuanya dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

5.2.1.1 Uji Validitas Beban Kerja

table 5. 5

Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Kriteria R Tabel	Corrected Item Total Corelation	Keterangan
Beban Kerja	1	0,3494	0,502	valid
	2	0,3494	0,533	valid

	3	0,3494	0,400	valid
	4	0,3494	0,583	valid
	5	0,3494	0,605	valid
	6	0,3494	0,431	valid

Sumber Hasil Output *Spss 22.0* 2020

Dari tabel diatas bahwa masing-masing item pernyataan untuk variabel beban kerja diatas 0,3494. Disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pertanyaan untuk variabel beban kerja adalah valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

5.2.1.2 Uji Validitas Kinerja

table 5. 6

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

Variabel	Item Pertanya an	Kriteria R Tabel	Corrected Item Total Corelation	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,3494	0,409	valid
	2	0,3494	0,485	valid
	3	0,3494	0,481	valid
	4	0,3494	0,568	valid
	5	0,3494	0,588	valid
	6	0,3494	0,667	valid
	7	0,3494	0,767	valid
	8	0,3494	0,459	valid

	9	0,3494	0,466	valid
	10	0,3494	0,495	valid
	11	0,3494	0,588	valid
	12	0,3494	0,667	valid

Sumber: Hasil Output *Spss* 22.0/2020

Dari tabel diatas bahwa masing-masing item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan diatas 0,3494. Disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

5.2.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Untuk menentukan instrument reliabel atau tidak sebaiknya $>0,60$. Sehingga membuktikan item tersebut dapat dikatakan reliabilitas. Item-item yang koefisien korelasi $< 0,60$ akan diulang dengan menyertakan item yang tidak reliabel.

table 5. 7

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Minimal Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	----------------------	--------------------------------	------------

X	0,744	0,60	Reliabilitas
Y	0,837	0,60	Reliabilitas

Sumber: Hasi Output *Spss 22.0* 2020

Hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel Beban Kerja (X), dan Kinerja (Y) dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Beban Kerja

Analisis deskriptif menurut (Sugiono 2019:29) merupakan suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang terkumpul sebagaimana adanya. Analisis deskriptif dalam penelitian ini merumuskan dan menginterpretasikan hasil penelitian berupa identitas atau karakteristik responden dan deskriptif variabel.

5.3.1 Analisis Deskriptif Beban Kerja Pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan

table 5. 8

Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kemampuan Daya Tahan Tubuh Dalam Melaksanakan Pekerjaan Tidak Seimbang

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	17	53,125
Setuju	12	37,5

Cukup Setuju	2	6,25
Tidak Setuju	1	3,125
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan tidak seimbang yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 17 orang dengan tingkat presentase 53,125% yang menjawab setuju berjumlah 12 orang dengan tingkat presentase 37,5% dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 6,25%, serta yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 3,125%, dikarenakan karyawan merasa tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan tidak seimbang.

table 5. 9

Tanggapan Responden Tentang Kelelahan Fisik Saat Melaksanakan Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	15	46,875

Setuju	16	50
Cukup Setuju	1	3,125
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang kelelahan fisik saat melaksanakan pekerjaan yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 15 orang dengan tingkat presentase 46,875% yang menjawab setuju berjumlah 16 orang dengan tingkat presentase 50% dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 3,125%, dikarenakan karyawan merasa kelelahan fisik saat melaksanakan pekerjaan.

table 5. 10

Tanggapan Responden Tentang Jenuh Saat Melaksanakan Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	14	43,75
Setuju	16	50
Cukup Setuju	2	6,25
Tidak Setuju	-	-

Sangat Setuju	Tidak	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang jenuh saat melaksanakan pekerjaan yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 14 orang dengan tingkat presentase 43,75% yang menjawab setuju berjumlah 16 orang dengan tingkat presentase 50% dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 6,25%, dikarenakan karyawan merasa jenuh saat melaksanakan pekerjaan.

table 5. 11

Tanggapan Responden Tentang Tekanan Mental Saat Melaksanakan Pekerjaan

Alternatif Jawaban		Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju		20	62,5
Setuju		11	34,375
Cukup Setuju		-	-
Tidak Setuju		1	3,125
Sangat Setuju	Tidak	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 20 orang dengan tingkat presentase 62,5% yang menjawab setuju berjumlah 11 orang dengan tingkat presentase 34,375% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 3,125%, dikarenakan karyawan masih merasakan tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan.

table 5. 12
Tanggapan Responden Tentang Terlalu Lama Waktu Kerja Dalam Rutinitas Sehari – hari

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	19	59,375
Setuju	13	40,625
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang terlalu lama waktu kerja dalam rutinitas sehari – hari yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 19 orang dengan tingkat presentase 59,375% dan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang dengan presentase 40,625%, dikarenakan karyawan merasa terlalu lama waktu kerja dalam rutinitas sehari – hari.

table 5. 13

Tanggapan Responden Tentang Kewajiban Bekerja Pada Hari Libur

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	17	53,125
Setuju	15	46,875
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang Kewajiban bekerja pada hari libur yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan

sangat setuju berjumlah 17 orang dengan tingkat presentase 53,125% dan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang dengan presentase 46,875%, dikarenakan karyawan merasa berkewajiban bekerja pada hari libur.

5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Beban Kerja

Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel beban kerja pada Pt. Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan .

table 5. 14

Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Beban Kerja

NO	PERTANYAAN BEBAN KERJA (X)	ALTERNATIF JAWABAN					SKOR
		STS	TS	CS	S	S S	
		5	4	3	2	1	
1	Tingkat kemampuan daya tahan tubuh saya dalam melaksanakan pekerjaan tidak seimbang	17	12	2	1	-	32
Bobot nilai		85	48	6	2	-	141
2	Saya merasa kelelahan fisik saat melaksanakan	15	16	1	-	-	32

	pekerjaan						
	Bobot nilai	75	64	3	-	-	142
3	Saya merasa jenuh saat melaksanakan pekerjaan	14	16	2	-	-	32
	Bobot nilai	70	64	6	-	-	140
4	Saya merasakan tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan	20	11	-	-	-	32
	Bobot nilai	100	44	-	-	-	144
5	Terlalu lama waktu kerja dalam rutinitas sehari – hari	19	13	-	-	-	32
	Bobot nilai	95	52	-	-	-	147
6	Kewajiban bekerja pada hari libur	17	15	-	-	-	32
	Bobot nilai	85	60				145
Jumlah							859

Sumber: Data Olahan, 2020

Untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini :

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum$

responden

$$6 \times 5 \times 32 = 960$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$6 \times 1 \times 32 = 192$$

Rata-rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{960-192}{5}$$

$$: 154$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel beban kerja pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan, maka dapat di tentukan di bawah ini :

Sangat Setuju	812-966
Setuju	657-811
Cukup Setuju	502-656
Tidak Setuju	347-501
Sangat Tidak Setuju	192-346

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel beban kerja pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan, berada pada kategori sangat setuju. Dapat dilihat berdasarkan rekapitulasi jawaban responden untuk variabel beban kerja, alternatif jawaban responden yang dominan dipilih adalah setuju, sehingga beban kerja yang diberikan perusahaan dan atasan kepada karyawan dominan terpenuhi dan sangat baik.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif menurut (Sugiono 2019:29) merupakan suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang terkumpul sebagaimana adanya. Analisis deskriptif dalam penelitian ini merumuskan dan menginterpretasikan hasil penelitian berupa identitas atau karakteristik responden dan deskriptif variabel.

5.5.1 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan

table 5. 15

Tanggapan Responden Tentang Memiliki Pengetahuan Dan Keterampilan Kerja Yang Baik

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
--------------------	-----------	------------

Sangat Setuju	16	50
Setuju	11	34,375
Cukup Setuju	1	3,125
Tidak Setuju	3	9,375
Sangat Tidak Setuju	1	3,125
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 16 orang dengan tingkat presentase 50% yang menjawab setuju berjumlah 11 orang dengan tingkat presentase 34,375% dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 3,125%, lalu yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang dengan presentase 9,375%, serta yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 3,125%, dikarenakan karyawan merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik.

table 5. 16

Tanggapan Responden Tentang Tidak Menunda Pekerjaan Yang Telah Diberikan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	19	59,375
Setuju	10	31,25
Cukup Setuju	1	3,125
Tidak Setuju	2	6,25
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 19 orang dengan tingkat presentase 59,375% yang menjawab setuju berjumlah 10 orang dengan tingkat presentase 31,25% dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 3,125%, serta yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 6,25%, dikarenakan karyawan merasa tidak menunda pekerjaan

yang telah diberikan.

table 5. 17

Tanggapan Responden Tentang Cakap Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	24	75
Setuju	7	21,875
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	3,125
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang cakap dalam bekerja yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 24 orang dengan tingkat presentase 75% yang menjawab setuju berjumlah 7 orang dengan tingkat presentase 21,875%, serta yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 3,125%, dikarenakan karyawan merasa sudah cakap dalam bekerja.

table 5. 18

Tanggapan Responden Tentang Teliti Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	23	71,875
Setuju	9	28,125
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang teliti dalam bekerja yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 23 orang dengan tingkat presentase 71,875%, dan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang dengan presentase 28,125%, dikarenakan karyawan merasa sudah teliti dalam bekerja.

table 5. 19

Tanggapan Responden Tentang Tepat Dalam Bekerja

Alternatif	Frekuensi	Presentase
------------	-----------	------------

Jawaban		
Sangat Setuju	18	56,25
Setuju	14	43,75
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang tepat dalam bekerja yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 18 orang dengan tingkat presentase 56,25%, dan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang dengan presentase 43,75%, dikarenakan karyawan merasa sudah tepat dalam bekerja.

table 5. 20

Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	23	71,875
Setuju	9	28,125
Cukup Setuju	-	-

Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 23 orang dengan tingkat presentase 71,875%, dan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang dengan presentase 28,125%, dikarenakan karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

table 5. 21

Tanggapan Responden Tentang Bekerja Tepat Waktu

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	22	68,75
Setuju	10	31,25
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang bekerja tepat waktu yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 22 orang dengan tingkat presentase 68,75%, dan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang dengan presentase 31,25%, dikarenakan karyawan merasa sudah bekerja tepat waktu.

table 5. 22

Tanggapan Responden Tentang Memanfaatkan Waktu Secara Maksimal

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	19	59,375
Setuju	13	40,625
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang memanfaatkan waktu secara maksimal yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 19 orang dengan tingkat presentase 59,375%, dan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang dengan presentase 40,625%, dikarenakan karyawan merasa sudah memanfaatkan waktu secara maksimal.

table 5. 23
Tanggapan Responden Tentang Menguasai Bidang Pekerjaan Yang Dikerjakan Saat Ini

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	20	62,5
Setuju	12	37,5
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah

responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 20 orang dengan tingkat presentase 62,5%, dan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang dengan presentase 37,5%, dikarenakan karyawan merasa sudah menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini.

table 5. 24
Tanggapan Responden Tentang Target Tidak Penting Yang Penting Pekerjaan Selesai

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	23	71,875
Setuju	9	28,125
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang target tidak penting yang penting pekerjaan selesai yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 23 orang dengan

tingkat presentase 71,875%, dan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang dengan presentase 28,125%, dikarenakan karyawan merasa target tidak penting yang penting pekerjaan selesai.

table 5. 25

Tanggapan Responden Tentang Selalu Memakai Peralatan Kerja Saat Sedang Bekerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	18	56,25
Setuju	14	43,75
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang selalu memakai peralatan kerja saat sedang bekerja yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab

pernyataan sangat setuju berjumlah 18 orang dengan tingkat presentase 56,25%, dan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang dengan presentase 43,75%, dikarenakan karyawan merasa selalu memakai peralatan kerja saat sedang bekerja.

table 5. 26

Tanggapan Responden Tentang Keamanan Ditempat Kerja Sudah Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	23	71,875
Setuju	9	28,125
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Pernyataan tentang Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman yang ditentukan perusahaan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan dengan jumlah responden 32 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 23 orang dengan tingkat presentase 71,875%, dan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang dengan presentase

28,125%, dikarenakan karyawan merasa keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.

5.6 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan :

table 5. 27

Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN KINERJA KARYAWAN (Y)	ALTERNATIF JAWABAN					SKOR
		STS	TS	CS	S	S S	
		5	4	3	2	1	
1	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik seimbang	16	11	1	3	1	32
Bobot nilai		80	44	3	6	1	134
2	Saya merasa kelelahan fisik saat melaksanakan pekerjaan	19	10	1	2	-	32
Bobot nilai		95	40	3	4	-	142

3	Saya cakap dalam bekerja	24	7	-	1	-	32
Bobot nilai		120	28	-	2	-	150
4	Saya teliti dalam bekerja	23	9	-	-	-	32
Bobot nilai		115	36	-	-	-	151
5	Saya tepat dalam bekerja	18	14	-	-	-	32
Bobot nilai		90	70	-	-	-	160
6	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	23	9	-	-	-	32
Bobot nilai		115	36				151
7	Saya bekerja tepat waktu	22	10	-	-	-	32
Bobot nilai		110	40	-	-	-	150
8	Saya memanfaatkan waktu secara maksimal	19	13	-	-	-	32
Bobot nilai		95	52	-	-	-	147
9	Saya menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan	20	12	-	-	-	32

	saat ini						
	Bobot nilai	100	48	-	-	-	148
10	Target tidak penting yang penting pekerjaan selesai	23	9	-	-	-	32
	Bobot nilai	115	45	-	-	-	160
11	Saya selalu memakai peralatan kerja saat sedang bekerja	18	14	-	-	-	32
	Bobot nilai	90	56	-	-	-	146
12	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	23	9	-	-	-	32
	Bobot nilai	115	45				160
Jumlah							1799

Sumber: Data Olahan, 2020

Untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini :

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum$

responden

$$12 \times 5 \times 32 = 1920$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$12 \times 1 \times 32 = 384$$

Rata-rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1920-384}{5}$$

$$: 307$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan, maka dapat di tentukan di bawah ini :

Sangat Setuju	1616-1923
Setuju	1308-1615
Cukup Setuju	1000-1307
Tidak Setuju	692-999
Sangat Tidak Setuju	384-691

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel beban kerja pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan, berada pada kategori sangat setuju. Dapat dilihat berdasarkan rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan, alternatif jawaban responden yang dominan dipilih adalah sangat setuju, sehingga kinerja karyawan yang diberikan perusahaan dan atasan kepada karyawan dominan terpenuhi dan sangat baik.

5.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5.7.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap karyawan pada Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah $\alpha = 5\%$

table 5. 28

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Toleran ce	VIF
1 (Constant)	21.805	6.425		3.394	.002		
beban kerja	1.244	.238	.691	5.231	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil output SPSS 22.0 , 2020

Dari tabel diatas, dapat dirumuskan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Pt.Sumber Sawit Sejahtera Di Kabupaten Pelalawan sebagai berikut :

$$Y=21,805 + 1,244X + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah sebagai berikut :

1. $0 = 21,805$

Nilai konstanta sebesar 21,805 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel beban kerja adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja karyawan adalah sebesar 21,805

2. $1 = 1,244$

Koefisien regresi sebesar 1,244 menyatakan variabel X (beban kerja) memiliki koefisien regresi sebesar 1,244, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap, maka setiap kenaikan satu satuan atau 1% variabel X (beban kerja) akan menaikkan kinerja

karyawan (Y) sebesar 1,244 satuan, koefisien variabel X (beban kerja) bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif X (beban kerja) dengan kinerja karyawan (Y).

5.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar presentase kontribusi variabel dan hasil perhitungan mulai alat ukur statistik SPSS 22.0 for Windows di dapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

table 5. 29
Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 ^a	.477	.460	3.198	2.694

a. Predictors: (Constant), beban kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas hasil data koefisien determinasi (*R square*) diketahui pengaruh dari variabel independen (beban kerja) terhadap dependen (kinerja karyawan) dalam nilai R square yaitu 0,477 atau 47,7 %. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel independen beban kerja terhadap kinerja karyawan 47,7% dan sisanya (100%-47,7%)= 52,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.7.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan alat bantu olah data statistik SPSS 22 dengan ketentuan bahwa nilai T hitung > T tabel. T hitung dalam penelitian ini 2,042 maka dapat diterima, dan sebaliknya T hitung < T tabel maka ditolak.

table 5. 30
Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.805	6.425		3.394	.002		
beban kerja	1.244	.238	.691	5.231	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Besarnya angka dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(32-2) = 30$ sehingga diperoleh nilai Ttabel sebesar 2,042.

Untuk variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari tabel *coeffciens* diperoleh nilai =5,231 yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,231 > 2,042$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

5.8 Pembahasan Hasil penelitian

5.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada variabel beban kerja, skor paling tinggi terdapat pada indikator tingkat lamanya waktu kerja dalam rutinitas sehari – hari karyawan. hal ini dikarenakan karyawan merasa lamanya waktu kerja membuat karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan tidak efektif dan efisien. Dan untuk hasil skor paling rendah terdapat pada indikator tingkat kejenuhan yang dirasakan saat melaksanakan pekerjaan, karena biasanya didasari oleh rasa kebosanan yang membuat kualitas kinerja karyawan tersebut menurun.

Sebelumnya telah dilakukan penelitian terhadap hipotesis dengan menghimpun data yang diperoleh dari responden dan diolah dengan bantuan program SPSS sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang memperlihatkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yana Diana (2019) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Karyawan Di Housekeeping Department Pada Hotel Bintan Lagoon Resort yang mana adanya pengaruh yg signifikan secara parsial dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Perubahan yang terjadi pada PT.Sumber Sawit Sejahtera setelah munculnya pandemi COVID-19.Untuk pengurangan jumlah karyawan tidak ada, namun banyak karyawan harus beradaptasi dengan perubahan drastis dalam pekerjaan mereka. Ada beberapa karyawan yang saat ini melakukan Work From Home (WFH) dan mengatasi pengaturan sistem kerja baru tersebut. Namun, dalam agribisnis seperti PT.SSS ini ada pekerjaan yang masih mengharuskan karyawan hadir secara fisik ditempat kerja.

Kegiatan dikebun masih dijalankan seperti biasa, mulai dari memanen kelapa sawit hingga mengolahnya di pabrik. Perlunya kesadaran dari setiap orang akan bahaya COVID-19 ini dan pihak perusahaan selalu mensosialisasikan hal tersebut melalui spanduk ditempat umum dan melarang kerumunan diarea perumahan karyawan. Kegiatan apel pagi dan absensi finger print di berikan jarak. Selepas bekerja karyawan dihimbau untuk langsung pulang kerumah masing – masing, dan perumahan, kantor, fasilitas umum

juga rutin disemprot disinfektan seminggu sekali. Bekerja dikebun, perubahan yang terjadi tidak sebanyak bekerja dikota, tantangannya adalah menyadarkan sesama karyawan pentingnya social distancing agar sistem kerja kami semua tidak terhambat.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, dapat dibuat kesimpulan yaitu :

1. Variabel (X) beban kerja bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif (X) beban kerja terhadap (Y) kinerja karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera di Kabupaten Pelalawan.
2. Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah terdahulu maka permasalahan penelitian yaitu diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.sumber sawit sejahtera di kabupaten pelalawan.

6.2 Saran

1. sebaiknya perusahaan dapat mengurangi waktu kerja yang terlalu lama dalam rutinitas sehari – hari karena bisa mempengaruhi kesehatan karyawan.

2. sebaiknya perusahaan mengurangi kewajiban bekerja pada hari libur karena karyawan juga butuh waktu istirahat untuk keluarga.



DAFTAR PUSTAKA

- Agripa. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Emba*, 1123-1133.
- Amstrong dan Baron. (2005). Tujuan Manajemen Kinerja. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 10 - 23.
- Anies. (2015). *Penyebab Beban Kerja*. Jakarta: Media Komputindo.
- Azwar, S. (2008). *Sikap Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bacal. (2013). Manajemen Kinerja. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 10 -18.
- Baird. (2009). Manajemen Kinerja. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 25 - 42.
- Bintoro, D. (2002). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Costello. (2001). Manajemen Kinerja. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 12 - 24.
- Desler. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta:

PT.Indeks Press.

Fahmi. (2013). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.

Handoko. (2010). *manajemen personalia sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bpfe.

Ilyas. (2006). Tujuan Manajemen Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25 - 52.

Istijanto. (2012). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT.Gramedia pustaka.

Jeki. (2018). pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal adsmministrasi bisnis*, 2338- 9605.

Jendral, Anggaran. (2008). Manajemen Kinerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 23 - 41.

Lebas. (2008). Pengertian Manajemen Kinerja. *Jurnal Bisnis*, 1- 23.

Maharani. (2014). *pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja*. Semarang: universitas diponegoro.

Mangkunegara. (2000). *manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT.remaja rosdarya.

Menpan. (2004). *beban kerja*. Jakarta: Raih asa sukses.

Minto. (2013). *psikologi industri*. Jakarta: akademia jakarta.

Mutia. (2008). *pengukuran beban kerja*. Padang: PT.mitra kerinci.

Nawawi. (2001). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.

R.Marih. (2017). *Analisis beban kerja*. Cibubur: Raih asa sukses.

Ratnosari. (2016). *Pengaruh sistem kerja kontrak*. Semarang: Universitas Pandanaran.

Rivai. (2004). Manajemen kinerja. *Journal adminitrasi bisnis*, 1 - 10.

Ruky. (2006). Pengertian manajemen kinerja. *Jurnal adminitrasi bisnis*, 1 - 15.

Rusby, Z. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: PTRRajagrafindo Persada.

Sinamela. (2012). Manajemen kinerja dan bisnis. *Jurnal computech dan bisnis*, 7 - 12.

wibisono. (2006). tujuan manajemen kinerja. *jurnal adminitrasi bisnis*, 12 - 42.

williams. (2017). manajemen kinerja. *jurnal adminitrasi bisnis*, 10 - 23.

williams. (2017). tujuan manajemen kinerja. *jurnal adminitrasi bisnis*, 1- 24.