

**SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. RAVINDO PUTRA MANDIRI  
DI DURI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH:**

**DEDEN RAMADANI**

**NPM : 175210471**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**



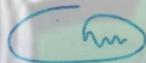
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : DEDEN RAMADANI  
NPM : 175210471  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ravindo Putra  
Mandiri di Duri

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

  
Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :



Dekan

( Dr. Eva Sundari, SE.,MM,CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : DEDEN RAMADANI  
NPM : 175210471  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
JudulSkripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri  
Sponsor : Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM  
Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	21 Januari 2021	X	- Latar belakang ceritakan kondisi PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri Gunakan format fakultas - Tujuan penelitian yang pokok (satu) - Data PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri - Alat analisa	
2	14 Juni 2021	X	- Acc Seminar Proposal	
4	15 Oktober 2021	X	- Acc Kuesioner	
5	18 November 2021	X	- Acc Seminar Hasil	
6	10 Januari 2022	X	- Acc Skripsi	



Pekanbaru, 22 Februari 2022  
Wakil Dekan I

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoayan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1744/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 14 Desember 2021, Maka pada Hari Rabu 15 Desember 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Deden Ramadani   |
| 2. NPM                  | : 175210471  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri. |
| 5. Tanggal ujian        | : 15 Desember 2021   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR                                |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A-) 77,5</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 15 Desember 2021

Mengetahui

Dekan

Dr. Eya Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 1744 / Kpts/FE-UIR/2021  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

**Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Deden Ramadani  
N.P.M : 175210471  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Sc., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 15 Desember 2021

Dekan  
  
Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Deden Ramadani  
NPM : 175210471  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri.  
Hari/Tanggal : Rabu 15 Desember 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 77,5 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 15 Desember 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Deden Ramadani  
NPM : 175210471  
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Alam Singkarak Wisata Pekanbaru.  
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM  
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 29 Juli 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

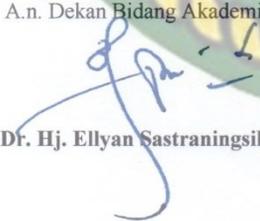
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

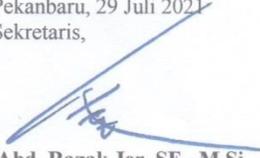
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 29 Juli 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 491/Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-05-23 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021  
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.  
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau a. Nomor: 510/A-UJR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :  
 Nama : Deden Ramadani  
 N P M : 175210471  
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Alam Singkarak Wisata Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 27 Mei 2021  
 Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau  
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : DEDED RAMADANI

NPM : 175210471

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAVINDO PUTRA MANDIRI DI DURI

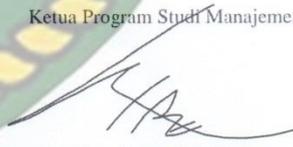
PEMBIMBING : PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% (dua puluh sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 November 2021

Ketua Program Studi Manajemen

  
Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 22 Februari 2022

Saya yang membuat pernyataan,



Deden Ramadani

**ABSTRAK**  
**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN PADA PT. RAVINDO PUTRA MANDIRI**  
**DI DURI**

**OLEH :**

**DEDEN RAMADANI**

**175210471**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RAVINDO PUTRA MANDIRI di Duri. Penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan metode purposive sampling, dengan populasi sebanyak 180 orang sehingga sampel yang digunakan sebanyak 36 responden bagian office dan bagian lapangan. Data penelitian ini diperoleh dari observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis menggunakan Uji Instrument, Analisis Regresi Linier Sederhana dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri. Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri. Hubungan antara kedua variabel dalam kategori kuat dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

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

**ABSTRACT**  
**THE EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE**  
**PERFORMANCE AT PT. RAVINDO PUTRA MANDIRI**  
**IN DURI**

**BY :**

**DEDEN RAMADANI**  
**175210471**

The purpose of this study was to find out how the influence of workload on employee performance at PT RAVINDO PUTRA MANDIRI in Duri. This study uses the Probability Sampling technique with purposive sampling method, with a population of 180 people so that the sample used is 36 respondents from the office and field sections. The data of this study were obtained from observations, questionnaires and interviews. The analysis technique uses Instrument Test, Simple Linear Regression Analysis and Hypothesis Testing. The results of the study based on simple linear regression showed that workload had a negative effect on employee performance at PT. Ravindo Putra Mandiri in Duri. The results of the t test show that the workload has a negative and significant effect on employee performance at PT. Ravindo Putra Mandiri. The relationship between the two variables in the strong category and the rest is influenced by other factors not discussed in this study

**Keywords:** Workload, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dan Nabi Muhammad SAW sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri” yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan program studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau.

Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Sehingga, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian karya tulis ini khususnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S.,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar dalam membimbing dan memotivasi peneliti selama penelitian ini di laksanakan.

4. Segenap Dosen Universitas Islam Riau atas ilmu pengetahuan dan pembelajaran yang peneliti dapatkan selama kegiatan perkuliahan, serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
5. Bapak Alhidayat Syah selaku Manajer PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri, yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan selama penelitian.
6. Kepada Orang tua saya Ayah dan Ibu serta adik-adik dan seluruh keluarga, yang telah mendo'akan dan memberikan dukungan baik secara moril maupun materil untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada sahabat-sahabat saya, Keluarga besar Mabestek, teman-teman angkatan 2017 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan do'a, semangat dan motivasi kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Pihak-pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Sehingga, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, semoga

karya tulis ini dapat berguna bagi pembaca, peneliti selanjutnya dan almamater Universitas Islam Riau.

Pekanbaru, 5 November 2021

Penulis

Deden Ramadani



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	8
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II.....</b>	<b>10</b>
<b>TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Dimensi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	13
2.1.4 Indikator-indikator kinerja karyawan.....	14
2.2 Beban Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	16
2.2.2 Dimensi Beban Kerja.....	17
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja.....	18

2.2.4	Indikator Beban Kerja.....	20
2.3	Penelitian Terdahulu.....	21
2.4	Kerangka Penelitian.....	24
2.5	Hipotesis.....	25
<b>BAB III</b>	.....	<b>26</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	.....	<b>26</b>
3.1	Lokasi Penelitian.....	26
3.2	Operasional Variabel.....	26
3.3	Populasi dan Sampel.....	27
3.3.1	Populasi.....	27
3.3.2	Sampel.....	28
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	28
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6	Teknik Analisis Data.....	30
3.6.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	31
3.6.2	Regresi Linier Sederhana.....	32
3.6.3	Pengujian Hipotesis.....	33
<b>BAB IV</b>	.....	<b>35</b>
<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	.....	<b>35</b>
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	35
4.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	36
4.3	Struktur Organisasi.....	37
4.4	Aktivitas Perusahaan.....	38
<b>BAB V</b>	.....	<b>39</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>39</b>

5.1	Identitas Responden.....	39
5.1.1	Usia Responden.....	39
5.1.2	Jenis Kelamin Responden.....	40
5.1.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	41
5.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
5.2.1	Uji Validitas.....	42
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	45
5.3	Analisis Deskriptif.....	46
5.3.1	Analisis Deskriptif Beban Kerja (X).....	46
5.3.2	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	57
5.4	Uji Regresi Linear Sederhana.....	66
5.5	Uji Hipotesis.....	68
5.5.1	Uji Parsial (uji t).....	68
5.5.2	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Koefisien Korelasi r.....	70
5.6	Pembahasan.....	73
<b>BAB VI.....</b>		<b>75</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>75</b>
6.1	Kesimpulan.....	75
6.2	Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>78</b>
Lampiran 1.....		79
Lampiran 2.....		83
Lampiran 3.....		85
Lampiran 4.....		90

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Data Jumlah Karyawan PT. Ravindo Putra Mandiri pada tahun 2020.....	4
<b>Tabel 1.2</b>	Rata-Rata Aspek Penilaian Kinerja Karyawan PT. Ravindo Putra Mandiri .....	6
<b>Tabel 2.1</b>	Penelitian Terdahulu .....	22
<b>Tabel 3.1</b>	Oprasional Variabel.....	26
<b>Tabel 5.1</b>	Karakteristik Responden Menurut Usia .....	39
<b>Tabel 5.2</b>	Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
<b>Tabel 5.3</b>	Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden .....	41
<b>Tabel 5.4</b>	Hasil Uji Validitas dari Variabel Beban Kerja (X).....	43
<b>Tabel 5.5</b>	Hasil Uji Validitas dari Variabel Kinerja Karyaawan(Y).....	44
<b>Tabel 5.6</b>	Hasil Pengujian Reabilitas Instrumen.....	45
<b>Tabel 5.7</b>	Karyawan Sering Mendapatkan Pekerjaan yang Banyak dengan Waktu Menyelesaikan yang Singkat.....	47
<b>Tabel 5.8</b>	Karyawan memiliki waktu luang yang sedikit untuk beristirahat.....	48
<b>Tabel 5.9</b>	Karyawan sering mendapatkan tekanan secara mental dalam melaksanakan pekerjaan.....	49
<b>Tabel 5.10</b>	Karyawan sering kali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan .....	50
<b>Tabel 5.11</b>	Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik perusahaan di luar jam kerja .....	51
<b>Tabel 5.12</b>	Karyawan sering mendapatkan pekerjaan lebih sehingga membuat daya tahan tubuh mengalami penurunan .....	52
<b>Tabel 5.13</b>	Karyawan sering mendapatkan pekerjaan yang berat sehingga menyebabkan kelelahan.....	53
<b>Tabel 5.14</b>	Rekapitulasi Tanggapan Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X).....	54
<b>Tabel 5.15</b>	Karyawan harus memahami akan hasil kerja yang telah dilakukan...57	

<b>Tabel 5.16</b>	Karyawan Sangat Memperhatikan Ketelitian Ketika Bekerja.....	58
<b>Tabel 5.17</b>	Karyawan Harus Bertanggung Jawab Terhadap apa yang Dikerjakan .....	59
<b>Tabel 5.18</b>	Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu.....	60
<b>Tabel 5.19</b>	Karyawan Mampu Memperoleh Hasil Kerja yang Baik.....	61
<b>Tabel 5.20</b>	Setiap Karyawan Harus Menyelesaikan Segala Pekerjaan yang Telah Diberikan.....	62
<b>Tabel 5.21</b>	Karyawan Dapat Mencapai Target Pekerjaan yang Diberikan.....	63
<b>Tabel 5.22</b>	Rekapitulasi Tanggapan Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	64
<b>Tabel 5.23</b>	Hasil Uji Regresi Sederhana.....	67
<b>Tabel 5.24</b>	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	70
<b>Tabel 5.25</b>	Koefisien Determinasi.....	71
<b>Tabel 5.26</b>	Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Penelitian.....	24
Gambar 1.2	Struktur Perusahaan.....	37



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Kesuksesan suatu perusahaan dapat dilihat pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, Suatu perusahaan atau organisasi pada saat melakukan aktivitas akan berhadapan langsung dengan manusia sebagai sumber daya yang memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dan perkembangan tersebut akan mempengaruhi Kemajuan dan keseimbangan perusahaannya. Sebagai objek menerima beban pekerjaan, Sumber daya manusia merupakan akibat dari keinginan mencapai visi dan misi sebuah organisasi atau perusahaan.

Perusahaan memerlukan karyawan atau sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, tersedianya sumber daya manusia yang profesional dan sudah menjadi kebutuhan yang penting bagi perusahaan atau organisasi agar perusahaan bisa terus berkembang dan terus memiliki daya saing yang tinggi.

Dalam perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Prawirosentono (2014:87), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Beberapa cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat beban kerja yang ada di perusahaan tersebut. Untuk mengetahui jumlah ideal sumber daya manusia maka dilakukan analisis beban kerja. Analisis tidak hanya melihat dan menghitung jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam suatu divisi atau kelompok, tetapi juga memperhitungkan bagaimana kondisi psikis sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. “beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (work overload) tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (work underload).” (Suwatno & Priansa, 2018).

Sejak tahun 1970-an istilah beban kerja sudah mulai dikenal. Beberapa para ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-

definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, dalam Nurdin, 2011).

Menghasilkan dan membentuk sumber daya manusia yang memiliki kemampuan bagi sebuah perusahaan terkadang mengalami berbagai hambatan, hambatan tersebut bias muncul dari faktor perusahaan ataupun dari diri karyawan tersebut. Karena itulah sangat dibutuhkan penilaian kinerja bagi karyawan perusahaan, penilaian kinerja adalah proses kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif dan efisien untuk mengarahkan perilaku karyawan yang bertujuan untuk menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Penilaian kinerja juga bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan ataupun kesalahan dalam pekerjaan karyawan. Oleh karena itu diharapkan dengan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Ravindo Putra Mandiri, PT. Ravindo Putra Mandiri merupakan perusahaan swasta yang dimiliki sepenuhnya oleh pengusaha nasional dan telah berdiri sejak tahun 2004. Perusahaan ini berfokus kepada pekerjaan kontraktor umum, supplier, dan pengadaan jasa tenaga kerja kepada perusahaan yang bergerak di bidang energy di Indonesia. Letak perusahaan ini berada di jalan Stadion, perumahan Cluster Aquatic 1, Blok B8, Duri. Usaha ini juga terdaftar Pertamina/Minyak dan Gas sebagai perusahaan yang menyediakan berbagai produk dan layanan untuk industri migas termasuk peralatan pengolahan, sumur

pasokan. Dengan dukungan manajemen dan sumber daya yang memiliki pengalaman lapangan yang mampu menjangkakan dan menjaga komitmen bisnis dengan partnernya.

PT. Ravindo Putra Mandiri tersebar di 8 (Delapan) lokasi berbeda, diantaranya ialah Office, Limbat, Baung, Louhan, Tactical, Petapahan, Minas, dan Bangko. Dengan jumlah seluruh karyawan yakni 180 orang. Dalam hal ini saya sebagai peneliti berfokus meneliti karyawan bagian Office dan karyawan lapangan pada bagian Minas. Dengan jumlah karyawan Office 5 orang dan karyawan pada bagian lapangan Minas berjumlah 31 orang.

Berikut ini merupakan data karyawan pada tahun 2021 yang di peroleh dari PT. Ravindo Putra Mandiri dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan PT. Ravindo Putra Mandiri**  
**pada tahun 2020**

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	<b>Bagian Office :</b>	
	Project Manager	1
	Planer	1
	Hes Coordinator	1
	Realibility Enginer	1
	Admin Project	1
	<b>Jumlah</b>	5
2.	<b>Bagian Lapangan Minas :</b>	
	Superintendent	1
	Supervisor	1
	HES Officer	1

Planer MNS PET	1
Material Analyst	1
HD Materialsment	3
Materials	1
HD Clerk/Data	3
Clerk	1
HE Operator	6
HD Mechanic	2
Mechanic	1
Craftman	4
HD Tecnician	5
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>
<b>Total</b>	<b>36</b>

Sumber : PT. Ravindo Putra Mandiri

Berdasarkan data pada tabel 1.1, dapat diketahi bahwa karyawan PT. Ravindo Putra Mandiri pada tahun 2021 berjumlah 36 orang dengan 2 (Dua) Bagian yakni Bagian Office Terdapat 5 (Lima) Devisi dan bagian lapangan Minas Terdapat 14 (Empat Belas) Devsi. Dari bagian office terdapat 5 (Lima) orang karyawan dan dibagian lapangan terdapat 31 (Tiga puluh satu) orang karyawan.

PT. Ravindo Putra Mandiri juga melakukan penilaian kinerja karyawan pada perusahaannya setiap 6 (Enam) bulan atau per 6 (Enam) bulan sekali untuk mengevaluasi kinerja karyawannya dibagian office maupun dibagian lapangan agar perusahaan mengetahui kemampuan, kualitas, hambatan dan beban yang dimiliki oleh karyawannya dan hasil dari penilaian kinerja inilah yang menjadi acuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Adapun aspek-aspek penilaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Rata-Rata Aspek Penilaian Kinerja Karyawan

PT. Ravindo Putra Mandiri

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Bobot (%)
1	Disiplin dalam bekerja	80
2	Tanggung jawab dalam pekerjaan	87
3	Memelihara sikap yang baik dan professional	80
4	Loyalitas karyawan terhadap perusahaan	78
5	Keadaan psikologis dan mental yang baik dalam bekerja	73
6	Kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi	82
7	Menciptakan hasil kerja yang baik	89
8	Mempunyai inisiatif dan gagasan-gagasan atau ide baru dalam bekerja	77
9	Menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan pekerjaan	75
10	Kemampuan memenuhi kebutuhan pelanggan dan memberikan pelayanan sesuai keinginan pelanggan	83
11	Pengetahuan dan pemahaman prosedur kerja, sistem, dokumen, sasaran sesuai dengan jabatan	90

Sumber : PT. Ravindo Putra Mandiri

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa ada 11 aspek penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dengan persentase rata-rata :

Disiplin dalam bekerja (80%), Tanggung jawab dalam pekerjaan (87%), Memelihara sikap yang baik dan professional (80%), Loyalitas karyawan terhadap perusahaan (78%), Keadaan psikologis dan mental yang baik dalam bekerja (73%), Kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan intruksi (82%), Menciptakan hasil kerja yang

baik (89%), Mempunyai inisiatif dan gagasan-gagasan/ide-ide baru dalam bekerja (77%), Menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan pekerjaan (75%), Kemampuan memenuhi kebutuhan pelanggan dan memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan pelanggan (83%), Pengetahuan dan pemahaman prosedur kerja, sistem, dokumen, sasaran sesuai dengan jabatan (90%).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. Ravindo Putra Mandiri, diketahui bahwa pada bagian office memiliki tugas membuat dan menentukan kebijakan perusahaan, merencanakan, mengelola dan memantau kegiatan operasional perusahaan. Masalah yang sering terjadi pada bagian office adalah seperti tidak tercapainya sasaran yang telah ditetapkan perusahaan, tidak balancenya laporan yang ada dilapangan dengan laporan yang akan diserahkan ke pusat. Beban yang di alami yaitu harus mengecek kembali data perusahaan yang tidak balance, sehingga jam kerja pada bagian office bertambah.

Pada bagian lapangan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan atau perusahaan sesuai dengan target yang telah di tentukan, kendala pada bagian lapangan adalah kondisi alam yang tidak sesuai dengan ekspektasi sehingga membuat pekerjaan terhambat, kondisi alat yang digunakan terkadang juga menjadi kendala karena ada kerusakan sehingga membuat waktu menjadi semakin lama, hal ini sering kali menjadi kendala yang membuat target yang telah di tentukan tidak tercapai.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus di pikul oleh suatu jabatan organisasi atau perusahaan dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal

waktu. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam beberapa kondisi atau situasi, akan tetapi beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan tidak mampu menyelesaikan dengan tuntutan waktu atau target yang sudah di berikan perusahaan kepadanya.

Pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut yang telah dijelaskan di atas, bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka saya tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut: Bagaimana pengaruh beban terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada PT. Ravindo Putra Mandiri.

### 1.3.2. Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Peneliti

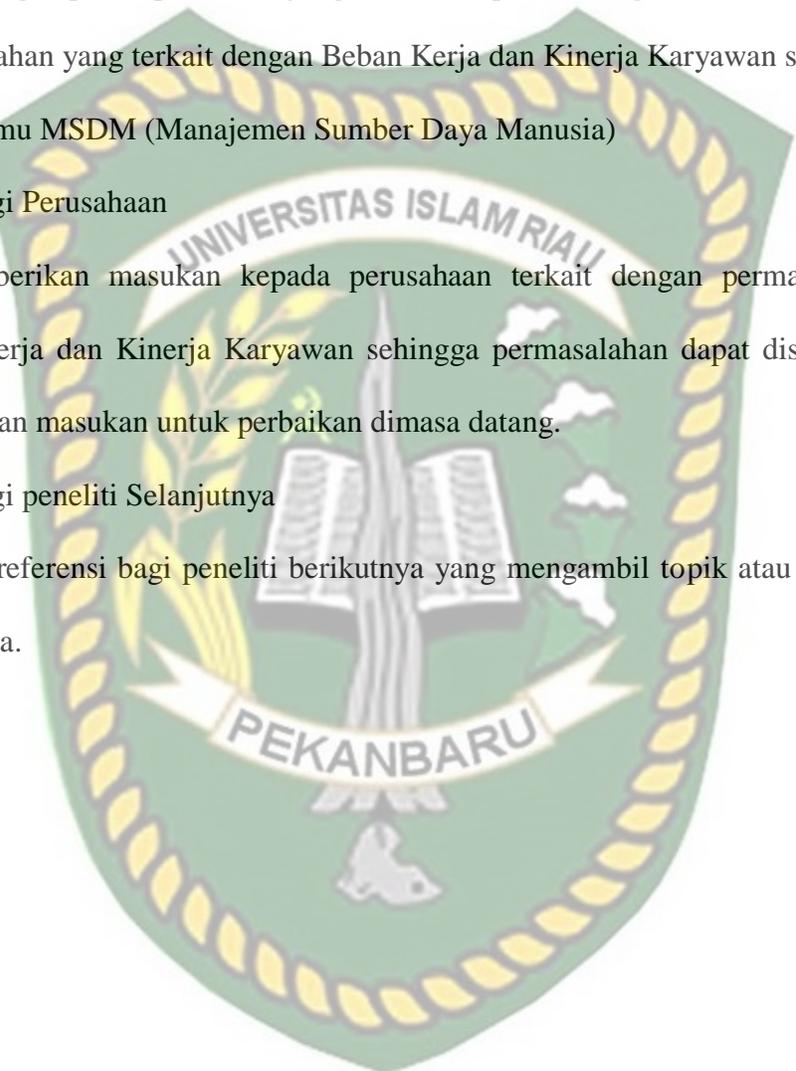
Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan serta khususnya bidang ilmu MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

#### 2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada Beban Kerja dan Kinerja Karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

#### 3. Bagi peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Kinerja Karyawan

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada setiap organisasi atau perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi/ perusahaan. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi/ perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Kasmir (2016 : 182) adalah suatu hasil kerja dan juga perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu individu dengan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan juga wewenangnya.

Menurut Sutrisno (2010), kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dan menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Bastian (2006:274), kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaansuatu kegiatan/program /kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2009:50), kinerja atau performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Dan dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut pakar ahli diatas kinerja karyawan adalah dimana karyawan bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

### 2.1.2. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Edison dkk, (2016:195) Dimensi Kinerja Karyawan Terdiri dari :

1. Target

Target adalah indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah barang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas merupakan elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Taat asas

Tidak hanya harus memiliki target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

4. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

### 2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

#### 1. Otoritas (wewenang)

Otoritas merupakan sifat dari suatu perintah atau komunikasi pada sebuah organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 2014). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

#### 2. Efektifitas Dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 2014).

#### 3. Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam sutrisno (2017:86) Menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif adalah hal yang berhubungan dengan kemampuan berfikir dan keterampilan dalam membentuk sebuah masukan untuk merencanakan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

#### 2.1.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Rivai (2009:27) mengatakan ada beberapa cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kualitas, adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
2. Kuantitas, adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.. Pengukuran kuantitatif juga melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
3. Ketetapan waktu, yakni sesuai tidaknya dengan waktu adalah jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian sesuai kegiatan.

Bernardin, H.John and Russel (2010) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan

beberapa kriteria tentang hasil kerja. Ada dua dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

#### 1. Kualitas

Kualitas adalah hasil kerja dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya.

Apabila hasil yang dicapai karyawan tersebut tinggi maka kinerja karyawan tersebut dianggap baik oleh perusahaan atau sesuai dengan targetnya. Hal ini merupakan sebuah tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas sebuah pekerjaan mendekati kesempurnaan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas adalah hasil kerja dari karyawan yang sudah mencapai skala maksimal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan hasil yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari karyawan sudah baik.

kuantitas merupakan jumlah yang diproduksi dan dinyatakan dalam bentuk mata uang, jumlah siklus atau jumlah unit produk merupakan aktivitas yang telah diselesaikan.

## 2.2. Beban Kerja

### 2.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja ialah beban aktifitas mental, fisik, social yang didapat oleh karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan karyawan yang menerima beban tersebut. Menurut Sakti (2016: 70), Beban kerja adalah salah satu penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan menjadi alasan para karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam dunia kerja, beban kerja yang tinggi adalah permasalahan yang sering ditemui selain itu dengan ditambahkan dengan tekanan waktu pengerjaan yang sedikit membuat para karyawan jadi tertekan dan menjadi stres.

Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. “beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (work overload) tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (work underload).” Suwatno & Priansa, (2018) dalam Tri Suci Utami (2017:28)

Menurut Munandar (2014: 171) dengan adanya beban kerja setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dan pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu pengertian beban kerja yakni sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

### 2.2.2. Dimensi Beban Kerja

Dimensi beban kerja dan indikator beban kerja yang digunakan dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22), antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat 36 pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditetapkan.
3. Penggunaan Waktu Kerja Waktu yang digunakan dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, contohnya perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja yang sedikit dapat menyebabkan kurang adanya tantangan akan memberikan rasa semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper dalam Munandar 2001:387). Sedangkan menurut Tarwaka (2011:131) sebagai berikut) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

- 1) Beban waktu, menunjukan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- 2) Beban usaha mental, yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan Psikologis yang menunjukan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

### **2.2.3. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor yang mempengaruhi beban kerja Menurut Suanto & Priansa, (2018) dalam Tri Suci Utami, (2019:29) adalah sebagai berikut :

#### **1. Faktor Lingkungan Fisik**

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi, perencanaan ruang kerja yaitu ketepatan pengaturan susunan meja, kursi dan perlengkapan kantor lainnya. Hal ini berpengaruh banyak terhadap kenyamanan dan kestabilan beban kerja karyawan. Susunan pekerjaan yaitu perlengkapan kerja dan prosedur kerja.

Peralatan kerja yang tidak tepat dengan pekerjaannya akan berpengaruh kepada kesehatan dan hasil kerja. Situasi dan kondisi lingkungan kerja yaitu penerangan dan kebisingan sangat berpengaruh kepada kenyamanan dalam kerja. Suhu ruangan, sirkulasi udara dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kestabilan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

## 2. Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan psikis di tempat kerja akan berdampak positif ataupun negatif. lingkungan psikis adalah hal-hal yang berhubungan dengan organisasi dan sosial. kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi, kerjaan yang terlalu banyak atau waktu yang sedikit atau terbatas untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.

Pekerjaan yang terlalu banyak belum tentu menimbulkan stres, sehingga karyawan belum tentu merasa kurang leluasa dalam menghadapi pekerjaannya. pengawasan yang tidak efisien atau buruk bisa menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti kurangnya umpan balik prestasi kerja dan kurang pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab. Tidak tepatnya pemberian wewenang dengan tanggung jawab yang diberikan akibat pengawasan yang tidak baik akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut Karyawan. Karyawan yang tanggung jawabnya besar dari wewenang yang diberikan akan mengalami

perasaan tidak baik karena beban kerja yang tinggi dan akhirnya menimbulkan ketidakpuasan.

#### 2.2.4. Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) ada beberapa indikator beban kerja antara lain :

##### 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. contohnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin produksi. Se jauh mana pemahaman dan kemampuan karyawan dalam menguasai mesin-mesin produksi untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

##### 2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat padat. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 50 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata hanya 30 potong per hari. Pada awalnya tidak masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini. Tetapi, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentunya akan membutuhkan energi, baik

psikis maupun fisik jauh lebih berat dari pada perusahaan konveksi yang memberi pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik rata-rata karyawan pada umumnya.

### 3. Target yang harus di capai

Target kerja yang ditentukan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sedikit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Dadang suparman (2020)	Pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada CV.Perdana mulia desa ciringin kulon kecamatan caringin kabupaten sukabumi.	Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada CV.Perdana mulia desa ciringin kulon kecamatan caringin kabupaten sukabumi.	Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi.	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa besarnya signifikansi $F = 0.000 < \alpha (0.05)$ artinya secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X1), pengetahuan (X2) dan beban kerja (X3) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja (X1) dengan signifikansi sebesar 0,315 yang berarti secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel pengetahuan (X2) dengan signifikansi 0,006 yang berarti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel beban kerja (X3) dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel beban kerja (X2) lebih besar pada nilai koefisien beta, maka variabel beban

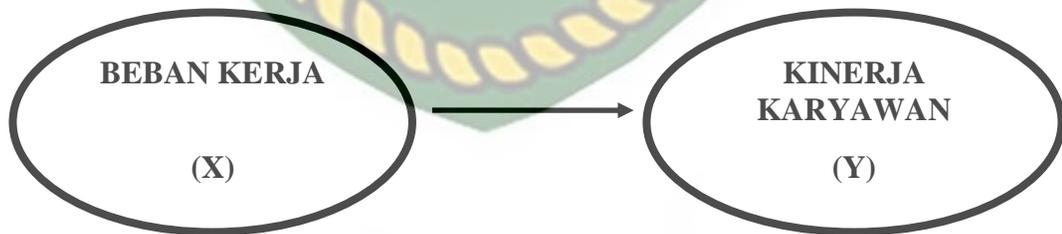
				kerja (X2) merupakan variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan di CV. Perdana Mulia.
Bagus Setiawan Sutowo Putro (2016)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Budi Sehat di Surakarta	Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument penelitian dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negative signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan p-value 0,005, ada pengaruh negativ signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Sehat di Surakarta. Hal ini dibuktikan p-value 0,032 dan ada pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta.
Rusda Irawati (2017)	Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Giken Precision Indonesia.	Untuk Menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Giken Precision Indonesia	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara dan penyebaran kuisisioner, uji regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu beban kerja internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja eksternal berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

Riny Candra (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.	Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.	Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R <sup>2</sup> )	Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.
--------------------	--	---	--	--

Sumber: Jurnal-Jurnal Penelitian

#### 2.4. Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan peneliti terdahulu maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Penelitian

## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, Perumusan masalah, tujuan penelitian, dan teori yang digunakan. Maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

Diduga Terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Ravindo Putra Mandiri



### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT. Ravindo Putra Mandiri yang beralamat jalan Stadion, perumahan Cluster Aquatic 1, Blok B8, Duri.

#### 3.2. Operasional Variabel

Berikut ini yang menjadi variable penelitian adalah beban kerja (X) Dan Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Oprasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Beban Kerja (X1)</b> beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu	Beban kerja waktu	1. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Waktu kerja dalam rutinitas sehari hari karyawan	Ordinal
	Beban kerja mental	1. Tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan 2. Kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan 3. Menjaga citra perusahaan	

	Beban kerja fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan daya tubuh dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>2. Kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan pekerjaan</li> </ol>	
<p><b>Kinerja Karyawan (Y)</b> Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman akan hasil kerja</li> <li>2. Ketelitian dalam bekerja</li> <li>3. Tanggung jawab dalam bekerja</li> <li>4. Ketepatan dalam bekerja</li> </ol>	Ordinal
	Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja yang baik</li> <li>2. Penyelesaian pekerjaan</li> <li>3. Pencapaian target pekerjaan</li> </ol>	

Sumber: Jurnal-Jurnal dan Skripsi Penelitian

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi merupakan beberapa elemen atau unsur yang menjadi objek penelitian, yang bisa berbentuk individu, lembaga, atau dokumen yang menjadi saran penelitian. Sugiyono (2016) mengatakan bahwa populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan

kemudian di Tarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka populasi penelitian ini adalah para karyawan PT. Ravindo Putra Mandiri sebanyak 36 orang.

### **3.3.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Karena populasi pada penelitian ini berjumlah 36 orang atau kurang dari 100, maka penarikan sampel menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka sampel penelitian ini sama dengan populasi adalah semua karyawan PT. Ravindo Putra Mandiri sebanyak 36 orang.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yakni data primer yang berasal dari sumber asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab penelitian. Sumber data sekunder yakni studi yang dilakukan oleh pihak lain untuk sasaran mereka sendiri.

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data atau alat pengukuran data berupa kuesioner yang disebar kepada responden. Dalam hal ini kuesioner diajukan kepada karyawan PT. Ravindo Putra Mandiri.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung, data yang diperoleh dari literature-literature dan informasi diluar obyek penelitian

yang berhubungan dengan penelitian diantaranya hasil penelitian terdahulu yang terkait.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data pada penelitian ini, Maka digunakan teknik sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Teknik ini digunakan untuk melihat secara langsung mengenai permasalahan yang diteliti yakni pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung pada lokasi penelitian.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara mendapatkan data dengan melakukan penyebaran kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden. Teknik kuesioner ini digunakan untuk mengukur variable dalam penelitian ini, dimana kuesioner diberikan dalam bentuk pertanyaan beserta pilihan jawabannya kepada responden. Adapun jumlah responden yang diberikan kuesioner penelitian sebanyak 36 orang responden.

### 3. Wawancara

Wawancara adalah berupa dialog yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dari informan yang berkompeten terhadap masalah yang di teliti dengan menggunakan teknik wawancara dan membawa sederetan lengkap dan terperinci. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ravindo Putra Mandiri.

#### 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini memakai metode analisis Kuantitatif dan deskriptif. Metode kuantitatif adalah penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah skala ordinal, dimana seorang responden diberikan bebrapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden ini di beri skor dengan menggunakan skala ordinal yakni:

- a. Jawaban Sangat Setuju : Skor 5
- b. Jawaban Setuju : Skor 4
- c. Jawaban Kurang Setuju : Skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju : Skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan Software SPSS. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

### 3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi rhitung dengan rtabel. Dengan kriteria penilaiannya:

- a. Variabel dikatakan valid jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $> r$  tabel
- b. Variabel dikatakan tidak valid jika  $r$  hitung negatif dan  $r$  hitung  $< r$  tabel

#### 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur reabilitas dengan uji statistik *Alpha cronbach's* ( $\alpha$ ). Kriteria penilaiannya adalah:

- a. Jika nilai *Alpha cronbach's*  $\geq 0,6$  maka item valid dikatakan reliabel
- b. Jika nilai *Alpha cronbach's*  $\leq 0,6$  maka item yang valid dikatakan tidak reliabel.

### 3.6.2. Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier sederhana (Sugiyono, 2010:243). Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang di olah menggunakan program SPSS (Statistical Program Society Science) versi 23 for windows.

1.  $Y = a + b_1X_1 + e$
2. Dimana :
3. Y= Prestasi Kerja Karyawan
4. a= Konstanta
5. b= Koefisien Regresi
6. X= Penilaian Kinerja
7. E= Tingkat Kesalahan (*error*)
8. Untuk taraf signifikan, penulis menggunakan taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sedangkan untuk memudahkan dalam mengolah dan menganalisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan SPSS Windows.

### 3.6.3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Koefisien Pengaruh (t)

Uji parsial ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Untuk proses penilaian menggunakan software SPSS. Kaidah pengujian Signifikasi :

- a) jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  maka  $\alpha$  , H0 ditolak dan H1 diterima (signifikan).
- b) jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka  $\alpha$  , H0 diterima dan H1 ditolak (non signifikan).

#### b. Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1), Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Proses penilaiannya menggunakan software SPSS. Kaidah pengujian signifikasi :

- a) Bila nilai signifikasi  $F < 0,05$  maka  $\alpha$  , H0 ditolak dan H1 diterima (signifikan).
- b) Bila nilai signifikasi  $F > 0,05$  maka  $\alpha$  , H0 diterima dan H1 ditolak (non signifikan).

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut **Suliyanto (2012)**, Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi adalah 0-1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Ravindo Putra Mandiri didirikan pada tahun 2004. PT. RPM disahkan melalui SK kehakiman AHU-11578.40.22.2014 tahun 2012. PT. RPM berfokus terhadap pemenuhan pekerjaan kontraktor umum yang berarti PT. RPM bergerak dalam bidang seperti pembangunan, perombakan, perbaikan, supplier, dan pengadaan jasa tenaga kerja. PT. RPM merupakan mitra yang membantu Chevron Pasifik Indonesia (CPI) dalam melaksanakan produksinya, yang sekarang telah diambil alih oleh PT. Pertamina.

PT. Ravindo Putra Mandiri mulai menjalin mitra dengan Chevron Pasifik Indonesia sejak tahun 2019 dan membuka kantor cabang di kota Duri. Kantor cabang PT. Ravindo Putra Mandiri bertugas untuk melakukan maintance RIG (Radio Isotope generator) dan pengadaan produksi part yang diperlukan oleh Chevron Pasifik Indonesia dan beroperasi di 8 lokasi yang berbeda yaitu: Baung (Duri), Louhan (Duri), Limbat (Duri), Tactical (Duri), Minas, Petapahan, Bangko, dan Office (Duri).

PT. Ravindo Putra Mandiri pertengahan 2021 mengalami peralihan mitra dari CPI menjadi PT. Pertamina, karena kontrak CPI tidak diperpanjang pemerintah Indonesiadan semua kegiatan produksi diambil alih PT. Pertamina dengan nama Pertamina Hulu Rokan, Saat ini Pertamina Hulu Rokan akan

melakukan ekspansi terhadap Blok Rokan yang menjadi ladang minyak terbesar di Indonesia dan akan membuka 10 sumur minyak baru, sehingga PT. RPM yang sebelumnya menjadi perusahaan yang *Production, Supplier, and maintance* CPI selanjutnya akan bermitra di PT. Pertamina Hulu Rokan.

#### 4.2. **Visi dan Misi Perusahaan**

##### 1). **Visi**

Menjadi perusahaan kontrakto swasta nasional terdepan di industri kontraktor umum, supplier, dan pengadaan jasa tenaga kerja. Memberikan kesejahteraan kepada karyawan, pengurus, pemegang saham, dan *Stakeholder* lainnya melalui komitmen terhadap tata kelola perusahaan yang baik.

Menjadi perusahaan yang profesional dalam memenuhi kebutuhan disektor enerhi di Indonesia dengan mempergunakan baik Internasional dan nasional resources yang dapat dihandalkan oleh klien dalam menyediakan produk dan service yang berkualitas dengan layanan purna jual yang memuaskan sebagai solusi total atas kebutuhan dan keinginan mereka, serta menjadi mitra bisnis yang dapat dihandalkan oleh principal untuk memasarkan produknya di Indonesia.

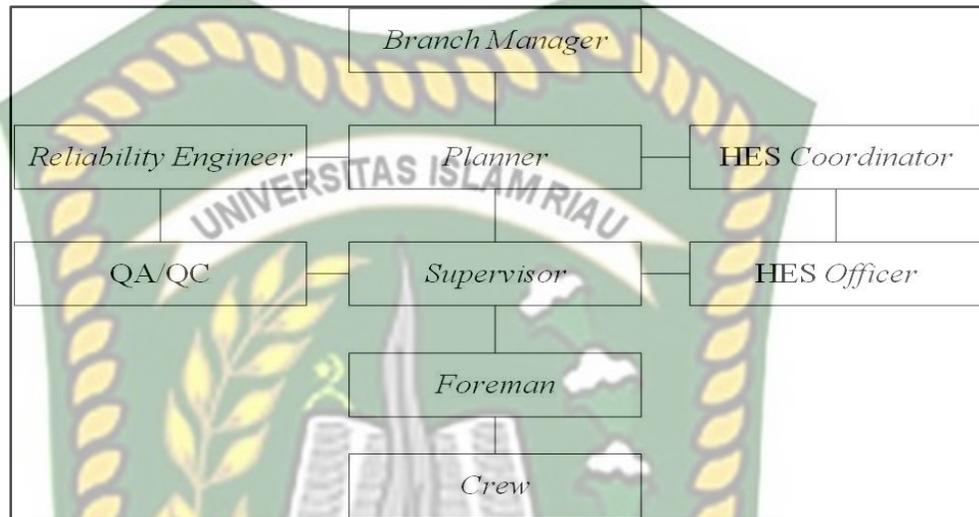
##### 2). **Misi**

Selalu menjaga komitmen untuk memberikan kepuasan pelanggan dengan memperhatikan kualitas, harga yang sesuai dengan waktu pekerjaan yang tepat pada setiap proyek yang dikerjakan, serta memberikan peluang lapangan kepada SDM yang berpotensi

### 4.3. Struktur Organisasi

Gambar 1.2

Struktur Organisasi PT. Ravindo Putra Mandiri



PT. Ravindo Putra Mandiri memiliki 5 level tingkatan jabatan, pada level pertama terdapat posisi *Branch manager*. Level kedua terdapat 3 jabatan yaitu RE (*Reliability engineer*), *planner*, dan HES *Coordinator*. 2 level ini bertanggung jawab untuk ke-8 lokasi tersebut. Selanjutnya ada level 3 yang diisi oleh 3 jabatan staf yaitu QA/QC, *Supervisor*, dan HES *Officer*. Pada level ini 3 staff ini hanya bertanggung jawab untuk 1 lokasi tertentu, staff tersebut akan langsung bertanggung jawab kepada pemegang jabatan di level 2. Selanjutnya ada level 4 yang diisi oleh jabatan *Foreman*, dan terakhir level 5 yaitu *Crew*.

Sistem pertanggung jawaban di PT. Ravindo Putra Mandiri setiap jabatannya harus bertanggung jawab satu level di atasnya, sehingga tidak ada *miss* komunikasi yang terjadi. Level paling bawah harus bertanggung jawab kepada level 4, tidak dapat langsung menyampaikan laporan kepada level yang paling teratas, ini bertujuan untuk penyampaian informasi secara merata kesetiap divisinya.

#### 4.4. **Aktivitas Perusahaan**

PT. Ravindo Putra Mandiri merupakan perusahaan yang memproduksi, menyediakan, dan merakit berbagai kebutuhan barang untuk perusahaan energi berupa *spare part* maupun barang utuh jadi. Terdapat beberapa macam produk yang dihasilkan oleh PT. Raavindo Putra Mandiri seperti *tubing, casing, well head and x'mas tree*, berbagai macam *valve* dan *fitting*. Namun pada cabang PT. Ravindo Putra Mandiri yang terletak di Limbat (Duri), PT. Ravindo Putra Mandiri lebih berfokus kepada produksi *spare part* kecil yang perakitan *valve* dan *well head x'mas tree*. Salah satu contoh produksi *spare part* adalah *slip on flange, welding neckflange*, dan *carbon steel flange*. *Spare part* tersebut merupakan salah satu bagian kecil dari perakitan *valve* dan *well head x'mas tree*.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

Pada bab ini akan dijelaskan hasil penelitian dalam pembahasan mengenai seberapa besar Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.RAVINDO PUTRA MANDIRI DI DURI.

Data yang didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 36 orang responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Responden dibedakan atas beberapa identitas yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

##### 5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Ravindo Putra Mandiri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.1**

**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Pria	34	94%
Wanita	2	6%
Jumlah	36	100%

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Dari data di atas dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 34 orang atau 94%. Sebanyak 2 orang responden berjenis kelamin wanita atau 5%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan karyawan perempuan pada bagian office dan bagian lapangan Minas PT. Ravindo Putra Mandiri.

### 5.1.2. Usia Responden

Adapun kisaran usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

**Tabel 5.2**

#### **Karakteristik Responden Menurut Usia**

No.	Umur Responden	Jumlah	Persentase
1	17-35 Tahun	2	5,6%
2	36- 46 tahun	10	27,8%
3	47-56 tahun	24	66,6%
<b>Jumlah</b>		36	100%

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat usia responden yang menunjukkan bahwa responden berumur 17-35 Tahun sebanyak 5,6% atau 2 responden, responden berumur 36-46 Tahun sebanyak 27,8% Atau sebanyak 10 Responden. Responden dengan umur 47-56 Tahun sebanyak

24 responden atau sebanyak 66,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur karyawan 47-56 tahun.

### 5.1.3. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 5.3

#### Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>SD</b>	0	0%
<b>SMP</b>	0	0%
<b>SMA/SEDERAJAT</b>	29	80,5%
<b>Diploma/S1/S2/S3</b>	7	19,5%
<b>Jumlah</b>	36	100%

Sumber: Data Olahan penelitian, 2021

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 29 orang atau sebanyak 80,5%. Sebanyak 7 orang memiliki pendidikan terakhir Diploma atau sebanyak 19,5%. Kemudian tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir ditingkat SD dan SMP.

## 5.2. Uji Validasi dan Uji Reabilitas

### 5.2.1. Uji Validasi

Uji validitas merupakan tingkat keandalan dan kesahihan sebagai alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid artinya menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian.

Uji validitas juga menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur relatif konsisten apabila digunakan berulang kali dan rumus yang di pakai adalah menggunakan *Alpha Cronbach*. Untuk uji validitas, instrumen kuesioner dapat dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5 \%$ .

Tabel 5.4

Hasil Uji Validitas dari Variabel Beban Kerja (X)

No	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	r tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan Hasil
1	0,513	0,329	Valid
2	0,427	0,339	Valid
3	0,493	0,329	Valid
4	0,528	0,329	Valid
5	0,662	0,329	Valid
6	0,505	0,329	Valid
7	0,722	0,329	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Dilihat dari tabel 5.4 hasil pengujian validitas di ketahui  $r_{tabel}$  dengan df 36 dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5% adalah 0,329. Sedangkan nilai  $r_{hitung}$  dalam uji validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* antara item pernyataan dengan total skor variabel. Maka dapat diketahui nilai  $r_{hitung} > 0,329$  ( $r_{tabel}$ ), artinya keseluruhan butir pernyataan tentang variable dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur pada penelitian ini.

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas dari Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No	Koefisien Korelasi (r Hitung)	r tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan Hasil
1	0,564	0,329	Valid
2	0,769	0,339	Valid
3	0,698	0,329	Valid
4	0,538	0,329	Valid
5	0,350	0,329	Valid
6	0,626	0,329	Valid
7	0,468	0,329	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas di ketahui  $r_{tabel}$  dengan df 36 tingkat signifikan 5% atau 0,05 adalah 0,329. Nilai  $r_{hitung}$  dalam uji validitas ini adalah *Pearson Correlation* antara item pernyataan dengan total skor variabel. Maka dapat diketahui nilai  $r_{hitung} > 0,329$  ( $r_{tabel}$ ), berdasarkan pernyataan diatas dapat diartikan bahwa keseluruhan butir pernyataan tentang variable dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur pada penelitian ini.

### 5.2.2. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat ketelitian, ketepatan atau keakuratan yang menunjukkan pada instrumen pengukuran. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach' alpha*. Batasan nilai dalam uji ini adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6, maka nilainya kurang baik.

**Tabel 5.6**

**Hasil Pengujian Reabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	7	0,621	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7	0,664	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Dari tabel 5.6 di atas dapat dilihat nilai koefisien reliabilitas variabel beban kerja adalah 0,621 dan nilai koefisien sebesar 0,664 . Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada masing-masing variabel penelitian adalah reliabel/dapat dipercaya, karena hasil nilai *croanbach's alpha* nya lebih besar dari 0,60.

### 5.3. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah menggambarkan situasi objek penelitian, memaparkan hasil jawaban responden. Data yang disajikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Ravindo Putra Mandiri. Data ini diperlukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada uraian berikut :

#### 5.3.1. Analisis Deskriptif Beban Kerja (X)

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi

Tabel 5.7

**Karyawan Sering Mendapatkan Pekerjaan yang Banyak dengan Waktu  
Menyelesaikan yang Singkat**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	2	5,6%
Setuju	16	44,4%
Kurang Setuju	11	30,6%
Tidak Setuju	6	16,7%
Sangat Tidak setuju	1	2,8%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian 2021*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dari 36 orang karyawan, 1 orang atau 2,8% mengatakan sangat tidak setuju, 6 orang atau 16,7% mengatakan tidak setuju, 11 orang atau 30,6% mengatakan kurang setuju dan 16 orang atau 44,4% mengatakan setuju serta 2 orang atau 5,6% mengatakan sangat setuju. Dari hasil tanggapan menjelaskan bahwa Karyawan berpendapat setuju dan sangat kurang setuju sering mendapat pekerjaan yang banyak dengan waktu menyelesaikan yang singkat. Perusahaan harus mempertahankan ini agar kinerja karyawannya terus meningkat seiring berkurangnya beban kerja yang karyawan rasakan.

Tabel 5.8

Karyawan memiliki waktu luang yang sedikit untuk beristirahat

Tanggapan	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	1	2,8%
Setuju	18	50,0%
Kurang Setuju	7	19,4%
Tidak Setuju	9	25,0%
Sangat Tidak Setuju	1	2,8%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang waktu untuk beristirahat dari 36 orang karyawan, 1 orang atau 2,8% mengatakan sangat tidak setuju, 9 orang atau 25,0% mengatakan tidak setuju, 7 orang atau 19,4% mengatakan kurang setuju dan 18 orang atau 50,0% mengatakan setuju serta 1 orang atau 2,8% mengatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tanggapan dimana karyawan memiliki waktu luang yang sedikit untuk beristirahat karyawan dominan pada tanggapan setuju yang berarti waktu luang untuk beristirahat karyawan baik, hal ini sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 5.9

**Karyawan sering mendapatkan tekanan secara mental dalam melaksanakan pekerjaan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	3	8,3%
Setuju	18	50,0%
Kurang Setuju	13	36,1%
Tidak Setuju	1	2,8%
Sangat Tidak Setuju	1	2,8%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan dari 36 orang karyawan, 1 orang atau 2,8% mengatakan sangat tidak setuju, 1 orang atau 2,8% mengatakan tidak setuju, 13 orang atau 36,1% mengatakan Kurang Setuju dan 18 orang atau 50,0% mengatakan setuju serta 3 orang atau 8,3% mengatakan sangat setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa tingginya tekanan dalam bekerja akan berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap turunnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Untuk itu, perusahaan harus mampu membentuk mental karyawan sehingga karyawan bersemangat didalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

**Tabel 5.10**

**Karyawan sering kali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	-	-
Setuju	13	36,1%
Kurang Setuju	11	30,6%
Tidak Setuju	10	27,8%
Sangat Tidak Setuju	2	5,6%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan dari 36 orang karyawan mengenai sering mendapatkan pekerjaan yang banyak dengan waktu menyelesaikan yang singkat, jawaban responden setuju sebanyak 13 orang atau 36,1%, dan jawaban responden kurang setuju sebanyak 11 orang atau 30,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan sering kali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan dikarenakan tanggapan responden lebih mengacu kepada tanggapan setuju, perusahaan harus bisa mengurangi hal ini agar karyawan dapat lebih baik dalam bekerja.

Tabel 5.11

**Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik perusahaan di luar jam kerja**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	-	-
Setuju	4	11,1%
Kurang Setuju	7	19,4%
Tidak Setuju	15	41,7%
Sangat Tidak Setuju	10	27,8%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang menjaga nama baik perusahaan dari 36 orang karyawan, 10 orang atau 27,8% mengatakan sangat tidak setuju, 15 orang atau 41,7% mengatakan tidak setuju, 7 orang atau 19,4% mengatakan Kurang setuju dan 4 orang atau 11,1% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Dari hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk menjaga nama baik perusahaan yang disebabkan karena memiliki hubungan kerja dengan perusahaan. Tanggung jawab yang diberikan harus mampu dilaksanakan dengan baik oleh karyawan, karena dengan tanggung jawab yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik didalam melaksanakan setiap pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan.

Tabel 5.12

**Karyawan sering mendapatkan pekerjaan lebih sehingga membuat daya tahan tubuh mengalami penurunan**

Tanggapan	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	-	-
Setuju	13	36,1%
Kurang Setuju	1	2,8%
Tidak Setuju	11	30,6%
Sangat Tidak Setuju	11	30,6%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang Mendapatkan pekerjaan yang lebih sehingga mengalami penurunan daya tahan tubuh karyawan, dari 36 orang karyawan, 11 orang atau 30,6% mengatakan sangat tidak setuju, 11 orang atau 30,6% mengatakan tidak setuju, 1 orang atau 2,8% mengatakan Kurang Setuju dan 13 orang atau 36,1% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tanggapan, dengan adanya beban pekerjaan yang berlebihan akan berdampak terhadap penurunan daya tahan tubuh karyawan seperti kebingungan dalam bekerja. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya didalam bekerja akan memberikan dampak yang buruk terhadap karyawan seperti karyawan akan merasa malas dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu sesuai peraturan perusahaan.

Tabel 5.13

Karyawan sering mendapatkan pekerjaan yang berat sehingga menyebabkan kelelahan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	-	-
Setuju	5	13,9%
Kurang Setuju	7	19,4%
Tidak Setuju	14	38,9%
Sangat Tidak Setuju	10	27,8%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan dari 36 orang karyawan mengenai sering mendapatkan pekerjaan yang banyak dengan waktu menyelesaikan yang singkat, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 10 orang atau 27,8%, dan jawaban responden tidak setuju sebanyak 14 orang atau 39,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan sering mendapatkan pekerjaan yang berat sehingga menyebabkan kelelahan dikarenakan tanggapan responden lebih mengacu terhadap tanggapan setuju. Perusahaan harus mengatasi hal ini agar karyawan lebih bersemangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Tabel 5.14

## Rekapitulasi Tanggapan Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X)

No.	Indikator	Jumlah Responden Pernyataan Variabel Beban Kerja (X)					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		1	2	3	4	5	
1.	Saya sering mendapatkan pekerjaan yang banyak dengan waktu menyelesaikan yang singkat.	2	16	11	6	1	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>72</b>
2.	Saya memiliki waktu luang yang sedikit untuk beristirahat	1	18	7	9	1	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>99</b>
3.	Saya sering mendapatkan tekanan secara mental dalam melaksanakan pekerjaan	3	18	13	1	1	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>3</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>87</b>
4.	Saya sering kali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	0	13	11	10	2	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>109</b>
5.	Saya memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik perusahaan di luar jam kerja	0	4	7	15	10	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>124</b>
6.	Saya sering mendapatkan pekerjaan lebih sehingga membuat daya tahan tubuh mengalami penurunan	0	13	1	11	11	
	<b>Niai Skor</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>44</b>	<b>55</b>	<b>128</b>
7.	Saya sering mendapatkan pekerjaan yang berat sehingga menyebabkan	0	5	7	14	10	

	kelelahan						
	<b>Nilai Skor</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>56</b>	<b>50</b>	<b>137</b>
	<b>Total Bobot Skor</b>						<b>756</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas variabel Beban Kerja (X) berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat diketahui jumlah skor dari keseluruhan indikator diatas adalah berjumlah 756. adapun nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Skor Maksimal =  $intem \times nilai\ tertinggi \times jumlah\ responden$

$$= 7 \times 5 \times 36 = 1.260$$

Skor Minimal =  $intem \times nilai\ terendah \times jumlah\ responden$

$$= 7 \times 1 \times 36 = 252$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{Skor\ maksimal - skor\ minimal}{Skor} = \frac{1.260 - 252}{5} = 201,6$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Beban Kerja pada

PT. Ravindo Putra Mandiri dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Tinggi = 1.058,4 – 1.260

Tinggi = 856,8 – 1.058,4

Sedang = 655,2 – 856,8

Rendah = 453,6 – 655,2

Sangat Rendah = 252 – 453,6

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai beban kerja dimana jumlah total skor sebesar 756 dalam kategori Sedang berada diantara 655,2 – 856,8. Hal ini merupakan bahwa Beban Kerja yang Sedang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika Beban Kerja yang Sangat tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Dimana nilai skor tertinggi sebesar 137 pada tanggapan responden mendapatkan pekerjaan berlebihan menyebabkan kelelahan, sementara nilai skor terendah sebesar 72 pada tanggapan responden tentang waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 5.3.2. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan

**Tabel 5.15**

**Karyawan harus memahami akan hasil kerja yang telah dilakukan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	8	22,2%
Setuju	8	22,2%
Kurang Setuju	7	19,4%
Tidak Setuju	13	36,1%
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan dari 36 orang Karyawan mengenai harus memahami akan hasil kerja yang telah dilakukan, jawaban responden Sangat Setuju berjumlah 8 responden atau 22,2%, setuju sebanyak 8 orang atau 22,2%, dan jawaban responden kurang setuju berjumlah 7 orang atau 19,4% Tidak setuju 13 orang atau 36,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan harus memahami akan

hasil kerja yang telah dilakukan, dikarenakan tanggapan responden lebih mengacu terhadap tanggapan Tidak setuju.

**Tabel 5.16**

**Karyawan Sangat Memperhatikan Ketelitian Ketika Bekerja**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	9	25,0%
Setuju	10	27,8%
Kurang Setuju	5	13,9%
Tidak Setuju	12	33,3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan dari 36 orang Karyawan mengenai sangat memperhatikan ketelitian ketika bekerja, jawaban responden Sangat Setuju berjumlah 9 responden atau 25,0%, setuju berjumlah 10 responden atau 27,8%, jawaban responden kurang setuju sebanyak 5 orang atau 13,9%, dan tidak setuju sebanyak 12 orang atau 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kurang memperhatikan ketelitian ketika bekerja, dikarenakan tanggapan responden lebih mengacu terhadap tanggapan Tidak setuju.

Tabel 5.17

**Karyawan Harus Bertanggung Jawab Terhadap apa yang Dikerjakan**

Tanggapan	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	8	22,2%
Setuju	13	36,1%
Kurang Setuju	10	27,8%
Tidak Setuju	5	13,9%
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan dari 36 orang Karyawan harus bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan, Jawaban responden Sangat Setuju berjumlah 8 responden atau 22,2%, setuju sebanyak 13 orang atau 36,1%, jawaban responden kurang setuju sebanyak 10 orang atau 27,8% dan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 13,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan harus bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan, dikarenakan tanggapan responden lebih mengacu terhadap tanggapan Setuju.

Tabel 5.18

**Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu**

Tanggapan	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	-	-
Setuju	10	27,8%
Kurang Setuju	15	41,7%
Tidak Setuju	11	30,6%
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan dari 36 orang karyawan mengenai dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat waktu, jawaban responden setuju sebanyak 10 orang atau 27,8%, jawaban responden kurang setuju sebanyak 15 orang atau 41,7% dan jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang atau 30,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dikarnakan tanggapan responden lebih mengacu terhadap tanggapan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 5.19

Karyawan Mampu Memperoleh Hasil Kerja yang Baik

Tanggapan	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	-	-
Setuju	14	38,9%
Kurang Setuju	16	44,4%
Tidak Setuju	6	16,7%
Sangat Tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan dari 36 Orang karyawan mengenai Karyawan mampu memperoleh hasil kerja yang baik, jawaban responden Setuju Sebanyak 14 orang atau 38,9%, kurang setuju sebanyak 16 orang atau 44,4%, jawaban responden tidak setuju sebanyak 6 orang atau 16,7% . Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kurang memperoleh hasil kerja yang baik, dikarnakan tanggapan responden lebih mengacu terhadap tanggapan Kurang setuju.

Tabel 5.20

Setiap Karyawan Harus Menyelesaikan Segala Pekerjaan yang Telah Diberikan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	3	8,3%
Setuju	11	30,6%
Kurang Setuju	6	16,7%
Tidak Setuju	16	44,4%
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan dari 36 orang karyawan mengenai Setiap karyawan harus menyelesaikan segala pekerjaan yang telah diberikan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,3%, jawaban responden setuju sebanyak 11 orang atau 30,6%, kurang setuju 6 orang atau 16,7%, dan tidak setuju 16 orang atau 44,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Setiap karyawan harus menyelesaikan segala pekerjaan yang telah diberikan, dikarenakan tanggapan responden lebih mengacu terhadap tanggapan tidak setuju.

Tabel 5.21

Karyawan Dapat Mencapai Target Pekerjaan yang Diberikan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	5	13,9%
Setuju	14	38,9%
Kurang Setuju	11	30,6%
Tidak Setuju	6	16,7
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan dari 36 orang karyawan mengenai Karyawan Dapat Mencapai Target Pekerjaan yang Diberikan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 5 orang atau 13,9%, jawaban responden setuju sebanyak 14 orang atau 38,9%, kurang setuju 11 orang atau 30,6%, dan tidak setuju 6 orang atau 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Dapat Mencapai Target Pekerjaan yang Diberikan, dikarnakan tanggapan responden lebih mengacu terhadap tanggapan setuju.

Tabel 5.22

## Rekapitulasi Tanggapan Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Jumlah Responden Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Karyawan harus memahami akan hasil kerja yang telah dilakukan	8	8	7	13	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>119</b>
2.	Saya sangat memperhatikan ketelitian ketika saya bekerja.	9	10	5	12	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>112</b>
3.	Karyawan harus bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan.	8	13	10	5	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>40</b>	<b>52</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>132</b>
4.	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.	0	10	15	11	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>107</b>
5.	Karyawan mampu memperoleh hasil kerja yang baik.	0	14	16	6	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>116</b>
6.	Setiap karyawan harus menyelesaikan segala pekerjaan yang telah diberikan.	3	11	6	16	0	

	<b>Nilai Skor</b>	<b>15</b>	<b>44</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>109</b>
7.	Saya dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan kepada saya.	5	14	11	6	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>25</b>	<b>56</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>126</b>
<b>Total Bobot Skor</b>							<b>821</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat diketahui jumlah skor dari keseluruhan indikator diatas adalah berjumlah 821. Adapun nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= \text{intem} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden} \\ &= 7 \times 5 \times 36 = 1.260 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &= \text{intem} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Jumlah Responden} \\ &= 7 \times 1 \times 36 = 252 \end{aligned}$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.260 - 252}{5} = 201,6$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kinerja karyawan pada PT.

Ravindo Putra Mandiri dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Tinggi = 1.058,4 – 1.260

Tinggi = 856,8 – 1.058,4

Sedang = 655,2 – 856,8

Rendah = 453,6 – 655,2

Sangat Rendah = 252 – 453,6

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan dimana jumlah total skor sebesar 821 dalam kategori sedang berada diantara 655,2 – 856,8. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan selalu berusaha meningkatkan kinerja yang dihasilkan, dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dimana nilai skor tertinggi sebesar 132 pada pernyataan Harus bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakan, sementara nilai skor terendah sebesar 107 pada Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

#### 5.4. Uji Regresi Linier Sederhana

Mengelola data menggunakan metode analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas Beban Kerja (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

**Tabel 5.23**

**Hasil Uji Regresi Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.646	3.209		10.484	.000		
	BEBAN_KERJA	-.669	.143	-.625	-4.672	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan hasil spss diatas, Persamaan regresi dari hasil perhitungan *statistic* didapat sebagai berikut :

$$Y = a - bX$$

$$Y = 33,646 - 0,669X$$

Arti dari persamaan regresi tersebut adalah :

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 33.646 menyatakan bahwa beban kerja dianggap sama dengan nol, maka variable kinerja karyawan adalah sebesar 33.646

- b) Nilai koefisien regresi sebesar  $-0,669$  menyatakan bahwa variabel beban kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar  $0.669$
- c) Jadi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.

## 5.5 Hipotesis

### 5.5.1. Uji Parsial (uji t)

Uji hipotesis menggunakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara suatu variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a$  : Terdapat pengaruh secara signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria Pengujian :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan signifikan:

1) Jika signifikan  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima

2) Jika signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil pengujian pengaruh variabel independen beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

**Table 5.24**

**Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.646	3.209			10.484	.000		
	BEBAN_KERJA	-.669	.143	-.625		-4.672	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN  
Sumber : Data Olahan SPSS 26.2021

Dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, maka harus diketahui nilai  $t_{tabel}$  dengan menentukan *degree of freedom* (df) adalah :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha/2 \\
 &= 36 - 1 - 1 : 0,05/2 \\
 &= 34 : 0,025 \\
 &= 0,329
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 5.24 nilai  $t_{\text{hitung}} (-4,672) < t_{\text{tabel}} (0,329)$  nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 5.5.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan sebagai ukuran kehandalan model dalam menjelaskan perubahan dan variasi nilai variabel dependen (beban kerja). Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 – 1, jika koefisien determinasi adalah 1 maka dapat disimpulkan bahwa perubahan nilai variabel dependen secara sempurna diterangkan oleh variabel-variabel bebas atau variabel independen dalam model.

Tabel 5.25

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.391	.373	3.213

a. Predictors: (Constant), BEBAN\_KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Dari tabel 5.26 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi model adalah 0,391%. Hal ini menjelaskan bahwa sumbangan/pengaruh yang diberikan oleh Variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 39,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9%. perubahan nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Berikut Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi :

Tabel 5.26

**Interval Nilai Koefisien Korelasi dan  
Kekuatan Hubungan**

No.	Interval Nilai	Kekuatan Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2.	0,20 - 0,399	Rendah
3.	0,40 - 0,599	Sedang
4.	0,60 - 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2004:183)*

Dari output diatas diketahui nilai R sebesar 0,625 atau sebesar 62,5% Artinya adalah bahwa hubungan antara variabel independen (beban kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki hubungan yang kuat.

## 5.6. Pembahasan

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RAVINDO PUTRA MANDIRI di Duri.**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ketahui bahwa variable beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri. Arah hubungan negatif yang berarti menunjukkan ketika beban kerja karyawan tinggi, maka akan menurunkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya, ketika beban kerja karyawan rendah maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Akan tetapi pada kenyataannya beban kerja tidak selalu mempengaruhi kinerja karyawan, dimana faktor yang mempengaruhi beban kerja itu sendiri sangat banyak dan tergantung kepada persepsi individu dalam menghadapi masalah. Terkadang ada individu saat menghadapi beban kerja yang berat merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya sehingga akan lebih tekun dan giat dalam mencapai target yang telah diberikan.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Bagus Setiawan Sutowo Putro (2016) dengan judul Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan ( Studi kasus pada PT. Budi Sehat di Surakarta ) dengan hasil penelitian

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Sehat di Surakarta.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan metode purposive sampling, dengan populasi sebanyak 180 orang sehingga sampel yang digunakan sebanyak 36 responden bagian office dan bagian lapangan. Dalam penelitian ini membahas pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri.
2. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ravindo Putra Mandiri di Duri adalah benar karena dapat dibuktikan secara statistik.
3. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) bernilai positif dan berada pada kategori Kuat.

## 6.2. SARAN

Dilihat dari hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran terkait hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan dapat meningkatkan sumber daya yang ada di PT. RAVINDO PUTRA MANDIRI serta mempertahankan sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih lagi.
2. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan dapat menjaga beban kerja dengan baik agar target perusahaan terus tercapai dan kegiatan perusahaan berjalan dengan baik.
3. Perusahaan harus mewujudkan suasana kerja yang nyaman, seperti terciptanya bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja guna meningkatkan kinerja dan berprestasi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, akan lebih baik menambah jumlah variable yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan memperluas objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga penelitiselanjutnya dapat melengkapi peneliti sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astianto.2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*,Vol.3, No.7, 1-17.
- Chandra, Riny. Dan Adriansyah, Dody. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang*.Langsa.Jurnal pada Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Langsa, Aceh.Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Surakarta.
- Dhini Rama Dhania Volume I, No 1, Desember 2010 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus) *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*.
- Dadang Suparman. 2020. Pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada CV.Perdana mulia desa ciringin kulon kecamatan caringin kabupaten sukabumi. *Jurnal pada STIE PASIM; Sukabumi*, Jul-Des 2020; Vol. 09 No. 02.
- Koesomowidjojo, suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Anilisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusi*.PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

- Monika, Sinta. 2012. *Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Perkasa*. Bandung. Jurnal pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 2, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi Ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sakti.2016. Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Karyawan Administrasi di Univeritas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol.5, No.1, 1-15.
- Sedarmayanti, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Poltak, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Thesis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara 2003), h.44.