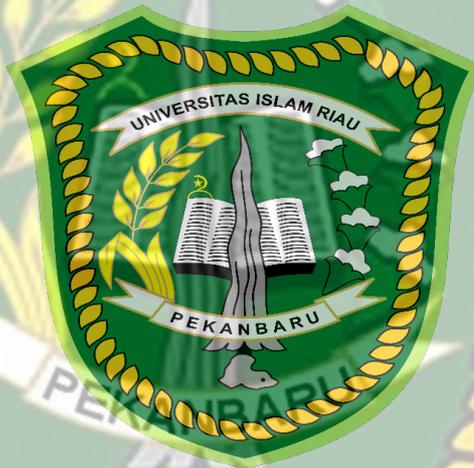


SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMASA PANDEMI COVID-19 DIPERUSAHAAN UMUM
DAERAH AIR MINUM TIRTA TERUBUK
CABANG SEL. PAKNING KABUPATEN BENGKALIS**

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



DISUSUN OLEH

DEWI RAHMI YANTI

NPM : 175210981

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMASA PANDEMI COVID-19 DIPERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA TERUBUK CABANG SEI. PAKNING KABUPATEN BENGKALIS

Oleh

DEWI RAHMI YANTI

NPM : 175210981

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis. Populasi penelitian ini menggunakan 34 orang responden, yang diambil dari seluruh karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana dengan alat bantu aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis, dengan t hitung yang negative Sedangkan kontribusi yang diberikan beban kerja terhadap kinerja karyawannya dalam kategori lemah.

Kata kunci : *Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

***THE EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE
DURING THE COVID-19 IN PUBLIC WATER COMPANIES IN THE TIRTA
TERUBUK BRANCH SEI. PAKNING KABUPATEN BENGKALIS***

OLEH

DEWI RAHMI YANTI

NPM: 175210981

The purpose of this study is to determine the effect of workload on employee performance the research was conducted with the title the effect of workload on employee performance during the covid-19 pandemic in public water companies in the tirta terubuk branch Sei. Pakning Kabuaten Bengkalis. The population of this study used 34 respondents, which were taken from all employees at the public water companies in the Tirta Terubuk branch Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis. Data collection techniques in this study used questionnaires and interviews. Data analysis in this study used descriptive analysis and simple linear regression with the SPSS version 25 application tool. The result of the study show that partially the workload variable has a positive and significant effect on employee performance at the public water companies in the Tirta Terubuk branch Sei. Akning Kabupaten Bengkalis. With negative to while the contribution given by the workload to employee performance in category is weak.

Keyword : workload, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada ALLAH SWT, atas karunia dan limpahan rahmat-Nya dan Nabi Muhammad SAW sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis”**. Yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan program studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau.

Peneliti menyadari bahwa selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan pembimbing, penunjuk dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis khususnya kepada :

1. Ibu Eva Sundari, SE.,MM.,CRBC 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. Sekaligus selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing dan memotivasi peneliti selama penelitian ini dilakukan.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, SE, MM dan bapak Deswarta,SE,MM sebagai penguji 1 dan 2 yang telah banyak memberi masukan dan saran kepada peneliti agar skripsi ini menjadi lebih baik.
4. Sege nap Dosen Universitas Islam Riau atas tambahan ilmu pengetahuan dan pembelajaran hidup peneliti dapatkan selama kegiatan perkuliahan,

serta karyawan/i Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus.

5. Bapak Juli Hendri, SE selaku Kepala Cabang Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis. Telah bersedia memberi izin dan kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini.
 6. Kepada Orang Tua saya ayahnda Agus Salim, S.Pd.SD dan ibunda Rubiah, S.Pd., serta Ananda Reni Safira Yanti dan Miranti Duhani dan seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara moril maupun materil.
 7. Terima kasih kepada teman-teman angkatan 2017 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
 8. Pihak-pihak yang tidak peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- Akhir kata, dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penulisan skripsi ini, semoga karya tulis ini dapat berguna bagi pembaca, peneliti selanjutnya dan almamater Universitas Islam Riau.

Pekanbaru, 24 November 2021

Penulis

DEWI RAHMI YANTI

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.... Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1.... Beban Kerja.....	11
2.1.1.... Pengertian Beban Kerja.....	11
2.1.2.... Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	12
2.1.3.... Indikator Beban Kerja.....	13
2.1.4.... Dampak Beban Kerja.....	16
2.1.5.... Pengukuran Beban Kerja.....	16
2.1.6.... Manfaat Pengukuran Beban Kerja.....	17
2.2.... Kinerja Karyawan.....	19
2.2.1.... Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.2.2.... Penilaian Kinerja.....	21
2.2.3.... Tujuan Penilaian Kinerja.....	23
2.2.4.... Manfaat Penilaian Kinerja.....	31
2.2.5.... Indikator Penilaian Kinerja.....	35
2.2.6.... Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	36
2.3.... Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2.4.... Penelitian Terdahulu.....	44

2.5.....Kerangka Penelitian.....	46
2.6.....Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1.....Objek /Lokasi Penelitian.....	48
3.2.....Operasional Variabel Penelitian.....	48
3.3.....Populasi dan Sampel.....	49
3.4.....Jenis dan Sumber Data.....	49
3.5.....Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6.....Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	57
4.1..... Sejarah Singkat Perusahaan.....	57
4.2..... Visi dan Misi Perusahaan.....	57
4.3..... Struktur Organisasi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei.Pakning Kabupaten Bengkalis.....	58
4.4..... Aktivitas Perusahaan.....	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
5.1..... Identifikasi Responden.....	61
5.1.1..... Umur.....	61
5.1.2..... Jenis Kelamin.....	63
5.1.3..... Pendidikan Terakhir.....	64
5.2..... Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
5.2.1..... Uji Validitas.....	66
5.2.2..... Uji Reliabilitas.....	69
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	70
5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Beban Kerja.....	81
5.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	84
5.6..... Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan.....	94
5.7..... Analisis Regresi Linier Sederhana.....	93
5.8..... Hipotesis.....	99
5.8.1..... Analisis Uji Determinasi (R^2).....	99

5.8.2.... Uji t (Parsial).....	100
5.9..... Pembahasan Hasil Penelitian.....	102
BAB VI PENUTUP.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN.....	110



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei.Pakning Kabupaten Bengkalis.....	5
Tabel 1.2 Daftar Laporan Pengaduan dan Pelayanan Pelanggan.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	48
Tabel 5.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur.....	62
Tabel 5.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 5.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Data Beban Kerja.....	66
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Data.....	69
Tabel 5.7 Target yang Harus Dicapai Saat Pandemi Covid-19.....	70
Tabel 5.8 Karyawan Menegerjakan Banyak Pekerjaan yang Harus Diselesaikan.....	71
Tabel 5.9 Jika Terjadi Gangguan/Kebocoran Karyawan Menjadi Sangat Sibuk.....	71
Tabel 5.10 Pekerjaan yang Diberikan Saat Pandemi Covid-19 Sinkron dengan Kemampuan Daya Tahan Tubuh.....	72
Tabel 5.11 Pemimpin Memberi Tugas dengan Adil.....	73
Tabel 5.12 Tugas yang Diberikan Sesuai dengan Ruang Lingkup Pekerjaan.....	73
Tabel 5.13 Karyawan Merasakan Kelelahan Fisik Saat Melaksanakan Pekerjaan.....	74
Tabel 5.14 Fasilitas yang Ada Memungkinkan Untuk Menyelesaikan Tepat Waktu.....	75
Tabel 5.15 Waktu Bekerja Melebihi Jadwal Yang Ditentukan.....	75
Tabel 5.16 Jika Terjadi Gangguan/Kebocoran Karyawan Harus Segera Memperbaiki.....	76
Tabel 5.17 Jika Terjadi Gangguan/Kebocoran Karyawan Yang Piket Akan Memperbaikinya.....	77
Tabel 5.18 rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Beban Kerja.....	78
Tabel 5.19 Karyawan Dapat Memahami Semua Pekerjaan yang Diberikan.....	82
Tabel 5.20 Karyawan Memiliki Keterampilam Dalam Mengerjakan Tugas.....	82
Tabel 5.21 Setiap Pekerjaan Selalu Dikerjakan Dengan Ketelitian.....	81

Tabel 5.22 Karyawan Bekerja Dengan Skill Dan Kemampuan Pada Bidang Yang Dikerjakan.....	84
Tabel 5.23 Karyawan Mampu Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Tanggung Jawab.....	85
Tabel 5.24 Karyawan Bekerja Dengan Prosedur Yang Ada.....	85
Tabel 5.25 Karyawan Bertanggung Jawab Pada Setiap Hasil Kerja.....	86
Tabel 5.26 Karyawan Selalu Datang Dan Pulang Tepat Waktu.....	87
Tabel 5.27 Waktu Yang Diberikan Untuk Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Target Perusahaan.....	87
Tabel 5.28 Setiap pekerjaan Yang Diberikan Selalu Siap Tepat Waktu.....	88
Tabel 5.29 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Kinerja Karyawan.....	89
Tabel 5.30 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	93
Tabel 5.31 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	95
Tabel 5.32 Hasil Uji t (Parsial).....	95



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Penelitian.....	46
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.....	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam organisasi sehingga harus dikelola, dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi maka, SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusiawinya saja (fisik), tetapi kemampuan karyawannya tersebut bakat, kompetensi, ide, produktivitas dan kinerja. Sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk mengaturnya. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Dessler (2017 : 4), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Hasil kerja yang dicapai karyawan sangat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila suatu perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat. Usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan itu salah satunya dengan memiliki karyawan yang berkapasitas baik. Untuk itu karyawan harus memiliki kinerja yang baik pula dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu yang menjadi faktor utama penentu dalam kinerja karyawan yaitu terkait dengan beban kerja.

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

Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehar-hari. Beban kerja berdampak secara langsung berdasarkan besarnya beban kerja yang dirasakan oleh pekerja. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan dari masing-masing pekerja dalam menerima beban kerja tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja yang melebihi batas normal akan mengalami stress kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya masing-masing. Beban kerja yang dikerjakan karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama beban kerja sesuai standar, yaitu

pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan karyawan. Kedua beban kerja yang terlalu tinggi, yaitu pekerjaan yang deiberikan melebihi kemampuan karyawan. Ketiga beban kerja yang terlalu rendah, yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan karyawan.

PERUMDA Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning ini adalah salah satu perusahaan dibidang penjualan air bersih. Perusahaan ini telah berdiri ditahun 1994. Dan sekarang dibawah pimpinan bapak Juli Hendri, SE. perusahaan ini berlokasi di Jl. Sudirman Dompas No 01, Kecamatan Bukit Batu, Sungai Pakning Kabupaten Bengkalis.

Beban kerja di PERUMDA Air Minum Tirta Terubuk salah satunya ialah terjadi banyaknya penunggakan pembayaran air bersih. Tanggung jawab ini biasa dibebankan kepada pekerja yang berprofesi sebagai Staf Umum dan Hubla. Sehingga karyawan harus menambah kerjanya dengan membuat surat peringatan kepada semua pelanggan yang melakukan penunggakan dan mengantarkan surat peringatan tersebut ke setiap rumah. Hal ini tentunya sangat sulit dilakukan karena banyaknya pelanggan yang melakukan penunggakan. Terdapat 203 pelanggan yang melakukan penunggakan dan penunggakannya berkisar Rp.100.000 hingga Rp. 2.250.000 dan ditambah dengan denda yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga dengan terdapatnya penunggakan terjadinya ketidaklancaran pemasukan. Penunggakan tentunya mempengaruhi kinerja karyawan dan mempengaruhi aktivitas diperusahaan. Dikarenakan kondisi pandemi yang belum berakhir menjadi salah satu alasan

pengguna/ konsumen melakukan penunggakan. Berikut adalah data penunggakan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.

Adapun informasi yang didapatkan dari Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang dilakukan dengan metode wawancara yaitu, mengetahui jam masuk, jam istirahat, jam pulang, shif kerja selama pandemi covid-19, aturan kerja selama covid-19, dan job description. Kesimpulan hasil wawancara tersebut adalah bagian Staf Umum dan Hubla merasa terbebani dengan adanya pelanggan yang melakukan penunggakan dan bagian Distribusi merasa terbebani dengan banyaknya pemutusan pelanggan, pergantian meter dan pengaduan pelanggan. Dan bagian Distribusi harus sigap karena sewaktu-waktu jika terjadi kebocoran dan keluhan lainnya. Serta selalu mematuhi protokol kesehatan yang berlaku di Perusahaan Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.

PERUMDA Air Minum Tirta Terubuk memiliki jumlah karyawan sebanyak 34 orang, perusahaan ini sangat menginginkan agar setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan, selain itu karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya juga diharapkan memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan.

Dalam melaksanakan kegiatan kerjanya, PERUMDAM Tirta Terubuk memperkerjakan 34 orang karyawan, adapun komposisi/bagian dari masing masing karyawan ini dapat dilihat dari table berikut ini:

Tabel 1.2

Komposisi Karyawan/ Bagian PERUMDA Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis

NO	BAGIAN	Jumlah Pegawai (Orang)
1.	Kepala Cabang	1
2.	Kepala Seksi Umum & Hubla	1
3.	Staf Inkaso	1
4.	Staf Ahli Teknik	2
5.	Pengawas Bidang Teknik	1
6.	Kabag Hubla	1
7.	Staf Umum & Hubla	4
8.	Kasie Gudang	1
9.	Honor Kontrak/Catat Meter	2
10.	Kepala Seksi Teknik	1
11.	Staf Distribusi	6
12.	Danru Produksi	1
13.	Honor Kontrak/Staf Produksi	3
14.	Staf Produksi	4
15.	Staf Rekening	1

16.	Kaur Rekening	1
17.	Honor Kontrak/Security	1
18.	Honor Kontrak/Operator	2
19.	Σ	34

Sumber : PERUMDA AIR MINUM Tirta Terubuk cabang Sei. Pakning

Kabupaten Bengkalis Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 34 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Didalam kinerja tentunya memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktivias sehingga yang diharapkan perusahaan tersebut bisa berjalan sesuai yang diinginkan.

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar terus memperhatikan kinerja mereka maka dapat dilihat dari laporan penagduan dan pelayanan pelanggan, berikut adalah jumlah perkembangan pengaduan dan pelayanan pelanggan pada PERUMDA Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning :

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Pemutusan Pelanggan, Pergantian Meter dan Pengaduan Pelanggan PERUMDA Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis Tahun 2020

NO	BULAN	JUMLAH		
		PEMUTUSAN PELANGGAN	PERGANTIAN METER	PENGADUAN PELANGGAN
1	JANUARI	-	1	46
2	FEBRUARI	22	4	16
3	MARET	30	17	14
4	APRIL	10	5	18
5	MEI	11	23	17

6	JUNI	1	10	10
7	JULI	19	2	17
8	AGUSTUS	4	18	17
9	SEPTEMBER	6	44	12
10	OKTOBER	15	14	16
11	NOVEMBER	7	10	9
12	DESEMBER	9	2	7
13	Σ	134	150	199

Sumber : PERUMDA Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning

Kabupaten Bengkalis

Dari keterangan table 2 diatas dapat kita lihat pada tahun 2020 dapat kita lihat, bahwa secara umum pemutusan pelanggan PERUMDA Air Minum Tirta Terubuk mengalami naik turun, paling tinggi terjadi dibulan Maret sebanyak 30 pelanggan dikarenakan banyaknya terjadi penunggakan pembayaran yang disebabkan perekonomian masyarakat menurun salah satu alasannya yaitu akibat dampak pandemi covid-19. Tetapi, sebelum dilakukan pemutusan pelanggan, pihak perusahaan memberi toleransi sesuai kebijakan-kebijakan perusahaan. Dengan cara, sebelum terjadinya pemutusan pihak perusahaan akan melakukan tindakan sesuai SOP diperusahaan tersebut yaitu memberikan batas waktu pembayaran dan melakukan pemutusan aliran sementara. Pihak perusahaan juga memberikan toleransi dengan berbagai pertimbangan dan diberi batas untuk menyicil penunggakan pembayaran air bersih jika ingin melanjutkan pemakaian air bersih. Jika pelanggan tidak ada inisiatif untuk membayar atau menyicil maka perusahaan akan langsung melakukan pemutusan meter pelanggan.

Data pergantian meter paling tinggi terjadi pada bulan September sebanyak 44. Pergantian meter ini disebabkan karena meter sudah rusak dan umur meter sudah lama/ meternya sudah usang maka perlu diganti oleh pihak perusahaan. Pergantian meter ini bersifat relatif atau berubah-ubah dari waktu ke waktu.

Data pengaduan pelanggan disebabkan banyaknya hambatan dialiran air, seperti terjadinya kebocoran atau terjadi kerusakan di jaringan pipa persil dan penyumbatan pipa. Contohnya jika disalah satu rumah pelanggan aliran airnya tidak masuk maka pelanggan tersebut akan komplain terhadap perusahaan. Pengaduan pelanggan paling tinggi yaitu 46 pelanggan terjadi pada bulan Januari. Jadi pihak perusahaan menganggap laporan-laporan pelanggan tersebut sebagai pengaduan pelanggan.

Data diatas menunjukkan bahwa banyaknya pemutusan pelanggan, pergantian meter dan pengaduan pelanggan yang ditujukan kepada bagian distribusi karena bagian tersebut adalah tugas / pekerjaan yang harus mereka atasi, standar pekerjaan dibagian distribusi yaitu sebanyak 5- 15 / bulan dalam mengerjakan atau memperbaiki suatu masalah/ kebocoran, karena disetiap pekerjaan tentunya terdapat tingkat kesulitan yang berbeda. Dan bagian disitribusi juga mengatasi jika terjadinya masalah kebocoran pipa besar hingga memakan waktu yang cukup lama.

Selama priode tertentu suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan akan baik, sehingga terdapat hubungan erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja

perusahaan. Dalam suatu perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Dari beban kerja yang dialami pada karyawan tersebut maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian : **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.**

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu “ Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Paking Kabupaten Bengkalis?”

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja dan kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 pada Perusahaan Umum

Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Paking Kabupaten Bengkalis.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.

2. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi penulis, penelitian ini sebagai informasi yang sangat berharga, karena dapat meningkatkan wawasan, pengalaman dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh beban kerja terhadap kinerja dimasa corona ini didalam perusahaan.
- 2) Bagi pihak perusahaan, dapat digunakan sebagai masukan guna menginspirasi para karyawan agar tidak mengalami beban kerja, sehingga tujuan perusahaan dalam pencapaian produktivitas dan mengemabangkan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan masalah beban kerja.
- 3) Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil permasalahan yang sama.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Menpan dalam sintamonika (2017) beban kerja ialah jumlah atau kumpulan aktivitas yang harus dituntaskan oleh pemegang jabatan atau unit

organisasi pada waktu tertentu. Sebaliknya beban kerja ialah jumlah pekerjaan yang seharusnya dibebankan pada unit organisasi maupun sutau jabatan dan menggambarkan perolehan antara norma waktu dan volume kerja (Pemendagri No. 12/2008)..

Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Kasmir (2016:40), beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja atau suatu unit jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktpr eksternal dan faktor internal. (Menurut Rodhal 2000 dalam Pracinasari,2013), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal dan internal antara lain :

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik.

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

2. Organisasi Kerja.

Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

3. Lingkungan Kerja

Faktor ini meliputi tipe dan lokasi tempat kerja, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan perusahaan, pelayanan penunjang dan lain sebagainya.

b. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2.1.3 Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja terdapat beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus diemban oleh karyawan (Koesmowidjojo:2017:33). Indikator tersebut antara lain :

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerja yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan langsung dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur didalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja didalamnya dapat :

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
- e. Memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.

- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan sekerja.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya suatu perusahaan memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 30 perbaikan/pergantian meter dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 15 perbaikan/pergantian meter perhari. Pada awalnya tidak akan menjadi masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini. Namun, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentu akan membutuhkan energy, baik fisik maupun psikis jauh lebih berat. Atau misalnya suatu perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan dimana pekerjaan tersebut bisa dilaksanakan hanya dalam waktu setengah hari. Waktu yang sesisa setelah pekerjaan usai tidak dipergunakan sebaik-baiknya karena kurangnya perhatian akan beban kerja karyawan. Rasa bosan yang melanda dari hari ke hari karena beban pekerjaan yang terlalu ringan inilah yang akan membuat karyawan merasa bosan berada di tempat kerjanya. Dari hari ke hari

pun demikian sehingga karyawan akan semakin terbebani dengan pekerjaan yang didelegasikan kepada dirinya.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.4 Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba (2000) dalam Setiawan (2016), beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek seperti kelelahan fisik maupun kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional, misalnya sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton pada karyawan.

Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya, menurut setyawan dan kuswati (2006) dalam setiawan (2016) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

2.1.5 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Muskamal 2010 dalam Andriani. 2020). Pengukuran beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif

Pengukuran subjektif yaitu pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirumuskan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).

2. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja berdasarkan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

3. Pengukuran fisiologis

Pengukuran fisiologis yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.6 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) dalam Jeky, dkk (2018) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain, lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja lebih efektif.

Menurut Muskamal (2010) dalam Andriani (2020) , dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi yakni :

1. Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
4. sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan structural.

6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. Reward dan punishment terhadap unit atau jabatan.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pemimpin dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia
12. Beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) dalam Jeky dkk (2018).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Fatimah (2017:12) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu.

Kinerja menurut Moehariono (2014:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja menurut Sodikin (2017) dalam sari (2020) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, karyawan dapat belajar betapa besar kinerjanya melalui sarana informasi. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk organisasi.

Kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. (Oxford Dictionary dalam Moeheriono 2014:96).

Kinerja menurut prespektif islam menurut Indrastuti (2021:116) adalah bentuk atau cara individu dalam mengaktualisaikan dirinya. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahamam yang dianut serta dilandasi pada prisnsip moral yang kuat dan dapat dijadikan motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surah Al-Fath ayat 29 berikut ini :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءَ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيَّمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مَنْ أَثَرَ السُّجُودِ ذَلِكَ مِثْلُهُمْ فِي الثُّورَانِ وَمِثْلُهُمْ فِي الْأَحْيَالِ كَزُرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَازْرَعَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوْقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا K

Artinya : Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu semakin kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus di atas batangnya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada

orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka, ampunan dan pahala yang besar.

Dari penjelasan ayat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja diharuskan untuk mencapai karunia dari Allah SWT. Tujuan dari seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang maka akan terciptanya kinerja yang baik. Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka, kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik, bisa diberikan bonus dengan tujuan menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, "janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan berbuat jelek karena hal ini akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai sebuah pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek".

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja (kinerja) yang dilakukakn secara sistematis sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal untuk pekerjaan itu sendiri dan organisasi tersebut.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

Penilaian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tugas perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. (Simanjuntak 2005 dalam Zainal, dkk 2014)

Menurut Dessler (2015:330) penilaian kinerja (performance appraisal) berarti mengevaluasi kinerja karyawan dimasa sekarang dan/ masa lalu secara relative terhadap standar kerjanya.

Menurut pandangan Mathis dan Jackson 2006 dalam Zainal, dkk (2014:406) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Menurut Indrastuti (2017:182) penilaian kinerja melukiskan suatu sistem yang mengkaji ulang komponen-komponen suatu sistem kinerja yang efektif, dan juga

mengkaji faktor-faktor penentu penilaian kinerja serta membahas lebih rinci agar seluruh sistem manajemen kinerja berjalan guna memaksimalkan kinerja.

Penilaian kinerja ini mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifa-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil kinerja.

Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Penilaian kinerja sangat penting karena bukan hanya untuk kepentingan perusahaan saja, melainkan juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat dari jumlah keuntungan yang akan diperoleh dalam suatu periode. Disamping itu, kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya, atau menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal dalam memenuhi target yang telah ditetapkan. Manfaat lainnya adalah untuk menentukan jejang karir seseorang dengan hasil kerja yang telah diperolehnya. Artinya jika kinerjanya meningkat, maka kompensasi dan penghargaan lainnya juga meningkat, begitu juga sebaliknya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting agar pencaaian target perusahaan dan mampu meningkatkan keuntungan sehingga mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawan. Penilaian kerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target ditetapkan atau belum.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Fatimah (2017:18) Ada empat kategori tujuan dilakukannya penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Evaluasi ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan. Proses penilaian ini dilakukan tidak hanya menilai seorang saja tanpa adanya pembanding. Biasanya perusahaan akan melakukan penilaian bersama-sama dalam satu perusahaan. Evaluasi kineja atau penilaian kinerja ini akan memberikan hasil perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan lain.
- 2) Sistem pengembangan SDM yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilain karyawan yang dilakukan secara berkelanjutan, sehingga akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode yang lain.
- 3) Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan. Dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui

seberapa efektif sistem digunakan oleh perusahaan. Sebagai contoh, ketika sistem distribusi barang di tahun 2016 mengalami perubahan, ternyata hasil kinerja karyawan departemen distribusi mengalami peningkatan. Itu artinya sistem yang baru dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di departemen tersebut.

- 4) Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dapat dijadikan dokumentasi dalam penetapan kebijakan baru yang akan dibuat oleh perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:196) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain, yaitu :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri. Khusus untuk karyawan yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik, maka sebaiknya dilakukan pembinaan. Cara lain untuk mengatasi karyawan yang memiliki kualitas pekerjaan yang kurang baik adalah dengan memasukkannya ke lembaga pelatihan guna mengasah atau menambah kemampuannya.

- 2) Keputusan penempatan.

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang. Maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Bagi karyawan yang terus-menerus memiliki kinerja yang baik, tentu akan dikembangkan ke bagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengetahuan dan keterampilannya, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

3) Perencanaan dan pengembangan karier.

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi. Karyawan yang kinerjanya kurang baik dapat juga dilakukan mutasi ke bagian lain sesuai dengan hasil analisis sebelumnya. Penilaian kinerja juga dapat dibuat sebagai acuan untuk memetakan, perencanaan dan pengembangan karier karyawan secara keseluruhan. Artinya bahwa penilaian kinerja ini akan memengaruhi karier seseorang.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendorong kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya. Melalui pengembangan, pengetahuan dan keahlian karyawan ditambah dan dipertajam. Dengan menambah pengetahuan secara otomatis akan dapat meningkatkan kinerjanya. Demikian pula tanpa pengembangan, karyawan akan merasa bosan yang pada akhirnya akan dapat menurunkan kinerja.

5) Penyesuaian kompensasi.

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat, maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerja yang diperolehnya. Karyawan yang berkinerja baik tentu kompensasinya akan meningkat yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula bagi mereka yang berkinerja buruk tentu tidak memperoleh tambahan kompensasi, bahkan bukan

tidak mungkin kompensasinya dikurangi karena tidak dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

6) Inventori kompetensi pegawai.

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya. Hal ini penting karena data dan informasi kinerja karyawan ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutasi atau rotasi karyawan. Juga dapat digunakan untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan tertentu. Kemudian data ini juga memberikan informasi tentang kebutuhan sumber daya manusia ke depan, guna rekrtumen.

7) Kesempatan kerja adil.

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka yang kinerjanya menurun atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan tidak perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu. Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberi

kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin. Penilaian kinerja juga membuktikan bahwa tidak adanya perbedaan penilaian antara satu dengan yang lainnya selama masih dalam koridor kebijakan perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apa pun, sehingga mampu memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan.

8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan demikian komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang. Pengetahuan komunikasi yang harus diketahui harus dilakukan untuk keseluruhan karyawan. Artinya setiap karyawan memiliki cara-cara komunikasi tersendiri. Oleh karena itu, tugas atasan adalah untuk mencari tahu komunikasi macam apa yang dibutuhkan untuk tiap-tiap bawahannya. Komunikasi akan efektif jika sudah diketahui gaya komunikasi yang dibutuhkan.

9) Budaya kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya. Akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

10) Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan. Penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak menghalangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya dimasa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan peningkatan karier maupun kompensasi, ketiga sanksi yang diberikan dipindahkan ke unit atau bagian lain. Sedangkan sanksi yang terberat adalah dalam bentuk dikeluarkan dari perusahaan. Pemberian sanksi ini dimaksudkan dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kerja maka ada sanksi yang akan diperolehnya. Di lain pihak guna memacu karyawan untuk bekerja lebih baik guna terhindar dari pemberlakuan sanksi terhadapnya.

Dengan demikian secara ringkas tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Keputusan penempatan.
3. Perencanaan dan pengembangan karier.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi.
6. Inventori kompetensi pegawai.
7. Kesempatan kerja adil.
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
9. budaya kerja.
10. menerapkan sanksi.

Dari penjelasan diatas jelaslah bahwa tujuan penilaian kerja secara keeluruhan untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Adalah wajar apa yang diperoleh seseorang dibalas sesuai dengan jasanya, dengan penghargaan atau sebaliknya mendapatkan hukuman yang setimpal sesuai dengan tingkat kesalahannya.

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fatimah (2017:28) manfaat penerapan sistem penilaian kinerja dapat dirasakan oleh seluruh elemen yang terlibat dalam sistem penilaian tersebut, yaitu

karyawan itu sendiri, atasan sebagai pejabat penilai, dan perusahaan secara menyeluruh.

Mengetahui manfaat dilakukannya suatu penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting diketahui oleh seluruh elemen yang terlibat dalam proses penilaian. Sesungguhnya setiap elemen yang terlibat dalam proses penilaian ini memiliki manfaat tersendiri sesuai dengan perannya. Penilaian tersebut dibagi menjadi tiga peran, yaitu :

Manfaat bagi karyawan yang dinilai :

1. Meningkatkan motivasi dalam bekerja
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka.
4. Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif.
5. Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki.
6. Membangun kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja.
7. Mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
8. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi kepada atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai (yang memberikan penilaian).
9. Meningkatkan pengertian tentang nilai pribadi.

10. Memberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasinya.
11. Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hal apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut.
12. Meningkatkan pandangan yang lebih jelas mengenai konteks pekerjaan.
13. Mengetahui pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
14. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai.

Manfaat bagi penilai (pejabat penilai) :

1. Mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan sebagai bahan perbaikan manajemen selanjutnya.
2. Mengembangkan suatu pandangan mengenai pekerjaan individu dan departemen dengan lengkap.
3. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
4. Mengidentifikasi agasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
5. Meningkatkan kepuasan kerja penilai sebagai seorang pemimpin atau atasan bagi timnya.

6. Memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai karyawan, terkait hal-hal yang bersifat seperti rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka.
7. Memberikan kesempatan untuk menjelaskan tujuan perusahaan dan prioritas apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.
8. Memberikan pandangan yang lebih baik mengenai bagaimana karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
9. Menjadi wadah untuk menjelaskan pada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan.
10. Mengurangi kesenjangan antara karyawan dan atasan.
11. Meningkatkan hubungan antara pribadi dengan karyawan dan manajer.
12. Memberikan kesempatan bagi atasan untuk menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas kembali.
13. Menjadi pertimbangan untuk mengidentifikasi kembali rotasi atau perubahan tugas karyawan.

Manfaat bagi perusahaan :

1. Perbaikan seluruh elemen yang ada dalam perusahaan akan memperoleh hasil sebagai berikut :

- Komunikasi mengenai tujuan perusahaan dan nilai yang tercermin dalam budaya perusahaan menjadi lebih efektif.
- Meningkatkan sense of belonging atau rasa kebersamaan antar karyawan dan perusahaan.
- Meningkatkan loyalitas karyawan.
- Meningkatkan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan dan keahlian memimpinya dalam memotivasi karyawan sehingga produktivitas karyawan dapat terus meningkat.

2. Meningkatkan pandangan setiap elemen dalam perusahaan menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
3. Meningkatkan kualitas komunikasi antar karyawan dalam departemen khususnya, atau lintas departemen umumnya.
4. Meningkatkan motivasi karyawan secara menyeluruh.
5. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam upaya pencapaian tujuan bersama.
6. Meningkatkan kepercayaan setiap karyawan mengenai sistem pengawasan manajemen terhadap kinerja mereka.
7. Menumbuhkan harapan dan pandangan jangka panjang mengenai area mana yang dapat dikembangkan.
8. Mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan.

9. Meningkatkan kemampuan penemuan akar permasalahan.
10. Sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan.
11. Menginternalisasi budaya perusahaan.
12. Memudahkan proses penentuan kader potensial untuk dipromosikan.

2.2.5 Indikator Penilaian Kinerja

Hasil kinerja yang dilakukan organisasi atau perusahaan dengan baik akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilakukan berbagai indikator mengenai kriteria kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006) dalam Jeky,dkk (2018) indikator unruk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator, yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil input serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi/perusahaan. Banyak rintangan/ kendala yang memengaruhi kinerja baik organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengaksi faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perubahan kinerja antara karyawan yang berada dalam pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja ditempat yang sama tetap produktivitasnya berbeda. Perbedaan ini mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Berikut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut (Kasmir 2016:189) :

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar. Maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula. Dan pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas bekerjanya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk

melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan menurun.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawannya senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerjanya. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa mangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasananya menjadi terganggu dan pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

k. **Beban kerja**

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Jadi dengan demikian beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

l. **Loyalitas**

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi

yang kurang baik. Karyawan yang setia dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain. Karyawan yang setia tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja tanpa terganggu oleh godaan dari pihak lain. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

m. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji yang telah dibuatnya. Dengan kata lain kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan kesepakatan yang dibuatnya akan membuat karyawan berusaha untuk bekerja lebih baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya dalam melaksanakan janji akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

n. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan disiplin tentu akan memengaruhi kinerja.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan fakto-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan diatas. Artinya masing masing variabel memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan memengaruhi kinerja baik secara langsung ataupun tidak langsung.

2.3 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh karyawan yang tepat yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan yang diharapkan tersebut adalah karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan juga kesuksesan suatu perusahaan tidak lepas dari pengaruh kinerja individu karyawannya.

Setiap karyawan didalam perusahaan maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja menurut Colquitt dalam Sari (2020) kinerja merupakan nilai dari seperangkat prilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan agar mencapai tujuannya, sehingga berbagai macam usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika beban kerja yang ditugaskan tercapai atau dikerjakan dengan baik. Disisi lain karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mengalami tekanak yang disebabkan oleh beban

kerja yang terlalu berat. Setiap pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan beban tersendiri bagi pekerjanya, baik beban fisik, mental, maupun sosial.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap

NO	Nama / Judul	Variabel yang digunakan	Dimensi	Alat Analisis	Hasil penelitian
----	--------------	-------------------------	---------	---------------	------------------

kinerja karyawan antara lain dilakukan oleh :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

1.	(Nasution Adam Saleh) Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang 2019	Beban kerja, stress kerja, kinerja	1. Tuntutan tugas 2. Kondisi pekerjaan 3. Tuntutan fisik	Analisis kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja . secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja sebesar 32% sedangkan sisanya sebesar 68% dijelaskan
----	---	------------------------------------	--	---	---

					oleh variabel-variabel lain.
2.	(Bakri Mega Silvia, Herlambang Toni, Hafidzi Achmad Hasan) Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Jember 2018	Stress kerja, lingkungan kerja, beban kerja, kinerja	1. Kondisi pekerjaan 2. Standar pekerjaan 3. Tuntutan target	Regresi linier berganda	Hasil analisis regresi berganda menggunakan uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan
3.	(Lestari Wahyu Muji, Liana Lie, Aquinia Ajeng) Pengaruh stress kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten	Stress kerja, konflik kerja, beban kerja, Kinerja	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan target 3. Kondisi pekerjaan 4. tuntutan fisik 5. Tuntutan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negative dan

	Jebara 2020		mental		signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Astianto Anggit, Suprihhadi Heru) Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya 2014	Stress kerja, beban kerja dan kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan mental 2. Tuntutan fisik 3. Prilaku karyawan 4. Volume pekerjaan 5. Tuntutan waktu 6. Jam kerja efektif 7. Kondisi pekerjaan 	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dapat diketahui bahwa yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil daripada variable stress kerja.
5.	(Tamengge Nurul Paramitha, Lengkong Victor P.K, Taroreh Rita N) Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap Kinerja karyawan PDAM Duasaudara Bitung 2017	Stress kerja, beban kerja dan kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan mental 3. Tuntutan target 4. Kondisi pekerjaan 	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Secara parsial stress kerja tidak berpengaruh signifikan. Tetapi secara parsial beban

					kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
--	--	--	--	--	--

Pada zaman sekarang ini dunia bisnis berkembang sangat pesat dengan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan pada kehidupan karyawan. Perubahan tersebut merupakan tuntutan yang lebih tinggi kepada setiap karyawan agar lebih meningkatkan kinerja mereka. Sehingga menjadi beban yang akan memengaruhi kualitas kinerja karyawan tersebut.

2.5 Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:63) menjelaskan bahwa kerangka pemikiran diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan variable yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik statistic yang digunakan. berikut ini digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini, yaitu :

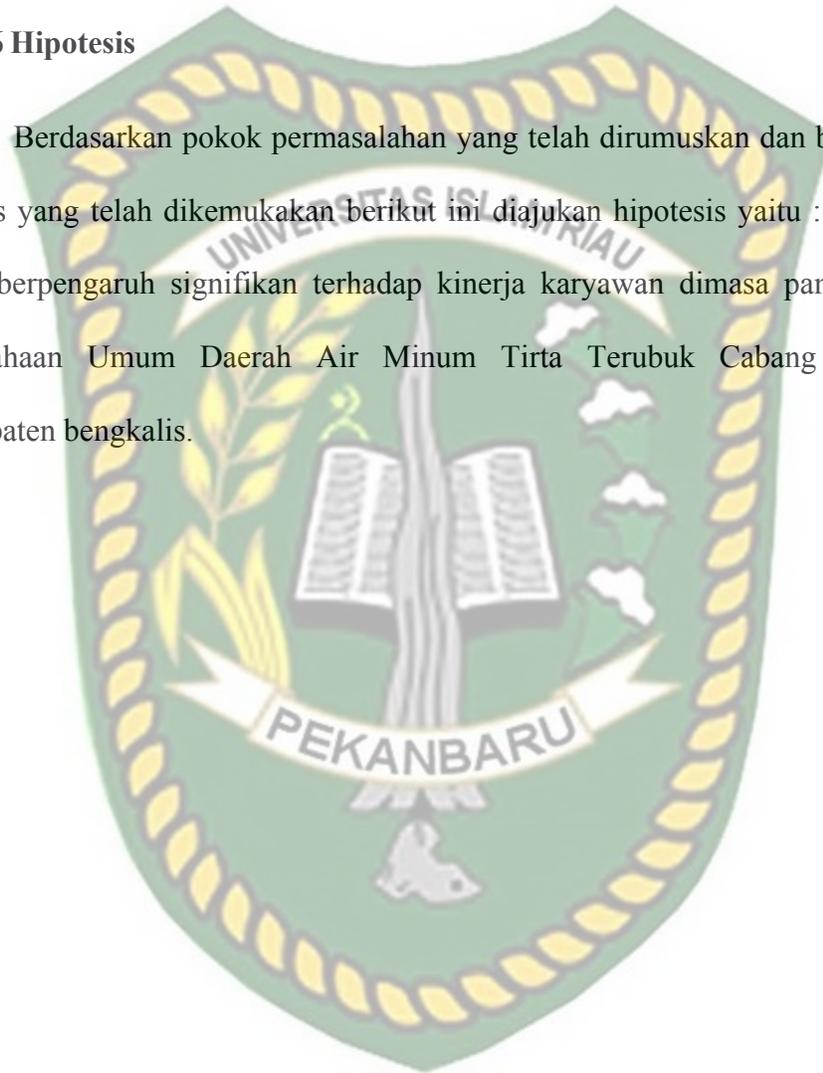
Gambar 2.1
kerangka penelitian



Sumber : sugiyono (2010)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu : Diduga Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten bengkalis.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek / Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Jl. Sudirman Dompas No. 01, Kec. Bukit Batu, Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban kerja (X) “beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017)	1. Tuntutan tugas	a. Target yang harus dicapai b. Jumlah waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	<i>Ordinal</i>
	2. Tuntutan fisik	a. Lama waktu kerja b. Lingkungan kerja	
	3. Kondisi pekerjaan	a. memiliki pengalaman kerja	

		dibidang yang dikerjakan b. memiliki pengetahuan yang cukup dibidang yang dikerjakan	
Kinerja (Y) “hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu”(Kasmir 2016 .)	1. Aspek kualitas 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	a. Ketepatan hasil kerja b. Ketelitian kerja c. pemberian pelayanan a. Hasil kerja b. Proses kerja c. Jumlah jenis pemberian pelayanan dalam bekerja a. Kehadiran dan Kedisiplinan kerja b. Ketaatan terhadap aturan	<i>Ordinal</i>

Sumber : Koesomowidjojo 2017 dan Kasmir 2016

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan. Teknik pengembalian sampel yaitu dengan metode sensus seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan melalui pengamatan dilapangan.
2. Data Skunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil perusahaan, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. wawancara (interview)

wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti berbicara langsung dengan responden atau melalui alat komunikasi.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang

sistematik tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan metode kuantitatif. Metode deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode 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 dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden ini diberi skor dengan menggunakan skala *Ordinal* yaitu :

- a. SS (Sangat Setuju) : Skor 5
- b. S (Setuju) : Skor 4
- c. CS (Cukup Setuju) : Skor 3
- d. TS (Tidak Setuju) : Skor 2
- e. STS (Sangat Tidak Setuju) : Skor 1

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan computer yang menggunakan *Software SPSS V.25*. Sebelum analisis data

dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan beberapa langkah sebagai berikut :

1. Uji Validasi dan Reabilitas

Instrument penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrument penelitian yang digunakan harus valid dan reliable. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Item pernyataan yang memiliki r hitung $> r$ table dinyatakan valid dan dapat digunakan. Sedangkan, item pernyataan yang memiliki r hitung $< r$ table dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan (dapat diganti atau dibuang). Validitas instrument penelitian dapat digolongkan menjadi beberapa jenis, antara lain :

- Validitas konstruk adalah validitas yang mengacu pada konsistensi dari semua komponen kerangka konsep.
- Validitas isi adalah suatu alat pengukur yang ditentukan oleh sejauh mana alat pengukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep.
- Validitas eksternal adalah validitas yang diperoleh dengan mengorelasikan alat pengukur baru dengan alat pengukur yang sudah valid.

Sedangkan reliabilitas adalah suatu alat pengukur yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan. Secara implisit, reliabilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak berpengaruh oleh siapa pengukurnya.

Pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus alpha cronbach karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus alpha cronbach sebagai berikut :

$$\rho T = \frac{k^2 \sigma_{ij}}{\sigma^2 X}$$

Keterangan :

ρT : reliabilitas yang ekuivalen

k : jumlah item

σ_{ij} : kovarians antara X_i dan X_j

$\sigma^2 X$: varians item dan kovarians antar-item

2. Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kedua variabel, maka rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx + \Sigma$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Beban kerja

x = Variabel Beban kerja

Nilai- nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x^2) - (\sum x) (\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi dan dirumuskan seperti berikut :

$$R^2 =$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%. Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistic dengan menggunakan uji t. uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas X yang mana berpengaruh terhadap variabel terikat Y. pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table, yaitu :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X berpengaruh terhadap variabel terikat Y.

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 5%, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel bebas X tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Y.

Pegujian dilakukan dengan membandingkan nilai t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan (α).

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linier ini diperoleh dari hasil kuisisioner tentang masing-masing variabel tersebut untuk mengubah data kualitatif hasil kuisisioner menjadi data kualitatif yang dibutuhkan dalam analisis regresi linier tersebut.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Air Minum Tirta Terubuk Kabupaten Bengkalis tertuang di Perda No. 04 Tahun 1994. Perumda Kabupaten Bengkalis terus menerus berupaya memacu gerak dalam melayani kebutuhan air minum bagi masyarakat Kabupaten Bengkalis. Berbagai upaya dilakukan untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat agar akses air minum dapat dinikmati oleh masyarakat. Perumda Kabupaten Bengkalis memiliki beberapa cabang yaitu Perumda cabang Bengkalis, Perumda Cabang Mandau, Perumda Cabang Duri, Perumda Cabang Selatpanjang, Perumda Cabang Sei. Pakning, Perumda Cabang Tanjung Samak.

4.2. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi perusahaan umum daerah yang berkontribusi untuk daerah

2. Misi

- Memberikan pelayanan terbaik
- meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dan sumber daya alam
- membangun sistem informasi dan komunikasi terintergritas
- meningkatkan 3 K
 - Kualitas

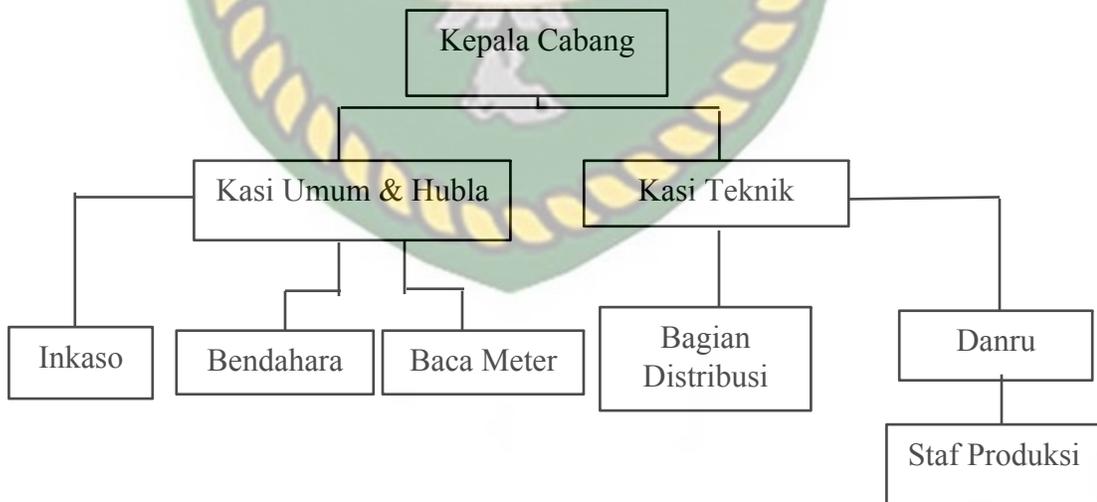
- ▶ Kuantitas
- ▶ Koutiunitas

4.3. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan struktur organisasi merupakan gambaran secara sekemati tentang hubungan kerja sama dari organisasi.

Organsasi merupakan alat bagi manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan orang yang akan melaksanakan pekerjaaa untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut adalah manajer. Organisasi tanpa adanya manajemen menyebabkan kekacauan dna sebaliknya. Manajemen tanpa organisasi akan menyebabkan kebingungan, maka dari itu organisasi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Begitu juga dengan Perumda Tirta Terubuk Cabang Sei. Paking yang dapat dilihat dari struktur organisasinya pada gambar berikut :

Gambar 4.1
Struktur Orgnisasi



Sumber : Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis

4.4. Aktivitas Perusahaan

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning adalah perusahaan Daerah yang bergerak dibidang pengadaan atau produksi air bersih sesuai dengan nilai atau syarat kesehatan serat bertujuan untuk melayani kepentingan masyarakat yaitu dengan cara menyalurkan air bersih kerumah penduduk. Sistem penyaluran air bersih dengan menggunakan pipa.

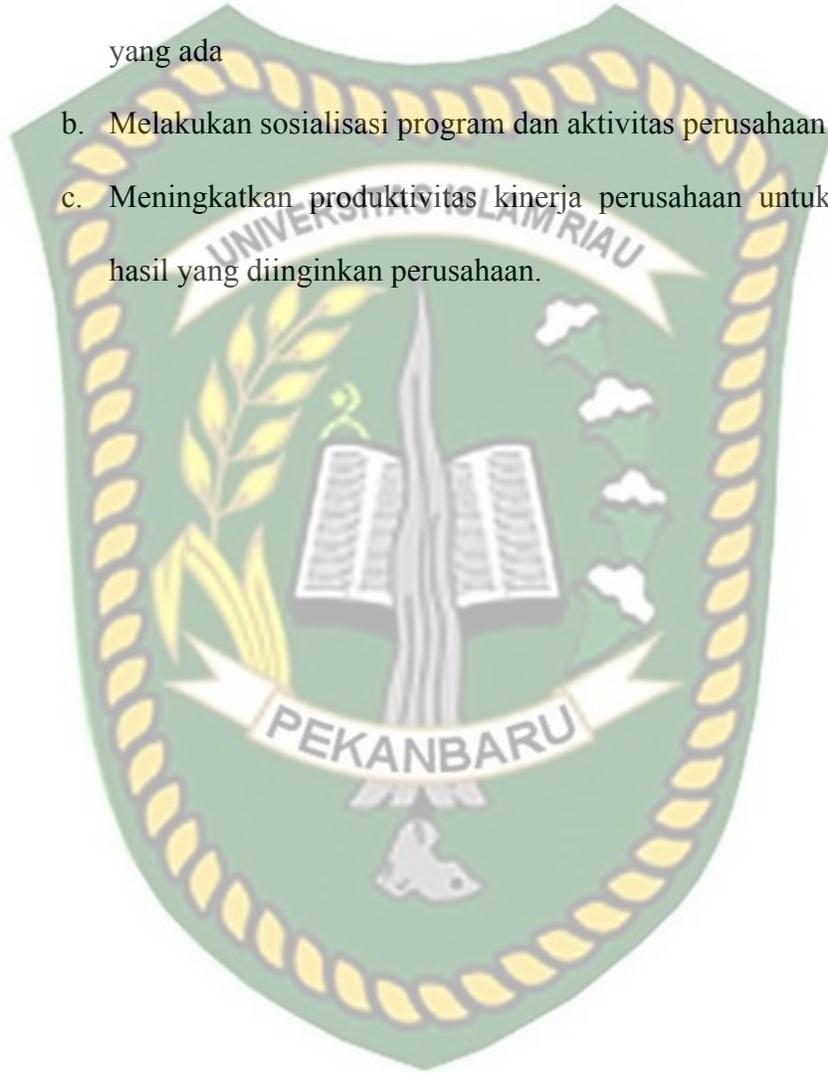
Pada dasarnya Perumdam Tirta Terubuk merupakan produk jasa yang menyediakan air bersih bagi masyarakat. Karena merupakan perusahaan jasa, ada beberapa hal yang dilakukan oleh Perumdam Tirta Terubuk dalam memberikan pelayanan jasa air bersih, yaitu :

- a. Membangun, memelihara dan menjalani operasi sumber-sumber produksi dan sarana penyediaan air minum.
- b. Mengatur, menyempurnakan dan mengawasi pemakaian air secara merata.
- c. Mengadakan suatu peraturan untuk mencegah adanya penyambungan secara liar.

Perumdam Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis selalu berusaha untuk meningkatkan pelayanan dengan selalu mempertahankan kuantitas,

kualitas dan kontinuitas. Untuk mewujudkannya, Perumdam berusaha meningkatkan aktivitas perusahaan dengan berbagai cara yaitu:

- a. Meningkatkan kemandirian Perumdam Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis melalui pemanfaatan potensi-potensi yang ada
- b. Melakukan sosialisasi program dan aktivitas perusahaan
- c. Meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan perusahaan.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning. Agar bisa mendapatkan suatu identitas responden. Berikut ini diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari tingkat umur atau usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

5.1.1. Tingkat Usia/Umur Responden

Tingkat umur dapat menentukan tingkat kerja karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dimana tingkat umur karyawan dapat mempengaruhi cepat maupun lambatnya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Usia/umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap tugas yang diberikan, selain itu usia juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Karena tingkat usia selalu dijadikan sebuah indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Semakin lanjut usia seseorang maka akan semakin mempegaruhi komunikasi seseorang, tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas yang dibebankan, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang akan dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain sebagainya.

Adapun tingkat usia karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam table dibawah ini :

Table 5.1

Identitas Responden Berdasarkan Usia/Umur Responden Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. pakning

No	Usia/Umur	Responden	Persentase
1.	17 - 35 Tahun	15	48,4%
2.	35 - 46 Tahun	14	38,7%
3.	46 - 55 Tahun	5	12,9%
	Jumlah	34	100%

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa dari 34 responden di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis, responden yang berusia diantara 17-35 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 48,4%, responden yang berusia diantara 36-46 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 38,7%, sedangkan yang berusia diantara 46-55 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 12,9%.

Dengan demikian karyawan yang berusia 17-25 tahun merupakan jumlah karyawan yang paling banyak, dikarenakan perusahaan ini bergerak dibidang jasa pengolahan air bersih dan banyak melakukan perbaikan sehingga membutuhkan tenaga yang kuat untuk melaksanakan tugas. Dan juga memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik.

5.1.2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tersebut jumlah karyawan yang beridentitaskan laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya. Jenis kelamin merupakan faktor yang menentukan kegesitan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajiban/ tanggungjawabnya.

Untuk mengetahui jenis kelamin karyaan yang bekerja di Perumdam Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning dapat dilihat pada table dibawah ini :

Table 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Perumdam Tirta Terubuk Cabang Sei. pakning

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentasi
1.	Laki-laki	30	87,1%
2.	Perempuan	4	12,9%
	Jumlah	34	100%

Berdasarkan pada tabel 5.2 diatas, dapat dilihat bahwa dari 34 responden pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis, responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang atau 87,1% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 4 orang atau 12,9%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan karyawan perempuan karena Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning ini membutuhkan karyawan yang bergerak atau beroprasional dilapangan seperti perbaikan pipa/ penggalian pipa untuk mengatasi masalah kebocoran dan lain sebagainya. Sedangkan karyawan perempuan sangat dibutuhkan dibagian administrasi atau bekerja didalam ruangan kantor.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh dalam kinerja dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada Perumdam Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini sangat logis sekali, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seorang karyawan khususnya pada tingkat pendidikan yang tinggi lebih optimal melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden pada Perumdam Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning dapat dilihat pada table berikut :

Table 5.3

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Perumdam Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1.	SLTA	16	51,6%
2.	D3	4	9,7%
3.	S1	13	38,7%
4.	S2	-	-
	Jumlah	34	100%

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 34 orang responden di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis, responden yang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 16 orang atau 51,6% , responden dengan tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 2 orang atau 9,7%, dan responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 12 orang atau 38,7%.

Hasil ini menunjukkan bahwa Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis menjalankan oprasionalnya yang banyak menggunakan orang-orang yang mengerti dengan teknisi dan bagian mesin yang banyak diambil dari sekolah kejuruan dan juga banyak mengambil dari S1 sesuai dengan bidangnya. Seperti pendidikan SLTA bergerak dibagian staf umum & Hubla, Honor kontrak catat meter / staf Distribusi, staf produksi. Sedangkan

Pendidikan S1 bergerak dibidang Kepala Cabang, pengawas bidang teknik, Kepala Seksi Teknik, Danru Produksi, Kabag Hubla, Kepala seksi Umum & Hubla dan lain sebagainya.

5.2. Uji Validitas dan Reabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengetahui validitas instrument penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai beban kerja dan kinerja karyawan dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor keseluruhan pernyataan yang digunakan. Jika r hitung $>$ dari r table, maka instrument dikatakan valid. R table product moment untuk $df: (N-2) = 34-2 = 32$ untuk alpha 5% adalah 0,329. Hasil dari analisis menggunakan SPSS dan nilai r table disajikan pada table berikut ini:

Tabel 5.4
Hasil Analisis Uji Validitas Data
Variabel X (Beban Kerja)

No.	Koefisien korelasi (r hitung)	r table ($\alpha = 0,05$)	Keterangan Hasil
1.	0,542	0,338	Valid
2.	0,557	0,338	Valid
3.	0,672	0,338	Valid
4.	0,731	0,338	Valid

5.	0,579	0,338	Valid
6.	0,616	0,338	Valid
7.	0,557	0,338	Valid
8.	0,514	0,338	Valid
9.	0,579	0,338	Valid
10.	0,572	0,338	Valid
11.	0,518	0,338	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel 5.4 Beban kerja (X) diatas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak valid dapat dilihat dari nilai korelasi yang dibandingkan dengan r tabel *product moment* untuk ($df = n-2$) $34-2 = 32$ untuk $\alpha = 5\%$ adalah 0,338, dari 11 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena koefisien korelasi nilainya lebih besar dibandingkan dari r tabel yaitu 0,338. Dari butiran item pernyataan yang mempunyai validitas yang tinggi adalah tabel 4 dengan nilai sebesar 0,731, sedangkan tingkat validasi yang rendah terdapat pada tabel 1 dan 8 sebesar 0,514.

Tabel 5.5

Hasil Analisis Uji Validitas Data

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No.	Koefisien korelasi (r hitung)	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan hasil
1.	0,688	0,338	Valid
2.	0,705	0,338	Valid

3.	0,544	0,338	Valid
4.	0,550	0,338	Valid
5.	0,567	0,338	Valid
6.	0,849	0,338	Valid
7.	0,681	0,338	Valid
8.	0,524	0,338	Valid
9.	0,532	0,338	Valid
10.	0,604	0,338	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel 5.5 Kinerja karyawan (Y) diatas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak valid dapat dilihat dari nilai korelasi yang dibandingkan dengan *product moment* untuk $(df=n-2)$ $34-2 = 32$ untuk $\alpha = 5\%$ adalah 0,338. Dari 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena koefisien korelasi nilainya lebih besar dari r tabel yaitu 0,338. Butiran item pernyataan yang mempunyai tingkat validitasnya tinggi terdapat pada tabel 6 yaitu sebesar 0,849, sedangkan tingkat validitas yang terendah yaitu pada tabel 8 sebesar 0,524.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari sebuah variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.6

Tabel 5.6
Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cornbach Alpha	Keterangan
Beban kerja	11	0,796	Reliabel
Kinerja karyawan	10	0,817	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel 5.6 diatas dapat dilihat uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel beban kerja dan kinerja karyawan mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar diatas 0,6. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliable (handal).

5.3. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X)

Analisis deskriptif yaitu menggambarkan situasi objek penelitian, memaparkan hasil jawaban responden. Data yang disajikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabnupaten Bengkalis. Setiap pekerjaan yang dilakukan suatu

pekerja pasti selalu mempunyai suatu beban kerja. Beban kerja tersebut terdiri dari dua macam yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Dibutuhkan suatu metode pengukuran untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang ditimbulkan.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas tersebut menjadi suatu beban kerja.

Data ini diperlukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari uraian berikut ini:

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan setiap indikator / pernyataan pada variabel beban kerja yang terdapat dalam kuesioner yang telah diisi seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.

Tabel 5.7

Hasil tanggapan responden mengenai target yang harus dicapai

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	9	26,5%
Setuju	23	67,7%
Cukup setuju	2	5,8%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden target yang harus dicapai saat pandemic covid-19 bahwa sebanyak 9 responden dengan persentase 26,5% memilih setuju yang artinya karyawan setuju dengan adanya target perusahaan, kemudian sebanyak 23 responden dengan persentase 67,6% menyatakan setuju, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5,9%.

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden telah memiliki target dalam bekerja khususnya dibidang yang mengatasi kebocoran pipa, pergantian meter dan kerusakan dijaringan pipa persil dan penyumbatan pipa. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dikategori baik. Hal ini dikarenakan para karyawan sudah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan arahan atau prosedur dan akan mengejar target perusahaan. Target perusahaan juga membuat karyawan bekerja sama dalam tim yang berguna untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

Tabel 5.8

Hasil tanggapan responden mengenai Pekerjaan yang harus segera diselesaikan oleh karyawan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	3	8,8%
Setuju	28	82,4%
Cukup setuju	2	5,8%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100

Sumber: Data Olahan Penelitian

Berdasarkan Tabel 5.8 diatas, dapat dilihat hasil tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei Pakning Kabupaten Bengkalis yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 23 orang atau 82,4% menyatakan setuju, sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8.8%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 orang atau 5,8%.

Hasil dari tanggapan responden tersebut bahwa banyak responden yang mampu menyelesaikan tugas dan tidak terlalu membebankan. Sedangkan 2 responden yang menjawab cukup setuju artinya mereka kurang setuju karena kemungkinan atasan memberikan beban kerja yang banyak sehingga kelelahan ataupun bosan ketika bekerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dapat dikategorikan baik. Hal ini dikarenakan karyawan telah menjalankan pekerjaan sesuai dengan arahan dan akan mengejar target Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.

Tabel 5.9

Hasi tanggapan responden mengenai saat terjadi gangguan karyawan akan sangat sibuk dengan pekerjaannya

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	7	20,5%
Setuju	20	59,0%
Cukup setuju	7	20,5%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 5.9 diatas, dapat dilihat hasil tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang mendapatkan frekuensi tertinggi sebanyak 20 orang atau 59,0% yang menyatakan setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,5% dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang atau 20,5%.

Kesimpulan dari hasil tanggapan responden adalah menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju jika terjadi gangguan karyawan akan sibuk dengan pekerjaannya masing-masing. Karena karyawan harus sigap dalam menyikapi masalah-masalah atau gangguan yang terjadi sehingga cepat dalam mengatasi gangguan dan meminimalisir complain pelanggan terhadap Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.

Tabel 5.10

Hasil tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan saat pandemi covid-19 sinkron dengan tingkat kemampuan daya tahan tubuh

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	-	-
Setuju	20	59,0%
Cukup setuju	14	41,0%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang mendapatkan frekuensi tertinggi sebanyak 20 orang atau

59,0% yang menyatakan setuju, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 14 orang atau 41,%,

Kesimpulannya menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan saat pandemic covid-19 sesuai dengan kemampuan daya tahan tubuh dikarenakan selalu menjalankan proses dengan baik dan benar dan sebanyak 14 responden yang cukup setuju karena mungkin saat pandemic covid-19 pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan daya tahan tubuh.

Tabel 5.11

Hasil tanggapan responden mengenai pemimpin memberikan tugas secara adil

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	7	20,5%
Setuju	22	64,7%
Cukup setuju	5	14,7%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.11 diatas data dilihat hasil tanggapan responden pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang mendapatkan frekuensi tertinggi sebanyak 22 orang atau 64,4% yang menyatakan setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,5%, serta yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau 14,7%.

Kesimpulannya menunjukkan bahwa pemimpin sudah memberikan tugas dengan adil terhadap masing-masing karyawan sesuai dengan bidangnya sehingga

karyawan nyaman dan tidak ada merasa iri dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Dan yang menyatakan cukup setuju kemungkinan merasakan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bidang yang biasa dilakukan.

Tabel 5.12

Hasil tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan cocok dengan ruang lingkup pekerjaan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	4	11,7%
Setuju	18	53,0%
Cukup setuju	12	35,3%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat dilihat hasil tanggapan responeden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 18 orang atau 53,0% yang menyatakan setuju. Dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11,7%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 orang atau 35,3%,

Kesimpulan dari tanggapan responden tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar setuju dengan tugas yang diberikan cocok dengan ruang lingkup pekerjaannya karena sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing, sedangkan sebanyak 14 orang yang cukup setuju, kemungkinan karena tidak ada kecocokkan karyawan tersebut dengan ruang lingkup pekerjaan.

Tabel 5.13

Hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasakan kelelahan fisik saat melaksanakan pekerjaan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	3	8,8%
Setuju	11	32,4%
Cukup setuju	18	53,0%
Tidak setuju	2	5,8%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olah Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat dilihat tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 18 orang atau 53,0% yang menyatakan cukup setuju, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,8%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang atau 32,4%, selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,8%.

Kesimpulannya menunjukkan bahwa sebagian besar yang menyatakan kelelahan saat bekerja karena jika terjadi banyak gangguan karyawan dituntut harus bisa menyelesaikannya dengan cepat dan hasil kinerjanya pun menurun. Sedangkan yang memilih cukup setuju artinya karyawan merasakan keraguan terhadap kelelahan atau tidak karena mungkin saja responden yang menjawab pernyataan ini yang bekerja di kasir atau bekerja dengan santai. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam kategori baik.

Tabel 5.14

Hasil tanggapan responden mengenai fasilitas kerja yang membantu pekerja menyelesaikan tugas tepat waktu

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	1	2,9%
Setuju	8	23,5%
Cukup setuju	15	44,1%
Tidak setuju	8	23,5%
Sangat tidak setuju	1	2,9%
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat dilihat tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 15 orang atau 44,1% yang menyatakan cukup setuju, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 8 dengan persentase 23,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau dengan persentase 23,5%, serta yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau dengan persentase 2,9%.

Kesimpulannya menunjukkan bahwa fasilitas kerja cukup membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu karena fasilitas yang ada diperusahaan sangat dibutuhkan agar pekerjaan yang dilakukan bisa dikerjakan dengan baik dan sedikit lebih cepat. Dan yang memilih cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju artinya mungkin dengan fasilitas kerja yang tersedia pun mereka masih kurang menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Tabel 5.15

Hasil tanggapan responden mengenai waktu bekerja melebihi jadwal yang ditentukan

Tanggapan	Freskuensi	Persentase
Sangat setuju	3	8,8%
Setuju	8	23,5%
Cukup setuju	15	44,1%
Tidak setuju	8	23,5%
Sangat tidak setuju	2	5,8%
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dapat dilihat tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 15 orang atau 44,1% yang menyatakan cukup setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang atau 23,5%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,8%, selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau 23,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,8%.

Kesimpulan dari tanggapan responden tersebut adalah bahwa bagi responden yang menjawab tidak setuju dikarenakan mungkin mereka menganggap hari libur adalah hari untuk beristirahat penuh dan tidak adanya beban kerja. Tetapi bagi responden yang memilih setuju beralasan bahwa dengan bekerjanya dihari libur mereka akan mendapatkan kompensasi lebih.

Tabel 5.16

Hasil tanggapan responden mengenai jika terjadi gangguan atau kebocoran dihari libur karyawan tetap harus memperbaikinya

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	14,7%
Setuju	14	41,1%
Cukup setuju	13	38,2%
Tidak setuju	2	5,8%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.16 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 14 orang atau 41,1% yang menyatakan setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14,7%, selanjutnya yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 orang atau 38,2%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,8%.

Kesimpulan dari tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa karyawan dibidang mengatasi kebocoran harus bertanggung jawab terhadap bidang yang dikerjakannya karena hanya dibidang tersebut yang memahami dan bisa memperbaiki jika terjadi permasalahan. Dan yang menyatakan tidak setuju mereka beranggapan sangat mengganggu jika terjadi kebocoran dihari liburnya.

Tabel 5.17

Hasil tanggapan responden mengenai jika terjadi gangguan atau kebocoran karyawan yang piket akan memperbaikinya

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	7	20,5%

Setuju	21	62,5%
Cukup setuju	5	15,0%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 21 orang atau 62,5% yang menyatakan setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,5%, selanjutnya yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau 15,0%.

Kesimpulan dari tanggapan responden diatas menyatakan bahwa semua responden setuju jika terjadi kebocoran maka karyawan yang piket pada hari itu yang harus memperbaikinya. Karena sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawab karyawan, dan atas arahan pemimpin yang sudah disepakati secara bersama.

5.4. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Beban Kerja

Tabel 5.18

Rekapitulasi Tanggapan Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X)

No.	Indikator	Jumlah Responden pernyataan Variabel Beban Kerja (X)					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Target yang harus dicapai saat pandemic covid-19 dalam pekerjaan terlalu berat	9	23	2	0	0	

	Nilai skor	45	92	6	0	0	143
2.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan/tugas setiap harinya yang harus segera diselesaikan	3	28	3	0	0	
	Nilai skor	15	112	9	0	0	136
3.	Pada saat-saat terjadi gangguan/kebocoran pipa saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan	7	20	7	0	0	
	Nilai skor	35	80	21	0	0	136
4.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat pandemic covid-19 ini sinkron dengan tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan		20	14	0	0	
	Nilai skor	0	80	42	0	0	122
5.	Pemimpin memberikan pembagian tugas kepada karyawan secara adil	7	22	5	0	0	
	Nilai skor	35	88	15	0	0	138
6.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya	4	18	12	0	0	

	Nilai skor	20	72	36	0	0	128
7.	Saya merasakan kelelahan fisik saat melaksanakan pekerjaan	4	16	14	0	0	
	Nilai skor	20	64	42	0	0	126
8.	Fasilitas kerja yang ada memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3	11	18	2	0	
	Nilai skor	15	44	54	4	0	117
9.	Waktu bekerja melebihi jadwal yang ditentukan	1	8	15	8	2	
	Nilai skor	5	40	45	16	0	106
10.	Jika terjadi gangguan/kebocoran dihari libur maka karyawan harus memperbaikinya	5	14	13	2	0	
	Nilai skor	25	56	39	4	0	124
11.	Jika terjadi gangguan/kebocoran dihari libur maka karyawan piket yang harus memperbaikinya	7	21	5	1	0	
	Nilai skor	35	84	15			134
	Total Bobot Skor						1.410

Berdasarkan tabel 5.18 diatas variabel beban kerja (X) berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat diketahui jumlah skor dari keseluruhan indicator diatas adalah berjumlah 1.363. adapun nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimal} = \text{item} \times \text{nilai tertinggi} \times \text{jumlah responden}$$

$$= 11 \times 5 \times 34 = 1.870$$

$$\text{Skor Minimal} = \text{item} \times \text{nilai terendah} \times \text{jumlah responden}$$

$$= 11 \times 1 \times 34 = 374$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.870 - 374}{5} = 299$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi beban kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat setuju} = 1.570 - 1.869$$

$$\text{Setuju} = 1.271 - 1.570$$

$$\text{Cukup setuju} = 972 - 1.271$$

$$\text{Tidak setuju} = 673 - 972$$

$$\text{Sangat tidak setuju} = 374 - 673$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut diketahui bahwa tanggapan responden berdasarkan variabel beban kerja dalam kategori setuju, yang mendapatkan skor 1.575 dalam kisaran 1.570 sampai 1.869. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah sesuai dengan indikator yang ada divariabel beban kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis dikategorikan baik.

5.5. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan setiap indicator / pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang terdapat dalam kuesioner yang telah diisi oleh seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.

Tabel 5.19

Hasil tanggapan responden tentang karyawan dapat memahami semua pekerjaan yang telah diberikan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	12	35,3%
Setuju	22	64,7%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 22 orang dengan

persentase 64,7% yang menyatakan setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebanyak 35,3%,

Kesimpulan dari tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memahami atau mengerti semua pekerjaan yang telah ditetapkan atau diberikan oleh pimpinan kepadanya. Karena pemimpin juga memberikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya sehingga karyawan mudah mengerti.

Tabel 5.20

Hasil tanggapan responden tentang karyawan memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	10	29,4%
Setuju	21	62,0%
Cukup setuju	3	8,8%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.20 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 62,0% yang menyatakans setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 29,4%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8,8%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju harus memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan atau diberikan sesuai

dengan bidangnya masing masing. Karena dengan keterampilan yang ada akan mempermudah pekerjaan diperusahaan. Dan jika karyawan tidak memiliki keterampilan dibidangnya itu akan berdampak pada perusahaan karena hasil dari kinerja karyawan akan buruk atau tidak sesuai standar sehingga konsumen sulit percaya terhadap perusahaan lagi.

Tabel 5.21

Hasil tanggapan responden tentang setiap pekerjaan selalu diselesaikan karyawan dengan ketelitian

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	3	8,8%
Setuju	24	70,5%
Cukup setuju	7	20,5%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat dilihat bahwa tanggan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terbuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase 70,5% yang menyatakan setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8,8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 20,5%.

Kesimpulnya bahwa karyawan selalu menyelesaikan tugasnya dengan teliti. Hal ini dikarenakan adanya kesadaran untuk memenuhi peraturan yang sudah ditetapkan sehingga kinerjanya pun akan dipuji oleh pemimpin dan mendapatkan

hasil yang memuaskan. Dan yang memilih cukup setuju dikarenakan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan selalu ragu dan kurang teliti.

Tabel 5.22

Hasil tanggapan responden tentang karyawan bekerja dengan skill dan kemampuan pada bidang yang dikerjakan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	7	20,5%
Setuju	25	73,5%
Cukup setuju	2	5,8%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terbuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 73,5% yang menyatakan setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 20,5%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang dengan persentase 5,8%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan telah sesuai atau sudah melakukan pekerjaan dengan skill dan keterampilan yang ada pada dirinya masing-masing dan juga karyawan tetap mempertahankan skill yang mereka miliki untuk hasil yang baik, karyawan yang memiliki skill akan mudah dalam mengerjakan tugas dan jika terjadi gangguan atau masalah akan cepat diatasi dengan skill atau kemampuan yang ada sehingga meminimalisir terjadinya complain, sedangkan yang memilih cukup setuju

mungkin mereka menganggap dirinya kurang dalam kemampuannya sendiri dan tidak percaya diri terhadap skill yang dimilikinya.

Tabel 5.23

Hasil tanggapan responden tentang karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	6	17,6%
Setuju	26	76,4%
Cukup setuju	2	5,8%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.23 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang memiliki frekuensi tertinggi sebanyak 26 orang dengan persentase 76,4% yang menyatakan setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 17,6%, selanjutnya yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5,8%.

Kesimpulan dari tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa karyawan mampu dan sangat percaya diri jika pekerjaan yang ditugaskan harus bisa dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab. Serta sudah kewajiban karyawan harus bisa mempertanggung jawabkan setiap tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. Dan yang memilih cukup setuju mereka beranggapan bahwa tanggung jawab setiap

pekerjaan adalah kewajiban tetapi mereka ragu apakah bisa mempertanggung jawabkan sebuah pekerjaan tersebut.

Tabel 5.24

Hasil tanggapan responden tentang karyawan selalu bekerja dengan prosedur yang ada diperusahaan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	14,7%
Setuju	24	70,5%
Cukup setuju	5	14,7%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase 70,5% yang memilih setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 14,7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 14,7%.

Kesimpulan dari tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju dikarenakan prosedur yang ada sudah sesuai untuk pekerjaan yang dikerjakannya karena itu adalah aturan atau arahan yang telah dibuat agar mempermudah karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, sedangkan yang memilih cukup mungkin mereka beralasan prosedur yang ada kurang sesuai dengan pekerjaannya.

Tabel 5.25

Hasil tanggapan responden tentang karyawan bertanggung jawab atas setiap hasil kerjanya

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	3	8,8%
Setuju	26	76,4%
Cukup setuju	5	14,7%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase 76,4% yang memilih setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8,8%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 14,7%.

Kesimpulan dari tanggapan responden diatas adalah karyawan sangat berpegang teguh pada setiap pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap hasil dari pekerjaan tersebut. Karena bagaimanapun itu adalah tugas wajib seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dan yang memilih cukup setuju mereka beranggapan bahwa belum yakin atau ragu bisa mempertanggungjawabkan terhadap hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan tersebut.

Tabel 5.26
Hasil tanggapan responden tentang karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	7	20,5%
Setuju	26	76,4%
Cukup setuju	1	2,9%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase 76,4% yang menyatakan setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 20,5%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,9%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar yang memilih setuju mereka bersedia dan sanggup dalam hal datang dan pulang tepat pada waktunya karena karyawan beranggapan itu adalah aturan yang harus dilaksanakan supaya menjadi disiplin dan teratur. Sedangkan yang cukup setuju kemungkinan ragu akan bisa datang atau pulang tepat waktu karena hal hal terdesak ataupun hal yang penting lainnya.

Tabel 5.27

Hasil tanggapan responden tentang waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sinkron dengan target yang ditetapkan perusahaan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	8	23,5%
Setuju	25	73,5%
Cukup setuju	1	2,9%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.27 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 73,5% yang memilih setuju, dan yang memilih sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 23,5%, kemudian yang memilih cukup setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,9%.

Kesimpulan dari tanggapan responden menyatakan bahwa waktu yang telah diberikan atau ditetapkan oleh perusahaan selaras dengan siapnya pekerjaan yang diberikan. Atau tugas yang diberikan memakan waktu yang pas atau sesuai dengan target perusahaan.

Tabel 5.28

Hasil tanggapan responden tentang setiap pekerjaan yang diberikan selalu siap tepat waktu

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	12	35,3%
Setuju	22	64,7%
Cukup setuju	-	-

Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.28 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 64,7% yang memilih setuju, dan yang memilih sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 35,3%.

Kesimpulan dari tanggapan responden adalah yang memilih setuju menunjukkan bahwa karyawan bisa menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat waktu serta menunjukkan bahwa karyawan tersebut bertanggung jawab akan pekerjaan yang telah diamanahkan oleh pemimpin.

5.6. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5.29

Rekapitulasi Tanggapan Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Jumlah Responden pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Saya dapat memahami semua pekerjaan yang dierikan kepada saya dengan baik	12	22	0	0	0	

	Nilai skor	60	88	0	0	0	148
2.	Karyawan memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya	10	21	3	0	0	
	Nilai skor	50	84	9	0	0	143
3.	Setiap pekerjaan selalu diselesaikan karyawan dengan teliti	3	24	7	0	0	
	Nilai skor	15	96	21	0	0	132
4.	Saya bekerja dengan skill dan kemampuan pada bidang yang saya kerjakan	7	25	2	0	0	
	Nilai skor	35	100	6	0	0	141
5.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab saya	6	26	2	0	0	
	Nilai skor	30	104	6	0	0	140
6.	Saya selalu bekerja dengan prosedur yang ada diperusahaan	5	24	5	0	0	
	Nilai skor	25	96	15	0	0	136

7.	saya bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang saya kerjakan	3	26	5	0	0	
	Nilai skor	15	104	15	0	0	134
8.	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku	7	26	1	0	0	
	Nilai skor	35	104	3	0	0	142
9.	Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sinkron dengan target yang sudah ditetapkan perusahaan	8	25	1	0	0	
	Nilai skor	40	100	3	0	0	143
10.	Setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan selalu siap tepat waktu	12	22	0	0	0	
	Nilai skor	60	88	0	0	0	148
	Total Bobot Skor						1.407

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.29 diatas variabel kinerja karyawan (Y) berdsarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat diketahui jumlah skor dari keseluruhan

indicator diatas adalah berjumlah 1.408. adapun nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= \text{item} \times \text{nilai tertinggi} \times \text{jumlah responden} \\ &= 10 \times 5 \times 34 = 1.700 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &= \text{item} \times \text{nilai terendah} \times \text{jumlah responden} \\ &= 10 \times 1 \times 34 = 340 \end{aligned}$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.700 - 340}{5} = 272$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat setuju} = 1.428 - 1.700$$

$$\text{Setuju} = \mathbf{1.156 - 1.428}$$

$$\text{Cukup setuju} = 884 - 1.156$$

$$\text{Tidak setuju} = 612 - 884$$

$$\text{Sangat tidak setuju} = 340 - 612$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut diketahui bahwa tanggapan responden berdasarkan variabel kinerja karyawan dalam kategori sangat setuju, yang mendapatkan skor 1.408 dalam kisaran 1.156 sampai 1.428. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indicator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah sesuai dengan indicator yang ada divariabel kinerja karyaan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis dikategorikan baik.

5.7. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah suatu metode yang digunakan untuk melihat hubungan antar satu variabel independen (bebas) dan mempunyai hubungan garis lurus dengan variabel dependen (terikat). Berdasarkan hasil pengelolaan data dan bantuan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.30
Uji Regresi Linier Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	59.561	8.455		7.045	.000
	BEBAN KERJA	-.451	.205	-.378	-2.201	.036

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel 5.30 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \Sigma$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

x = Beban Kerja

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 59.561 - 0,451X$$

Dimana:

- Nilai a sebesar 59.561 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel beban kerja. Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan
- Nilai b sebesar 0,451 memperlihatkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap satu poin variabel beban kerja maka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,451, peningkatan ini bernilai negatif yang bermakna semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

5.8. Hipotesis

5.8.1. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasi, semakin baik variabel independen. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.31
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.143	.114	1.99695

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Berdasarkan tabel 5.31 diatas maka dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan *R square*. Dari analisis regresi diatas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,143 atau 14,3%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran kontribusi beban kerja pada penelitian ini sebesar 14,3% dan sisanya 85,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Seperti pengawasan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan. Sehingga tingkat hubungan antara beban kerja dengan kinerja berada dalam kategori lemah.

5.8.2. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) merupakan uji signifikan terhadap masing-masing koefisien regresi yang diperlukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). untuk melihat pengaruh

beban kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemic covid-19 bisa dilihat pada tabel coefficients pada kolom t pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.32
Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	59.561	8.455		7.045	.000
	BEBAN KERJA	-.451	.205	-.378	-2.201	.036

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= t(a / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,05 / 2 ; 34 - 1 - 1) \\
 &= 0,025 ; 32 \\
 &= 0,338
 \end{aligned}$$

Dimana :

- n = Jumlah
- k = jumlah variabel bebas
- 1 = konstan

Pengujian secara tersendiri atau parsial menggunakan uji t adalah untuk mengetahui hasil uji secara tersendiri atau parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

Beban kerja (X) diketahui sebesar -2.201 dan t_{tabel} sebesar 0,338 dan p value (sign) 0,036 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hasil penelitian ini berarti beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.9. Pembahasan Hasil Penelitian

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis ini merupakan perusahaan dibidang pengolahan air bersih. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan tersebut memiliki beberapa karyawan yang terdiri dari tingkat pendidikan yang bersedia untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 34 responden karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel beban kerja diduga dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Karena hasil regresi liner sederhana menunjukkan adanya tingkat signifikansi yang negatif sehingga dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic covid-19 di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sehingga dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial dan juga negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien uji t hitung, besaran t hitung > t tabel dan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya diketahui bahwa besaran nilai kontribusi yang diberikan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2)

sebesar 0,143 atau 14,3%. Artinya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan sedangkan sebesar 85,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini dan dikategorikan lemah.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada masa pandemic covid-19 di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa dengan keseluruhan beban kerja sebagian besar responden menyatakan kategori sedang pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.
2. Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis berada dikategori sedang, hal ini ditunjukkan bahwa secara umum kondisi kinerja karyawan di perusahaan tersebut sudah cukup baik.
3. Regresi linier sederhana beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, peningkatannya bernilai negatif yang bermakna semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa besaran kontribusi beban kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

5. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis. Yang berarti bahwa beban kerja yang tidak berlebihan maka dapat menghasilkan kinerja yang baik.
6. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin berkurangnya beban kerja maka kinerja karyawan semakin baik pula.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu, sebagai berikut:

1. Diharapkan pada perusahaan agar mengurangi sedikit beban kerja yang diberikan pada karyawan agar karyawan tidak terlalu tertekan dengan tugas yang diberikan.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja yang terjadi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.

Daftar pustaka

Adityawarman, Sanim, Sinaga, “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, (Bogor: Institut Pertanian Bogor), Vol VI, No 1, April 2015, h.35

Bakri, Herlambang dan Hafidzi, “Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan diPDAM Jember, 2018.

Dessler Gary 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat cetakan ketiga : Jakarta

Erni & Kurniawan 2005. *Pengantar Manajemen*. Prenada media group: Jakarta

Fatimah Fajar 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan Quadrant*

Fernando Reinhard Tjibrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Datulong 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*.

<https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf> diunduh pada 13 juli 2022

<https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/> diunduh pada 22 juni 2021

Indrastuti Sri 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. UR

Press: Gobah Pekanbaru

Iskandar 2010. Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif), Jakarta: Gaung Persada Prees.

Jeky K.R Rolos, SOFIA A.P Sambul, Wehelmina Rumawas 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado kota.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Koesomowidjojo Suci R. Mar'ih 2017. Analisis Beban Kerja. Penebar Swadaya Grup : Jakarta

Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.* dalam www.kejaksanaan.go.id. Diunduh pada 1 Desember 2020.

Lestari, Liana dan Aquinia, “ Pengaruh stress kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA air minum tirta jungporo Kabupaten Jepara, 2020.

L. Hardi Pranoto. Analisis Beban Kerja. 2019 Gramedia

Malayu S.P. Hasibuan 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT

Bumi Aksara : Jakarta

Moeheriono 2012 *Indikator Kinerja Utama (IKU). Perencanaa,*

Aplikasi dan Pengembangan Bisnis dan Publik. Rajawali Pers:
Jakarta.

Moeheriono 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Rajawali*

Pers: Jakarta.

Nasution adam saleh, “ Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap

kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang, 2019.

Pracinasari ira 2013. *Beban kerja tfisik vs beban kerja mental laporan*

penelitian . hiperkes dan keselamatan kerja

Prihatini, lilis dian 2007. *Analisis hubungan beban kerja dengan stress*

kerja perawat di tiap ruang rawat inap RSUD Sidikalang

Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina 2017. *Analisis Pengaruh Beban*

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken
Precision Indonesia

Rusby, Zulkifli 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja*

Grafindo Persada, Jakarta

Rusby Zulkifli 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pusat Kajian*

Pendidikan Islam FAI UIR : Pekanbaru

Sanuri Anwar. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Salemba empat :
Jakarta Selatan

Sari Yolanda. 2020. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
pada CV. Mido Pekanbaru

Setiawan Dani Praditya, “Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja
terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang
Klanten-Jawa Tengah- Indonesia, 2016.

Siagian Sondang P 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi
revisi, cetakan kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiono 2013. Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif
kualitatif dan R&D). Alfabeta : Bandung

Vancapho R Anonimus 2020. Beban Kerja dan Stress Kerja. CV. Qiara
Media : Pasuruan-Jawa timur

Widodo 2019. Metodologi Penelitian Populer & Praktis. Rajawali
Press: Depok

Yuli Andriyani 2020. Pengaruh Beban Kerja, dan Sterss Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan
Yang Melakukan Work From Home Selama Pandemi Covid-19
Di Kota Rembang).

Zainal Veithzal R, dkk 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta : Rajawali Pers.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau