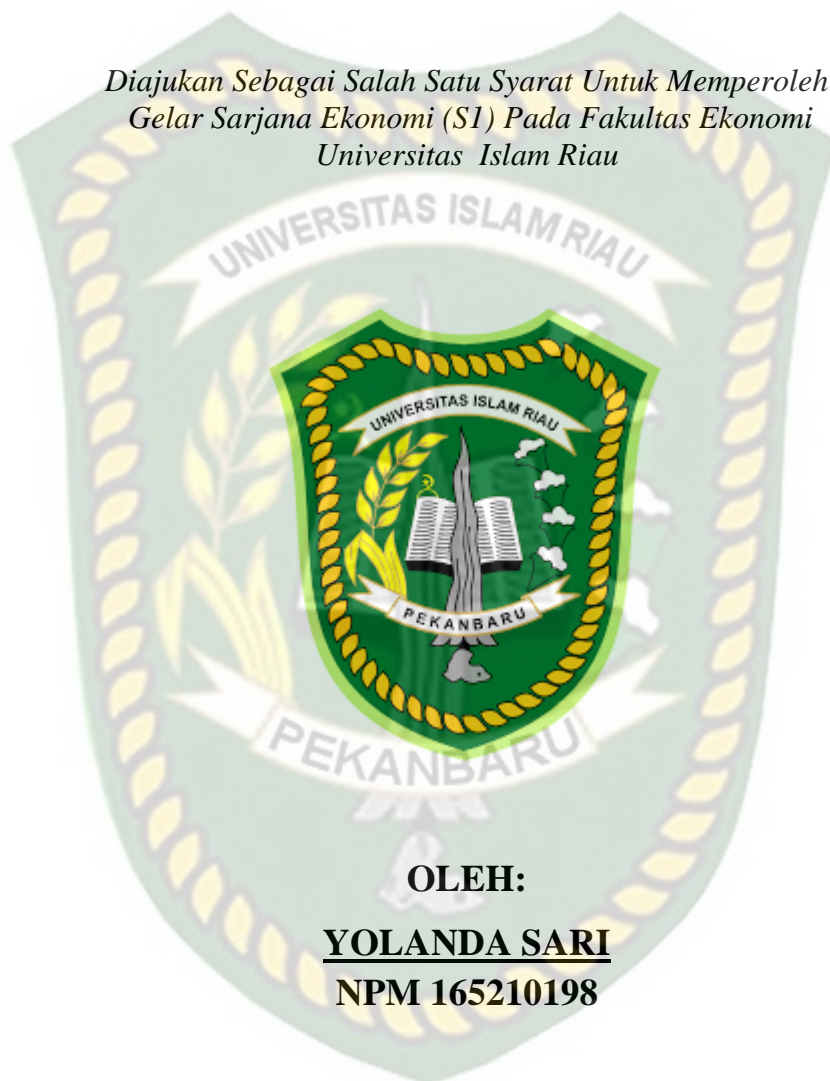


SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MIDO PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH:

YOLANDA SARI
NPM 165210198

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yolanda Sari
NPM : 165210198
Program Studi : Manajemen S1
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Mido Pekanbaru

Disetujui Oleh:
Pembimbing

(Kamar Zaman, SE., MM)

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA)

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

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

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Yolanda Sari
NPM : 165210198
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Mido Pekanbaru

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Abd Razak Jer, SE.,M.Si
2. Hj. Susie Suryani, SE., MM

Mengetahui:

Ketua Program Studi

Pembimbing


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


(Kamar Zaman, SE., MM)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Yolanda Sari
NPM : 165210198
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Mido Pekanbaru
Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	23-12-2019		- Jurnal 3 buah - Teori buku (beban kerja) - Buku Kinerja - Rencana daftar isi - yang dikerjakan CV.Mido bukan PT.Astra	
2.	09-01-2020		-Dasar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah beban kerja - Dimensi atau indikator beban kerja	
3.	18-01-2020		- ACC Seminar	
4.	18-03-2020		- Operasional Variabel - Populasi hal 56 - Daftar Pustaka	
5.	04-05-2020		- Daftar Pustaka - Cover	
6.	16-05-2020		- ACC Ujian	

Pekanbaru, 29 Agustus 2020

Wakil Dekan I

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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1007/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 24 Agustus 2020, Maka pada Hari Jum'at 28 Agustus 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Yolanda Sari |
| 2. NPM | : 165210198 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 28 Agustus 2020 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 71,66 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


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

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM

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

Notulen

1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

(.....)

Pekanbaru, 28 Agustus 2020
Mengetahui
Dekan,


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1007 / Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

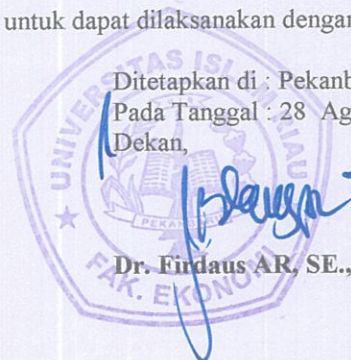
MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Yolanda Sari
N P M : 165210198
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

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

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 28 Agustus 2020
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

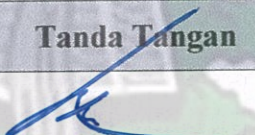
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Yolanda Sari
NPM : 165210198
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Jum'at 28 Agustus 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 28 Agustus 2020
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

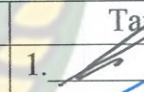
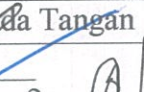

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Yolanda Sari
NPM : 165210198
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 04 Maret 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

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

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM		1. 
2.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 04 Maret 2020
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 3329/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 11 Desember 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

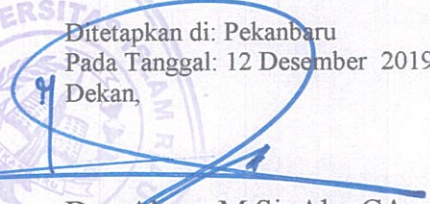
MEMUTUSKAN

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

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Yolanda Sari
 N P M : 165210198
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 12 Desember 2019
 Dekan,

 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

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

Pekanbaru, 9 September 2020

Saya yang membuat pernyataan



Yolanda Sari

ABSTRAK**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. MIDO PEKANBARU****Oleh:****YOLANDA SARI
165210198**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada CV.Mido Pekanbaru sedangkan sampel digunakan sebanyak 34 responden yaitu seluruh karyawan CV.Mido Pekanbaru. Teknik penelitian menggunakan teknik *NonProbability Sampling* dengan metode sensus. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji instrument, regresi linier sederhana dengan uji hipotesis, yaitu uji t (parsial) dan determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mido Pekanbaru dengan t hitung $8,038 > t$ tabel $1,693$. Sedangkan kontribusi yang diberikan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,669$ atau $66,9\%$.

Kata Kunci: Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK**THE EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
CV. MIDO PEKANBARU****Oleh:****YOLANDA SARI****165210198**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload on employee performance at CV. Mido Pekanbaru. The population in this study were all employees at CV.Mido Pekanbaru, while the sample used was 34 respondents, namely all employees of CV.Mido Pekanbaru. The research technique used the Non-probability sampling technique with the census method. The research data were obtained from questionnaires (primary), literature study and direct interviews with related parties according to the research objectives. The analysis technique used the instrument test, simple linear regression with hypothesis testing, namely the t test (partial) and determination (R²). The results showed that partially the workload had a positive and significant effect on the performance of the employees of CV. Mido Pekanbaru with t count 8,038 > t table 1,693. Meanwhile, the contribution given by workload to employee performance was 0.669 or 66.9%.

Keywords : Workload and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, Shalawat serta Salam atas junjungan Nabi Besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Mido Pekanbaru”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE), dan lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

Bapak Drs. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Ibuk DR. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C selaku Dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan dengan tulus dan sepenuh hati kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bapak dan Ibu Dosen selaku staff pengajar beserta karyawan dan karyawan Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama perkuliahan.

Teristimewa teruntuk Ayahanda tercinta Darsil Zah dan Ibunda tercinta Emi Mutia yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendoakan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spriritual dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain selalu berdo'a kepada Allah SWT agar Ayahanda dan Ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT.

Teruntuk Abang, Adik dan Tman saya, Ridowan Kholif, Jefri Andre Naldi, M. Agung Nugraha, Vivi Wulandari, Inggit Hardika dan Kinan yang selalu memberikan semangat, serta selalu memberikan yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai terselesaikan skripsi ini, semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur panjang dan dimudahkan rezekinya. Amin..

Terima kasih kepada pihak staff personalia CV.Mido Pekanbaru beserta karyawan dan karyawan yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

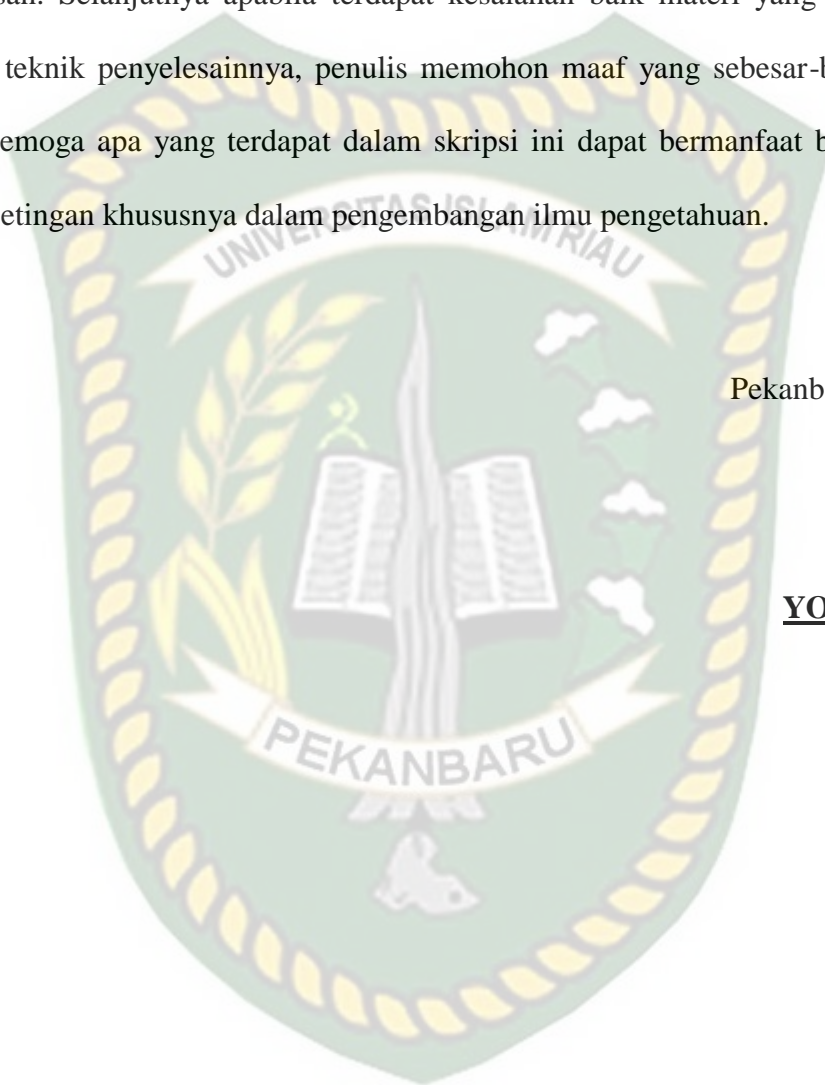
Serta rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Program Studi Manajemen angkatan 2016 : M.Agung Nugraha, Inggit Hardika, Yona Agustira, Kasmawati, Nur Eliza, Ratna Yuliana, Siti Nurhalimah, Fitri Rahayu Ningsih, Riska Erniza, Prima Jaya dan semua teman-teman yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Seperti kata Pribahasa “Tak Ada Gading Yang Tak Retak” dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih dari kata sempurna, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, 6 Mei 2020

Penulis

YOLANDA SARI



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	16
2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	22
2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	25
2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.2 Beban Kerja	34
2.2.1 Pengertian Beban Kerja	34
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	35

2.2.3 Dimensi Beban Kerja	40
2.2.4 Dampak Beban Kerja	41
2.2.5 Indikator Beban Kerja	42
2.2.6 Pengukuran Beban Kerja	46
2.2.7 Manfaat Pengukuran Beban Kerja	46
2.2.8 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	47
2.3 Hasil Penelitian Terdahulu	50
2.4 Kerangka Pemikiran	51
2.5 Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	52
3.2 Operasional Variabel	52
3.3 Populasi Dan Sampel	54
3.4 Jenis Dan Sumber Data	54
3.5 Teknik Dan Pengumpulan Data	55
3.6 Teknik Analisis Data	55
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	58
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	59
4.3 Struktur Organisasi CV. Mido Pekanbaru	59
4.4 Aktivitas Perusahaan	65
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identifikasi Responden	67
5.1.1 Jenis Kelamin	67

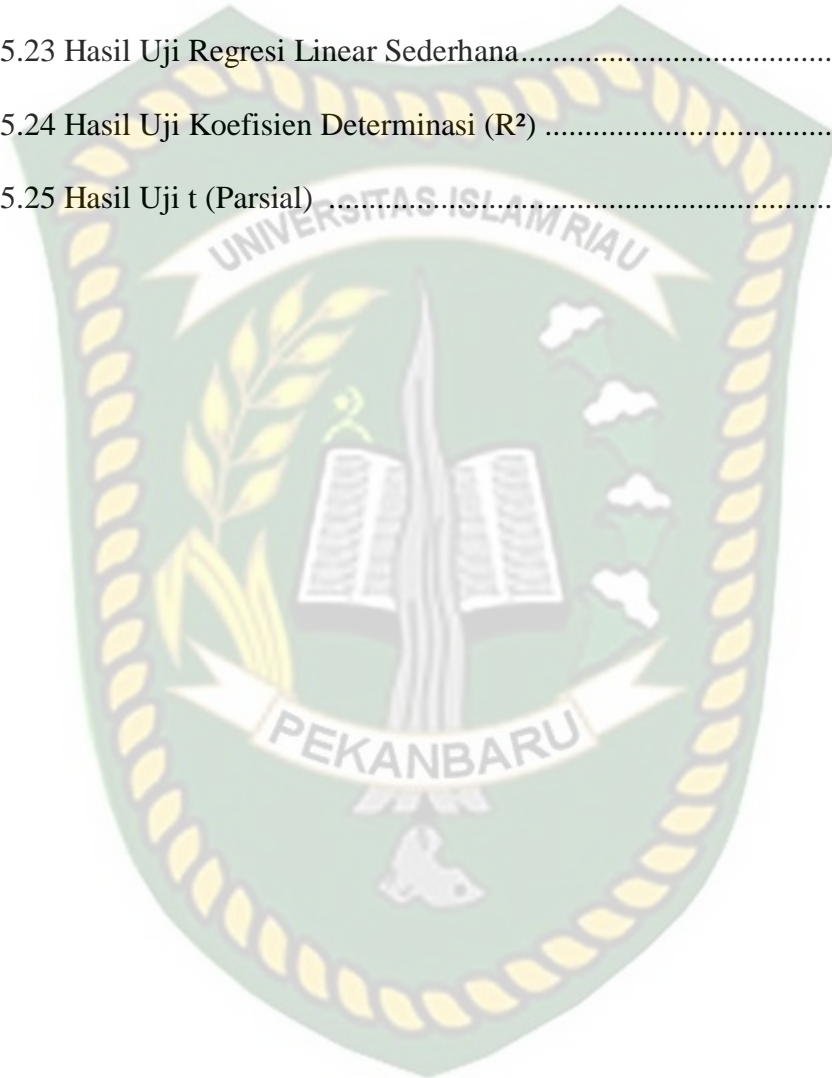
5.1.2 Umur.....	68
5.1.3 Pendidikan Terakhir	69
5.1.4 Lama Bekerja.....	70
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	71
5.2.1 Uji Validitas.....	71
5.2.2 Uji Reliabilitas	72
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	73
5.3.1 Tuntutan Tugas	73
5.3.1.1 Target Yang Harus dicapai	74
5.3.1.2 Jumlah Tugas Yang Harus Diselesaikan	75
5.3.2 Tuntutan Fisik.....	76
5.3.2.1 Kemampuan Daya Tahan Tubuh Melaksanakan Pekerjaan	77
5.3.2.2 Kelelahan Fisik Yang Dirasakan Saat Melaksanakan Tugas	78
5.3.3 Tuntutan Waktu	80
5.3.3.1 Tingkat Lamanya Waktu Kerja Dalam Rutinitas Sehari-Hari.....	80
5.3.3.2 Kewajiban Kerja Pada Hari Libur	81
5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Beban Kerja	83
5.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	85
5.5.1 Aspek Kualitas.....	85
5.5.1.1 Keterampilan Dalam Bekerja	85
5.5.1.2 Ketelitian Dalam Bekerja	87
5.5.1.3 Kecakapan Dalam Bekerja	88
5.5.2 Aspek Kuantitas.....	90
5.5.2.1 Tingkat Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan	90

5.5.2.2 Proses Penyelesaian Pekerjaan	91
5.5.2.3 Pencapaian Hasil Kerja.....	93
5.5.3 Ketepatan Waktu	94
5.5.3.1 Masuk dan Pulang Tepat Waktu.....	94
5.5.3.2 Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	95
5.6 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan.....	97
5.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	99
5.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	99
5.7.2 Analisis Uji Determinasi (R^2).....	100
5.7.3 Uji t (Parsial)	100
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian	102
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	105
6.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan CV. Mido Pekanbaru	5
Tabel 1.2 Perkembangan Jumlah Penjualan Unit dan Jumlah <i>Service</i> unit CV. Mido Pekanbaru Tahun 2019	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	50
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	53
Tabel 5.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur	68
Tabel 5.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
Tabel 5.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Data	71
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Data	72
Tabel 5.7 Target Yang Harus dicapai	74
Tabel 5.8 Jumlah Tugas Yang Harus Diselesaikan.....	75
Tabel 5.9 Kemampuan Daya Tahan Tubuh Melaksanakan Pekerjaan	77
Tabel 5.10 Kelelahan Fisik Yang Dirasakan Saat Melaksanakan Tugas.....	78
Tabel 5.11 Tingkat Lamanya Waktu Kerja Dalam Rutinitas Sehari-Hari.....	80
Tabel 5.12 Kewajiban Kerja Pada Hari Libur.....	81
Tabel 5.13 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Beban Kerja.....	83
Tabel 5.14 Keterampilan Dalam Bekerja.....	86
Tabel 5.15 Ketelitian Dalam Bekerja.....	87
Tabel 5.16 Kecakapan Dalam Bekerja.....	89
Tabel 5.17 Tingkat Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan.....	90
Tabel 5.18 Proses Penyelesaian Pekerjaan.....	92

Tabel 5.19 Pencapaian Hasil Kerja	93
Tabel 5.20 Masuk Dan Pulang Tepat Waktu	94
Tabel 5.21 Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	96
Tabel 5.22 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	97
Tabel 5.23 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	99
Tabel 5.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	100
Tabel 5.25 Hasil Uji t (Parsial)	101



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Penelitian	51
4.1 Struktur Organisasi CV. Mido Pekanbaru	61



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkinerja baik dan produktivitas yang optimal agar dapat mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan sumber daya manusia setiap hari merupakan gambaran kinerjanya dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan, maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Suatu perusahaan tidak lepas dari tenaga kerja manusia, majunya teknologi tanpa ditunjang oleh tenaga kerja manusia maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaanya, begitu juga sebaliknya.

Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut.

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia, ada berbagai hal yang akan menjadi pertimbangan suatu organisasi dalam melakukan penambahan, pengurangan, pelatihan, ataupun audit sumber daya manusia. Untuk mengetahui jumlah ideal sumber daya manusia inilah, dilakukan analisis beban kerja. Analisis yang tidak hanya akan melihat dan menghitung jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam suatu divisi atau kelompok, tetapi juga akan memperhitungkan bagaimana kondisi psikis sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia mampu mendongkrak kinerja perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pekerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan olehnya. Pengaruh beban kerja cukup dominan terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan efek negatif terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri.

Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-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 masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres 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.

CV. Mitra Indo Motor atau yang lebih dikenal dengan CV. Mido adalah salah satu perusahaan dibidang penjualan Sepeda Motor Honda, Pemeliharaan dan Suku Cadang. Sudah hadir di Riau selama kurang lebih 8 tahun, tepatnya tanggal 1 Maret 2011 dibawah kepemimpinan Bapak Joni Arifin.CV. Mitra Indo Motor berlokasi di Jl. Pasir Putih No.88 A-E Pekanbaru, dengan rata-rata penjualan 250 unit dan unit entry 1.500 setiap tahunnya. Dengan pelayanan yang ramah dan bersahabat, serta tenaga mekanik yang handal dan professional adalah upaya CV. Mido mempertahankan konsistensi pelayanan.

Beban kerja di CV. Mido salah satunya ialah penjualan produk. Tanggung jawab ini biasa dibebankan kepada pekerja yang berprofesi sebagai sales marketing untuk dapat menjualkan produk perusahaan dengan baik. Hal yang wajib dimiliki oleh seorang sales marketing adalah berbahasa yang santun serta berperilaku yang sopan, karena sales marketing adalah orang yang langsung bertemu degan calon pembeli produk atau konsumen.

Adapun informasi yang didapatkan dari CV. Mido yang dilakukan dengan metode wawancara yaitu, mengetahui jam masuk, jam istirahat, jam pulang, alasan (apabila terlambat jam pulang), dan job description. Kesimpulan hasil wawanca tersebut adalah bagian administrasi dan mekanik merasa terbebani dengan durasi jam

kerja, begitupun dengan bagian sales marketing terbebani dengan durasi jam kerja dan target penjualan yang harus dicapai. Terdapat beberapa beban kerja yang sering dikeluhkan oleh para karyawan diantaranya adalah beban kerja yang diberikan kepada setiap sales yaitu rata-rata target penjualan minimal sebanyak 200 unit motor terjual perbulan. Namun, target penjualan tersebut sulit untuk dicapai oleh sebagian sales, terutama bagi sales baru.

Beban kerja yang ditanggung oleh Admin adalah membantu sales dari segi administrasi, namun seringkali sales memberikan data kepada Admin pada sore hari, sehingga proses administrasi harus diselesaikan sampai malam hari. Selain itu, beban kerja bagi karyawan bagian *mechanic* yang tidak menentu, bahkan jika terjadi orderan bengkel pelanggan yang banyak bisa sampai tidak sempat istirahat pada jam istirahat. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya beban kerja yang diberikan kepada karyawan CV. Mido Pekanbaru, karena masih terdapat karyawan yang merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang bersifat psikis, durasi jam kerja, dan target yang harus dicapai.

CV. Mido memiliki jumlah karyawan yang berjumlah 34 orang dan memperkerjakan salah satunya bagian sales marketing, perusahaan ini jelas sangat menginginkan agar setiap karyawannya dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan, selain itu karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan juga diharapkan memiliki kinerja yang baik untuk perusahaan.

Dalam melaksanakan kegiatan kerjanya, CV. Mido memperkerjakan 34 orang karyawan, adapun bagian dari masing-masing pegawai ini dapat dilihat dalam table berikut ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan CV. Mido Pekanbaru

No	Bagian	Jumlah Pegawai (Orang)
1	Admin H1	3
2	Kasir H1	1
3	Pic CRM	1
4	SPV Marketing	1
5	Koordinator	1
6	SWAT	1
8	Counter Sales	2
8	Marketing Executive	2
9	Marketing	4
10	Delivery Man	2
11	Mekanik PDI	2
12	Kepala Bengkel	1
13	Frontdesk	2
14	Kasir H2	1
15	Service Advisor	1
16	Kepala Mekanik	1
17	Mekanik	8
	Jumlah	34

Sumber: *Data Jumlah Karyawan CV. Mido Pekanbaru Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 34 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaanya yang dibebankan kepada karyawan. Didalam kinerja mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktivitas sehingga apa yang diharapkan perusahaan tersebut bisa berjalan sesuai apa yang di inginkan.

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar terus memperhatikan kinerja mereka maka dapat dilihat dari jumlah penjualan unit dan jumlah unit *service*, berikut adalah jumlah perkembangan unit yang terjual dan unit *service* yang ada pada CV. Mido Pekanbaru:

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Penjualan Unit dan Jumlah Service unit
CV. Mido Pekanbaru Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah	
		Penjualan Unit	Service Unit
1	Januari	232	1286
2	Februari	211	1273
3	Maret	214	1484
4	April	238	1316
5	Mei	269	1629
6	Juni	132	1224
7	Juli	281	1441
8	Agustus	288	1427
9	September	211	1481
10	Oktober	222	1524
11	November	218	1500
12	Desember	171	1335

Sumber : CV. Mido Pekanbaru

Dari keterangan tabel 2 diatas dapat kita lihat pada tahun 2019 dapat kita lihat, bahwa secara umum volume total penjualan CV. Mido tidak beraturan atau mengalami naik turun, dimana pada bulan Januari penjualan sebesar 232 unit dan pada bulan Februari mengalami penurunan sebesar -9,95% yaitu sebanyak 211 unit. Pada bulan Maret penjualan mengalami peningkatan 1,4% yaitu sebanyak 214 unit, pada bulan April mengalami peningkatan sebesar 10,08% yaitu pada 238 unit. Pada bulan Mei juga mengalami peningkatan sebesar 11,52% yaitu sebanyak 269 unit, pada bulan Juni mengalami penurunan sebesar -103,78% yaitu sebanyak 132 unit, pada bulan Juli mengalami peningkatan sebesar 53,02% yaitu sebanyak 281 unit, dan pada bulan Agustus mengalami peningkatan sebesar 2,43% yaitu sebanyak 288 unit. Pada bulan September mengalami penurunan sebesar -36,49% yaitu sebanyak 211

unit, dan pada bulan Oktober mengalami kenaikan sebesar 4,95% yaitu sebanyak 222 unit, pada bulan November mengalami penurunan sebesar -1,83% yaitu sebanyak 218 unit, dan pada bulan Desember mengalami penurunan sebesar -27,48% yaitu sebanyak 171 unit.

Data *service* pada bulan Januari sebesar 1286 unit dan pada bulan Februari mengalami penurunan sebesar -1,02% yaitu sebanyak 1273 unit. Pada bulan Maret mengalami peningkatan sebesar 14,21% yaitu sebanyak 1484 unit, pada bulan April mengalami penurunan sebesar -12,76% yaitu pada 1316 unit. Pada bulan Mei juga mengalami peningkatan sebesar 19,21% yaitu sebanyak 1629 unit, pada bulan Juni mengalami penurunan sebesar -33,08% yaitu sebanyak 1224 unit, pada bulan Juli mengalami peningkatan sebesar 15,05% yaitu sebanyak 1441 unit, dan pada bulan Agustus mengalami penurunan sebesar -0,98% yaitu sebanyak 1427 unit. Pada bulan September mengalami peningkatan sebesar 3,64% yaitu sebanyak 1481 unit, dan pada bulan Oktober mengalami peningkatan sebesar 2,82% yaitu sebanyak 1524 unit, pada bulan November mengalami penurunan sebesar -1,6% yaitu sebanyak 1500 unit, dan pada bulan Desember mengalami penurunan sebesar -12,35% yaitu sebanyak 1335 unit, dalam penjelasan tabel diatas tentunya ini menjadi tanggung jawab perusahaan setiap bulannya untuk lebih memperhatikan kinerja karyawannya dalam setiap bidangnya masing-masing demi tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil *survey* awal yang penulis lakukan di CV. Mido Pekanbaru, penulis melihat bahwa ada beban kerja di beberapa bagian perusahaan ini. Beban kerja yang terjadi pada CV. Mido Pekanbaru yaitu:

1. Bagian *Sales Marketing* harus selalu aktif dalam mencari target *customer* yang sudah terencana dan ditargetkan oleh CV. Mido Pekanbaru.

2. Mekanik PDI (*Pre-Delivery Inspection*) mempersiapkan motor baru yang akan diantar ke konsumen, jika konsumen ingin kendaraanya diantar hari ini tugas mekanik PDI jadi lembur hingga malam hari.
3. Jika bagian *mechanic* terjadi orderan bengkel pelanggan yang banyak, *mechanic* bisa tidak sempat istirahat pada jam istirahat atau waktu istirahat berkurang.
4. Perusahaan menetapkan jam kerja standar selama 9 jam sehari dalam seminggu, karyawan mendapatkan libur selama empat kali dalam sebulan dengan hari yang ditentukan oleh perusahaan sehingga karyawan yang libur di tergantung oleh karyawan yang bekerja pada hari itu. Diluar hari yang ditentukan kelebihan jam kerja dihitung sebagai jam kerja lembur, dengan pembayaran upah /gaji sesuai dengan ketentuan.

Selama periode tertentu suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan. Dalam suatu perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Dari beban kerja yang terjadi pada karyawan tersebut maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian: **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru.**

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 pada CV. Mido Pekanbaru ?”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- a) Untuk mengetahui beban kerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru.
- b) Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan CV. Mido Pekanbaru.
- c) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a) Bagi penulis, penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karna dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh beban kerja terhadap kinerja dalam perusahaan.
- b) Bagi pihak perusahaan, dapat digunakan sebagai masukan guna mengansipasi para karyawan agar tidak mengalami beban kerja, sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai produktifitas yang optimal tercapai.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literatur yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat CV. Mido dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan secara deskriptif mengenai beban kerja dan kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru serta menganalisis data penelitian.

BAB VI : PENUTUP

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



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut fajar Nur'aini Df (2017) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode 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 juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Colquitt, 2016)

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi (Ivancevich, 2016). Kinerja (performance) 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 seberapa besar kinerjanya melalui sarana informasi. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk organisasi (Dickdik Sodikin, 2017).

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

2.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut Fajar Nur'aini Df (2017) Penilaian Kinerja adalah penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seorang dalam bekerja.

Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai, ada yang langsung bekerja atau masuk ke pelatihan terlebih dulu. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai perilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya.

Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Masing-masing perusahaan memiliki standar dan kriteria tertentu untuk menilai kinerja karyawannya. Dalam praktiknya penilaian kinerja antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya relatif tidak jauh berbeda.

Menurut Sedarmayanti (2007), menjelaskan penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat dapat juga dipandang sebagai perpaduan dari hasil kinerja (apa yang harus dicapai seseorang).

Pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan harus dinilai hasil pekerjaannya, apakah sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian kerja karyawan dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu serta perilaku karyawan-karyawan yang mengerjakan, dan biasanya penilaian dapat dikaitkan dengan waktu atau hasil kerjanya dalam suatu periode tertentu. (Fajar Nur'aini Df 2017:179).

Penilaian kinerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat dari jumlah laba yang akan diperoleh dalam suatu periode. Di samping itu, kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegunaan lainnya untuk menentukan jenjang karir seseorang dengan hasil kerja yang telah diperolehnya. Artinya jika kinerjanya meningkat, maka kompensasi dan penghargaan lainnya juga meningkat, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan bagi karyawan kegunaan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atas hasil pekerjaannya. Jika hasil pekerjaannya kurang baik, maka perlu dilakukan perbaikan dimasa yang akan datang atau karyawannya perlu diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuannya. Karyawan juga mengharapkan adanya kompensasi dan peningkatan jenjang karier sebagai balasan jasa atas kinerja yang telah diperolehnya. Jadi bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan masing-masing saling berkepentingan atas kinerja yang diperolehnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting guna pencapaian target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. Penilaian kerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target ditetapkan atau belum hanya saja dalam melakukan penilaian kinerja ada beberapa hal yang perlu diketahui yaitu:

1. Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan.
2. Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu tetapi lingkungan dalam dan luar perusahaan tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.
3. Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Fazar Nur'aini Df (2017:18) terdapat 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 pembandingan. Biasanya perusahaan akan melakukan penilaian bersama-sama dalam satu perusahaan. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja ini akan memberikan hasil perbandingan antara satu karawan dengan karyawan lain.
2. Sistem pengembangan SDM yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian karyawan 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 yang 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 di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk 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 baik, tentu akan dikembangkan ke bagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan 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 penilaian 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. Tujuannya pelatihan adalah untuk mendongkrak 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 kinerjanya 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 akan 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 tentang 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 rekrutmen.

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 ada 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 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 atasannya 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

Di samping 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 mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya di masa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan peningkatan karier maupun kompensasi, ketiga sanksi yang dibelikan 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 kena. 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 kerja 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 di atas jelaslah bahwa tujuan penilaian kerja secara keseluruhan 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.

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fajar Nur'aini Df (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. Mengetahui pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
13. Meningkatkan pandangan yang lebih jelas mengenai konteks pekerjaan.
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 gagasan 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 sensitif 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 antarkaryawan 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 antarkaryawan 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. Mengenal lebih jelas pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan.
 9. Meningkatkan kemampuan penemuan akar permasalahan.
 10. Sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan.
 11. Mengintegrasikan budaya perusahaan.
 12. Memudahkan proses penentuan kader potensial untuk dipromosikan.

2.1.5 Indikator Penilaian Kinerja

Hasil kinerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa 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) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta 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.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, tenaga, uang, teknologi, bahan baku, dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator dari aspek-aspek kinerja menurut Siagian (2002) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*Quality of Work*) indikatornya:
 - a. Hasil kerja yang diperoleh.
 - b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi.
 - c. Manfaat hasil kerja.

2. Ketepatan waktu (*Promptness*) indikatornya:
 - a. Penataan rencana kegiatan.
 - b. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja.
 - c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang samanapun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

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

1. 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 baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk

menyelesaikan pekerjaannya secara benar. maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula. yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2. 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.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan perkerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu 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 pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan 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.

4. 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.

5. 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 menghasikan 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 akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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 untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar 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 nyaman dan memberikan ketenangan maka akan 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 suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja.

11. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang 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. Jadi dengan demikian beban kerja dapat memengaruhi kinerja

12. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

13. Komitmen

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

14. Disiplin kerja

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

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah:

1. Kemampuan memengaruhi secara langsung.
2. Pengetahuan memengaruhi secara langsung.
3. Rancangan kerja memengaruhi secara langsung.
4. Kepribadian memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
5. Motivasi kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

6. Kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
7. Gaya kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
8. Budaya organisasi memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
9. Kepuasan kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
10. Lingkungan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
11. Loyalitas memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
12. Komitmen memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
13. Disiplin memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas secara keseluruhan. Artinya masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau *moderating*.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih (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%.

Menurut L. Hardi Pranoto (2015:2), Beban kerja adalah tindakan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan melakukan analisis beban kerja dapat

tersebut diharapkan dapat diketahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, baik dalam unit kerja, departemen, divisi, maupun perusahaan.

Menurut Munandar (2001:383), Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Robbins (2003:90), Menyatakan bahwa “positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi”. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini karena persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga/ perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diampu seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya (SuciR. Mar’ih Koesomowidjojo 2017). Untuk itu, perusahaan hendaknya memerhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis). Selain faktor fisik yang akan memengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang karyawan.

- a) Motivasi seseorang akan sangat menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentunya dapat menyebabkan seseorang karyawan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan/ lembaga/ instansi. Motivasi karyawan seperti yang diungkapkan Ernest J. McCormick (1985) dalam Mangkunegara (2000) didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja inilah yang akan membangkitkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan sebelumnya. Motivasi bekerja yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh pada bagaimana seorang karyawan mempersepsikan pekerjaannya sebagai suatu kewajiban yang memang secara sadar harus dilakukan atau dilakukan karena keterpaksaan mengingat kebutuhan akan pemenuhan diri akan upah/gaji/penghargaan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan.
- b) Kepuasan akan bidang kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk memengaruhi beban kerja karyawan. Ketika karyawan merasa tidak puas akan bidang kerja

yang dialami, akan memengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang dialami terasa berat dan sulit yang berdampak pada kinerja karyawan. Tentunya, pekerjaan tidak dapat dilakukan secara optimal mengingat kondisi tersebut.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga kebisingan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b) Tugas-Tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. Contoh kasus yang dapat dijadikan cermin bagi perusahaan adalah apabila pekerja yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan, tetapi pada saat yang bersamaan perusahaan mendatangkan mesin-mesin alat bantu produksi yang baru dan berbeda pengoperasiannya dengan mesin yang lama. Perusahaan yang melakukan hal ini tentunya harus siap ketika kinerja karyawannya akan menurun apabila pada saat itu karyawan tidak dipersiapkan untuk menghadapi ketidakmampuan dalam mengoperasikan mesin produksi yang baru. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi mesin produksi yang baru tanpa adanya pelatihan dalam pengoperasian mesin yang baru, membuat beban kerja yang diterima oleh karyawan tentunya akan berlipat ganda. Selain harus menyelesaikan target produksi, ia pun harus benar-benar memahami pengoperasiannya.

c) Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karier sehingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam *shift* kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur *shif* kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang

menjalannya. Organisasi hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari setiap karyawan tentunya akan meningkatkan dampak stres/tekanan saat bekerja. Stres/tekanan kerja yang dialami dapat berupa tekanan fisik ataupun psikis. Tekanan fisik yang dialami dapat berupa kelelahan yang berlebihan ketika harus menghadapi pekerjaan, sakit kepala, sakit perut, berkeringat dingin, jantung berdebar-debar, atau merasakan ketegangan otot dan sendi yang berlebihan, baik saat bekerja, akan bekerja, maupun setelah pekerjaan terselesaikan.

Sementara itu, tekanan psikis yang dialami oleh karyawan yang mengalami beban kerja cukup tinggi dapat berupa kecemasan, kebingungan, dan kemarahan pada teman sekerja, atasan, bahkan perusahaan. Hal ini bisa saja menimbulkan rasa ingin melakukan sabotase pada pekerjaan yang dilakukannya, merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerja, melakukan hal-hal yang membuat rekan kerja lainnya merasa tidak nyaman bekerja, atau melakukan demo (baik dalam skala besar maupun kecil). Kondisi ini tentunya akan sangat memengaruhi produktivitas karyawan, baik individu maupun kelompok yang pada akhirnya akan berimbas pada produktivitas perusahaan. Adapun beban kerja yang terlalu sedikit akan mengakibatkan karyawan bosan dalam bekerja atau karena minimnya tanggung jawab yang diemban oleh karyawan, dapat mengakibatkan kurangnya perhatian karyawan pada pekerjaan yang otomatis akan menurunkan tingkat konsentrasi.

2.2.3 Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:381-384) Mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Target yang harus dicapai pada perusahaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan salah satu tuntutan tugas pada perusahaan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan dengan waktu kerja yang standar, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

3. Tuntutan Waktu

Untuk melihat sejauh mana beban kerja yang diberikan pimpinan terhadap jumlah jam kerja yang efektif menyelesaikan tugas pekerjaan. Standar kerja merupakan identifikasi tugas pekerjaan, kewajiban, dan menggambarkan elemen kriteria apa yang harus dilakukan sehingga menghasilkan kualitas

kerja yang baik. Karyawan dapat memperoleh pedoman kegiatan yang harus dilakukan dari standar kinerja yang dibuat perusahaan.

Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu:

- a. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit “Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit “Kualitatif” yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper dalam Munandar 2001:387).

2.2.4 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Ma-nuaba, dalam Prihatini, 2007).Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

1. Kualitas Kerja Menurun

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

2. Keluhan Pelanggan

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

3. Kenaikan Tingkat Absensi

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

2.2.5 Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus diemban oleh karyawan. (Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo 2017) Indikator tersebut antara lain:

1. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh 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.

Seperti halnya sebuah mesin, ketika tubuh manusia menerima beban yang melebihi kapasitas, hal tersebut dapat menyebabkan usia pakai mesin menjadi jauh lebih pendek atau bahkan tiba-tiba tidak dapat digunakan sama sekali. Hal seperti ini tentunya juga akan menimbulkan dampak yang tidak jauh berbeda apabila beban kerja yang tinggi atau beban kerja terlalu rendah diberikan kepada manusia sebagai seorang karyawan. Selain akan menimbulkan stres kerja, meningkatkan tingkat absensi, menurunkan angka konsentrasi, menurunkan kualitas hasil kerja, dan akhirnya dapat memengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja.

2. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya 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 ataupun rekan sekerja.

3. Kerja Standar

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah salah satu bentuk beban 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. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Misalnya, perusahaan memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 *service* motor dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 motor perhari. Pada awalnya tidak akan menjadi masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini. Namun, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentunya akan membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis jauh lebih berat dari pada perusahaan *showroom* honda yang

memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik rata-rata karyawan pada umumnya. Atau, misalnya suatu perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan dimana pekerjaan tersebut bisa dilaksanakan hanya dalam waktu setengah hari. Waktu yang tersisa 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 makin terbebani dengan pekerjaan yang didelegasikan kepada dirinya.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik dan sesuai dengan standar pekerjaan yang harus memiliki pengetahuan yang cukup pada bidang yang dikerjakan, dan kualitas kerja yang baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya 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 ataupun rekan sekerja.

2.2.6 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (dalam Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan 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 (Whitmore, 1987).

3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas atau pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleksi pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.2.7 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut Cain (2007) Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi 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), 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 pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
12. Beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007)

2.2.8 Hubungan Beban Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dengan yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan tersebut yaitu karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini dapat dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Setiap karyawan maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi kinerjanya lebih tinggi dari pada beban yang ditetapkan perusahaan. Disisi lain karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan atau stres yang disebabkan oleh beban kerja

berlebih. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial.

Pada dunia bisnis yang berkembang sangat pesat, serta pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dihadapkan pada kondisi beban kerja yang mereka terima saat menjalankan pekerjaannya. Beban kerja mengacu pada intensitas penugasannya, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Dalam setiap perusahaan ataupun organisasi, reaksi masing-masing individu berbeda terhadap beban kerja yang diperolehnya. Beberapa karyawan dapat mengatasi jauh lebih baik sementara yang lain dapat menderita dan merusak konsentrasinya dalam bekerja. Sebuah penelitian mengenai hal ini menjelaskan bahwa individu tertentu, dalam pekerjaan yang berbeda, semakin berada dibawah tingkat beban kerja yang tidak dapat diterima cenderung akan menjadi stres (Schultz,2002). Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dengan beban kerja yang tinggi seorang karyawan akan merasa tertekan dan tidak akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas dan hal ini jelas dapat mengakibatkan penurunan kinerja dari karyawan tersebut.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Beta Umi Najiba, Anggo Rudi, Yudi Rafani (2017)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Pangkal Pinang)	Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, ada pengaruh yang signifikan variabel beban kerja terhadap karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Pangkal Pinang.
2.	Yudha Adityawarm an (2015)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot	Beban Kerja dan Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot pada tingkat signifikansi 5% ($p = 0.10882$), maka hipotesis awal terima H_0 dengan t hitung 13.45 lebih besar dari t tabel 1.96
3.	Rusda Irawati, Dini	Analisis Pengaruhnya	Beban Kerja dan Kinerja	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa

	Arimbi Carollina (2017)	Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia	ada pengaruh antara beban kerja dengan karyawan kinerja, yaitu, beban kerja internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
--	--	---	--

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, tujuan dan manfaat pada penelitian ini maka dapat dirumuskan kerangka penelitian. Berikut dapat digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini, yaitu :

**Gambar 2.1
Kerangka Penelitian**



2.5 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian toritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu : “Diduga Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mido Pekanbaru.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek/Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini maka yang menjadi objek penelitian ini adalah CV. Mido yang beralamat di Jalan Pasir Putih No.88 A-E Desa Tanah Merah, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan CV. Mido Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yang Variabel Independen (Beban Kerja) dan Variabel Dependen (Kinerja Karyawan) untuk lebih jelasnya dipaparkan sebagai berikut:

1. Variabel Independen/Variabel Bebas

Variabel ini independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja.

2. Variabel Dependen/Variabel Terikat

Variabel ini sering disebut variabel terikat. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan di CV.Mido Pekanbaru.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja(X) “Suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batasan waktu“ (Munandar, 2001).	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan Tugas • Tuntutan Fisik • Tuntutan Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> a. Target yang harus dicapai b. Jumlah tugas yang harus diselesaikan a. Tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan b. Tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas a. Tingkat lamanya waktu kerja dalam rutinitas sehari-hari b. Kewajiban kerja pada hari libur 	<i>Likert</i>
Kinerja (Y) “Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” (Kasmir 2016).	<ul style="list-style-type: none"> • Aspek Kualitas • Aspek Kuantitas • Ketepatan Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> a. Keterampilan dalam bekerja b. Ketelitian dalam bekerja c. Kecakapan dalam bekerja a. Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan b. Proses penyelesaian pekerjaan c. Pencapaian hasil kerja a. Masuk dan pulang tepat waktu b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	<i>Likert</i>

Sumber : Munandar dan Kasmir

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan di teliti adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mido Pekanbaru. JumlahPopulasi dalam penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode sensus sehingga seluruh populasi pada penelitian ini dijadikan sampel penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdapat dua data yaitu sebagai berikut:

- a. Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan melalui pengamatan dilapangan
- b. 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*)
Yaitu teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada responden.
- b. Kuesioner (angket)
Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pertanyaan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.
- c. Observasi (*observation*) yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan hasil temuan di lapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang tertuang melalui tabel-tabel dan uraian. 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 *Likert*, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden ini di beri skor dengan menggunakan Skala *Likert* yaitu:

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

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan *Software SPSS Versi 24.00*. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid

atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Sugiyono, 2010). Sedangkan uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan.

2. Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi Beban kerja
- X = Beban kerja
- ϵ = Epsilon

3. Koefisien Korelasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi 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:

$$R^2 = \frac{[n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)]^2}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] - [(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

R^2 : Koefisien Determinasi

n : Jumlah Sampel

b : Koefisien Regresi

X : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

4. Uji t (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 statistik 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 tabel, 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 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 pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Dengan perkembangan zaman maka berkembang pula kebutuhan manusia. Pada saat itu kebutuhan manusia makin meningkat yaitu tidak hanya kebutuhan primer saja tapi kebutuhan lainnya, salah satunya adalah kebutuhan akan sarana transportasi khususnya transportasi darat, seperti mobil dan sepeda motor.

CV.Mitra Indo Motor atau yang lebih dikenal dengan CV.Mido adalah salah satu perusahaan di bidang penjualan Sepeda Motor Honda, Pemeliharaan dan Suku Cadang. Sudah hadir di Riau selama kurang lebih 10 tahun, tepatnya tanggal 1 Maret 2011 dibawah kepemimpinan Bapak Joni Arifin.

CV.Mitra Indo Motor berlokasi di Jalan. Pasir Putih No.88 A-E Desa Tanah Merah, Kec. Siak Hulu Kabupaten Kampar. Dengan rata-rata penjualan 250 unit dan unit entry 1.500 setiap tahunnya. Dengan pelayanan yang ramah dan bersahabat, serta tenaga mekanik yang handal dan professional adalah upaya kami mempertahankan konsistensi pelayanan.

Perusahaan ini melayani penjualan dan service Sepeda Motor Honda setiap harinya. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan CV.Mido Pekanbaru memiliki beberapa karyawan yang terdiri dari tingkat pendidikan yang bersedia untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap jumlah tenaga kerja. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan terutama mekanik CV.Mido Pekanbaru selalu mengirimkan karyawannya untuk mengikuti pelatihan ketrampilan service pada motor merek Honda yang diadakan oleh dealer. Produk yang diperdagangkan mengalami peningkatan, yaitu pada awalnya hanya menjual beberapa jenis sepeda motor yang diminati dan yang paling laku terjual hingga kini menjual beberapa jenis produk sepeda motor yang dikeluarkan oleh Honda di Indonesia.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi Perusahaan

Menjadi partner terbaik dalam penjualan sepeda motor honda bagi konsumen dan senantiasa berusaha untuk mencapai yang terbaik dalam industri sepeda motor di indonesia, untuk memberi manfaat bagi masyarakat luas, dalam menyediakan alat transportasi yang berkualitas tinggi, sesuai kebutuhan konsumen, dengan harga yang terjangkau serta di dukung oleh fasilitas manufaktur terpadu, teknologi mutakhir, jaringan pemeliharaan, suku cabang dan manajemen kelas dunia.

2) Misi Perusahaan

Memberikan pelayanan terbaik pada pelanggan khususnya dan semua lapisan masyarakat umumnya, bertekad untuk menyediakan sepeda motor berkualitas tinggi dan handal sebagai sarana transportasi bagi masyarakat yang sesuai kebutuhan konsumen, pada tingkat harga yang terjangkau.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

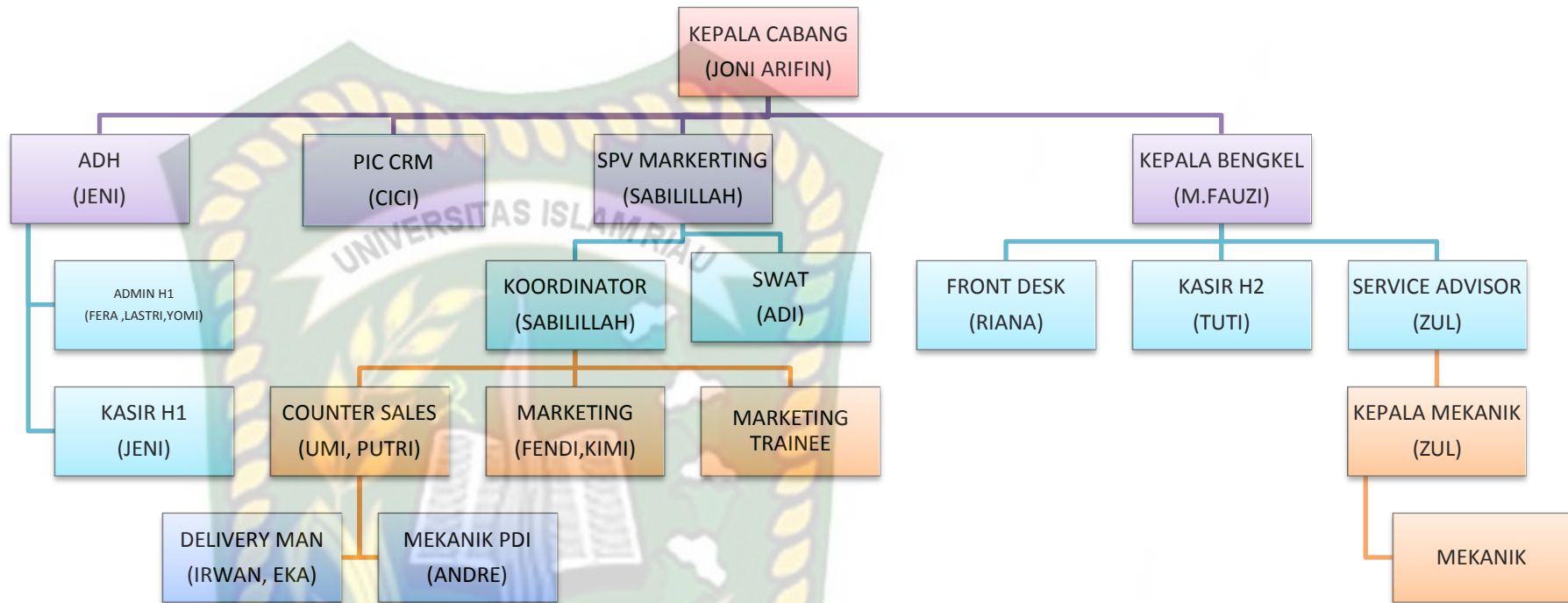
Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah diprogramkan sebelum menjalankan perusahaan tersebut agar perusahaan dapat berjalan secara optimal, maka dibutuhkan suatu kerjasama antara sesama anggota yang terlibat didalam perusahaan tersebut baik yaitu antara karyawan dengan pimpinan.

Mengingat hal tersebut maka dalam suatu perusahaan diperlukan adanya struktur organisasi yang baik sehingga akan tampak jelas tugas masing-masing karyawan sehingga dapat dapat tercipta suatu sistem kerja yang baik dan didasari tanggung jawab dan kerjasama antara pihak yang terlibat didalam perusahaan tersebut guna merealisasi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain itu, organisasi perusahaan yang baik adalah organisasi yang dinamis dan fleksibel. Struktur organisasi bukan sekedar untuk menunjukkan bentuk atau tipe organisasi saja, melainkan perwujudan hubungan antara fungsi-fungsi wewenang dan tanggung jawab orang-orang yang diberi tugas dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas tersebut.

Struktur organisasi juga akan memberikan informasi baik bagi kita mengenai besar kecilnya perusahaan tersebut, semakin besar struktur organisasi berarti semakin besar suatu perusahaan maka semakin besar masalah yang timbul yang harus diselesaikan. Oleh karena itu struktur organisasi harus disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh besarnya dana, banyaknya tenaga ahli yang dibutuhkan sehingga didapatkan struktur organisasi yang ideal. Untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan maka dibawah ini dijelaskan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan, yaitu sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. Mido Pekanbaru



Keterangan:

1) Counter Sales

- a. Mencatat sepeda motor yang akan melakukan service baik perawatan berkala maupun service besar.
- b. Membuat surat perintah kerja untuk ditanda tangani mekanik untuk mengerjakan sepeda motor.
- c. Mencatat dan membuat laporan mengenai jumlah kendaraan yang diperbaiki dan melaporkan kepada bagian keuangan setiap bulannya.
- d. Menerima pembayaran dari konsumen yang melakukan perbaikan dan kemudian secara berkala melaporkan kepada bagian keuangan.
- e. Melakukan pencatatan terhadap pelanggan yang melakukan service gratis dan mengadministrasikan bukti service gratis tersebut yang nantinya akan dilaporkan kepada main dealer.

2) Administrasi

- a. Mencatat dan memeriksa data penjualan dan membuat laporan akhir bulan
- b. Menginput data penjualan setiap hari dengan teliti benar dan tepat

3) Kasir

- a. Melakukan penjualan produk dan penerimaan pembayaran
- b. Mencatat semua transaksi dengan teliti dan tanggung jawab dengan transaksi penjualan

4) PIC CRM

- a. Menambah hubungan yang telah ada untuk menambah pendapatan
- b. Menggunakan informasi yang terintegrasi untuk pelayanan yang terbaik.

- c. Memperkenalkan saluran proses dan prosedur yang konsisten dan dapat ditiru.

5) SPV Marketing

- a. Mengkoordinir tim penjualan, agar dapat meningkatkan tingkat penjualan dan apakah penjualan sesuai dengan target.
- b. Membantu tim sales dan memberikan pelatihan dalam mencari, melayani dan memaintain konsumen.
- c. Membuat strategi-strategi penjualan dan mensosialisasikan kepada tim sales.

6) Koordinator

- a. Mengkoordinir rekan kerjanya untuk melakukan tugas sesuai dengan fungsi / jabatannya dan membuat pelaporan ke atasannya.
- b. Mengarahkan, membimbing dan memotivasi rekan kerjanya untuk dapat bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya.
- c. Menjalin dan memelihara hubungan baik dgn para pelanggannya, dgn cara melakukan kunjungan sendiri ataupun dengan sales (joint visit). Lakukan analisa SWOT atas kondisi market di daerahnya.

7) Mekanik PDI

- a. Mengecek kondisi unit smH sesuai dengan cek list PDI yg telah ada
- b. Memastikan bahwa unit smH dalam keadaan siap pakai dan dalam kondisi ready for sales
- c. Melakukan claim apabila diperlukan
- d. Melakukan cek fisik dengan cara penggesekan nomor rangka mesin kendaraan dan memberikan ke bagian STNK

- e. Menjaga dan merawat tools dan peralatan lainnya yang dipergunakan pada saat bekerja

8) Marketing Executive

- a. Mencari Peluang untuk memasarkan produk perusahaan
- b. Mengembangkan dan merealisasikan rencana penjualan dan targetnya
- c. Menjelaskan segala hal terkait produk yang dipasarkan
- d. Mencari informasi terkait pesaing yang menjual produk yang sama

9) Marketing

- a. Marketing harus aktif mencari target customer agar tercapainya target penjualan setiap bulannya.
- b. Marketing merekap data hasil penjualan dan Marketing menjamin kepuasan pelanggan

10) Kepala Bengkel

- a. Memimpin operasional bengkel sesuai dengan peraturan dan kesepakatan yang telah ditetapkan baik oleh ATPM, Main Dealer maupun pemilik AHASS
- b. Menjamin terlaksananya program ATPM dan Main Dealer di AHASS
- c. Melakukan pembinaan terhadap anak buah (couching, counselling, correcting)
- d. Menunjuk mekanik yang akan ditraining dan kebutuhannya
- e. Melakukan evaluasi kinerja bengkel dan kinerja bawahannya secara berkala
- f. Bertanggungjawab pada kelengkapan, kerapian dan kebersihan peralatan dan perlengkapan kerja bengkel secara umum.

11) Frontdesk

- a. Menyambut tamu yang datang dan memberikan informasi serta arahan terkait kunjungannya.
- b. Melayani keluhan dari pelanggan.
- c. Menerima dan meneruskan surat yang masuk.

12) Mekanik

- a. Menyusun rencana dan program kerja Bengkel sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidangnya
- b. Mengkoordinasikan bawahan dalam melaksanakan tugas agar terjalin kerja sama yang baik
- c. Menyelenggarakan pendidikan dan latihan perbengkelan dalam rangka peningkatan keterampilan dan kemampuan Staf
- d. Menyusun laporan kegiatan bengkel sesuai dengan hasil yang telah dicapai sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.

4.4 Aktivitas Perusahaan

Secara garis besar kegiatan perusahaan terfokus pada penjualan sepeda motor merek Honda dan pengelolaan bengkel resmi melayani perbaikan sepeda motor Honda. Selain hal tersebut CV.Mido Pekanbaru juga harus melakukan order permintaan unit sepeda motor Honda dan sparepart bagi konsumen pengguna sepeda motor Honda. Hal tersebut dimaksudkan untuk memenuhi permintaan konsumen juga menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Sehingga perusahaan tersebut dapat mengembangkan perusahaan menjadi lebih besar lagi. Untuk mencapai sasaran ini diperlukan adanya penjualan yang harus dilakukan oleh perusahaan. Kegiatan dibidang penjualan yang bertujuan untuk meningkatkan penjualan terus menerus dilakukan semakin meningkat dari tahun ketahun sehingga perusahaan ini tetap dapat bertahan.



BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden

Dalam penelitian ini digunakan identifikasi responden yang bertujuan untuk mengetahui beragamnya karakteristik dari responden. Identifikasi ditentukan untuk memberikan gambaran antara data dengan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis menetapkan beberapa identifikasi responden seperti jenis kelamin, umur responden, tingkat pendidikan dan lama bekerja dari setiap responden.

5.1.1 Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Identifikasi berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui seberapa besar responden yang dapat berkontribusi dalam penelitian ini. Selain itu identifikasi berdasarkan jenis kelamin digunakan sebagai konsepsi faktor yang turut mempengaruhi dalam bekerja serta cara berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Berikut ini disajikan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.1
Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	20	58,82
2	Perempuan	14	41,18
Jumlah		34	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan daripada tabel 5.1 diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden atau sebesar 58,82% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 responden atau sebesar 41,18%. Dari pemaparan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa responden laki-laki lebih mendominasi dalam penelitian ini karena perusahaan bergerak dibidang jasa dan lebih membutuhkan tenaga kerja laki-laki. Sedangkan perempuan lebih banyak dibagian administrasi.

5.1.2 Identifikasi Berdasarkan Umur

Identifikasi berdasarkan umur digunakan sebagai faktor dalam penelitian ini karena umur digunakan sebagai tolok ukur dalam bertidank dan berfikir dalam mengambil keputusan. Semakin tinggi umur seseorang tentunya tingkat kematangannya akan tinggi dan proses berfikirnya akan lebih tajam dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Berikut ini disajikan jumlah responden berdasarkan umur yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.2
Identifikasi Berdasarkan Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	18 – 25 Tahun	28	82,35
2	26 – 30 Tahun	6	17,65
3	> 30 Tahun	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: *Data Olah an 2020*

Berdasarkan tabel 5.2 diatas hasil identifikasi berdasarkan umur dapat diketahui jumlah responden yang berumur 18 – 25 tahun berjumlah 28 responden atau sebesar 82,35%, kemudian responden 26 – 30 tahun berjumlah 6 responden atau sebesar 17,65%. Dari pemaparan pada tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa identifikasi responden berdasarkan umur lebih dominan pada umur 18 – 25 tahun, yang dikarenakan umur yang lebih muda tentunya lebih semangat dalam bekerja dan produktif berbedadengan responden yang berumur tua, dan umur 18- 25 tahun motivasi dalam bekerja lebih tinggi dibandingkan umur 26-30 tahun.

5.1.3 Identifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan sarana untuk mengembangkan diri, sebab dengan adanya pendidikan kita dapat mengembangkan kemampuan seseorang dalam memecahkan suatu masalah. Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Pendidikan responden di kelompokkan kedalam tiga kelompok pendidikan yaitu Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK), pendidikan Diploma (DIII), pendidikan Sarjana (S1). Berikut ini disajikan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.3
Identifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	29	85,29
2	Diploma	1	2,95
3	Sarjana	4	11,76

Jumlah	34	100,00
---------------	-----------	---------------

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diatas maka dapat diketahui tingkat pendidikan pada CV. Mido berdasarkan komposisi tingkat pendidikan SMA/SMK dengan frekuensi 29 responden atau sebesar 85,29%, kemudian sebesar 4 responden atau sebesar 11,76% dengan tingkat pendidikan sarjana dan sebesar 1 responden atau 2,95% dengan tingkat pendidikan diploma. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan tingkat pendidikan pada CV. Mido dominan pada tingkat pendidikan SMA/SMK.

5.1.4 Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan salah satu komponen penting dalam penelitian yang dikarenakan untuk mengetahui jangka waktu yang telah dilewati oleh responden untuk bekerja pada dimana dia bekerja. Semakin lama responden bekerja maka semakin bertambah pula pengalaman dan kemampuannya dalam bekerja. Berikut ini disajikan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.4
Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	4	11,76
2	1 – 5 Tahun	24	70,59
3	6 – 10 Tahun	6	17,65
Jumlah		34	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.4 diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang memiliki masa kerja yang paling dominan dalam penelitian ini adalah yang lama

bekerjanya 1-5 tahun dengan frekuensi 24 responden atau sebesar 70,59%. Masa kerja yang produktif akan menunjang hasil kinerja yang baik, masa kerja tersebut akan sangat mempengaruhi bagaimana para karyawan bekerja. Semakin lama responden bekerja maka semakin bertambah pula pengalaman dan kemampuannya dalam bekerja.

5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pertanyaan yang diajukan kepada responden tersebut sah atau valid dalam suatu kuesioner. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis maka perlu instrument penelitian terdahulu harus dilakukan uji validitas. Tingkat signifikansi α sebesar 5% dari jumlah sampel 34 responden, nilai korelasi pada r tabel pada penelitian ini adalah 0,329. Dengan demikian, nilai korelasi atau r tabel pada uji validitas harus lebih besar dari 0,329. Berikut ini disajikan hasil uji validitas pada masing-masing kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Analisis Uji Validitas Data

Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (r-tabel)	Ket
Beban Kerja (X)	0,686	0,329	Valid
	0,723	0,329	Valid
	0,693	0,329	Valid
	0,849	0,329	Valid
	0,751	0,329	Valid
	0,812	0,329	Valid
Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (r-tabel)	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	0,670	0,329	Valid
	0,784	0,329	Valid
	0,650	0,329	Valid
	0,375	0,329	Valid
	0,456	0,329	Valid
	0,827	0,329	Valid
	0,771	0,329	Valid
	0,369	0,329	Valid

Sumber: *Data Olahan Spss 2020*

Instrument penelitian dikatakan valid jika r hitung menunjukkan korelasi melebihi nilai korelasi r tabel. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kesinambungan antara korelasi t tabel. Jika nilai r hitung \geq r tabel maka instrument pada penelitian ini dinyatakan valid dan begitu pula dengan sebaliknya. Pada penelitian ini seluruh instrument valid dan melebihi nilai r tabel 0,329.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai untuk menunjukan apakah suatu instrument dalam suatu penelitian yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkap informasi dilapangan sebagai alat pengumpulan data. Batasan *Chronbach's Alphas* yang digunakan adalah 0,60, jika hasil pengujian menunjukkan diatas batas tersebut maka instrument dapat dikatan reliable atau handal dan dapat

digunakan dalam penelitian selanjutnya. Berikut ini disajikan hasil pengujian secara reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Analisis Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Chronbach's Alpha</i>	Status
Beban Kerja	0,835	Handal/Reliabel
Kinerja Karyawan	0,753	Handal/Reliabel

Sumber: Data Olahan Spss 2020

Berdasarkan tabel 5.6 diatas maka dapat diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki hasil yang reliable atau handal. Hasil tersebut telah melebihi batas *Chronbach's Alphayaitu* 0,60. Dari pemaparan tersebut maka pada analisis uji reliabilitas, instrument penelitian ini realiable dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Beban kerja adalah tindakan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan melakukan analisis beban kerja dapat tersebut diharapkan dapat diketahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, baik dalam unit kerja, departemen, divisi, maupun perusahaan (Pranoto, 2015).

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Selain itu kapasitas yang

dibutuhkan seseorang untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

5.3.1 Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Target yang harus dicapai pada perusahaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan salah satu tuntutan tugas pada perusahaan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kerja secara shif atau kerja malam sering menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan tersebut akan mempengaruhi hasil kinerja seseorang.

5.3.1.1 Target Yang Harus Dicapai

Target yang spesifik akan menjadi modal utama perusahaan, bekerja tanpa target sama seperti berjalan tanpa adanya tujuan. Perlu diketahui target perusahaan berguna untuk membantu mencapai visi dan misi perusahaan. Selain itu target mempersatukan dalam bekerja sama dalam tim yang berguna untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Kerja sama tim yang baik akan membantu mencapai visi dengan lebih mudah dan cepat. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai target yang harus dicapai dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Target Yang Harus Dicapai

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	73,53
2	Setuju	9	26,47
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden target yang harus dicapai bahwa sebanyak 25 responden dengan persentase 73,53% menyatakan sangat setuju yang artinya para karyawan setuju dengan adanya target perusahaan karena target perusahaan merupakan salah satu misi dan perusahaan dan kemudian sebanyak 9 responden dengan persentase 26,47% menyatakan setuju. Hasil analisis menunjukkan bahwa para responden telah memiliki target dalam bekerja terkhusus untuk para marketing dan supervisor pada CV. Mido Pekanbaru. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan para karyawan sudah menjalankan pekerjaan dengan sesuai arahan dan akan mengejar target perusahaan pada CV. Mido Pekanbaru. Perlu diketahui target perusahaan berguna untuk membantu mencapai visi dan misi perusahaan. Selain itu target mempersatukan dalam bekerja sama dalam tim yang berguna untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Selain itu para karyawan dituntut untuk aktif dalam memasarkan produk-produk yang ada pada CV. Mido Pekanbaru.

5.3.1.2 Jumlah Tugas Yang Harus Diselesaikan

Beban kerja yang berkaitan dengan jumlah tugas sangat mempengaruhi hasil kinerja dari setiap karyawan. Beban kerja yang menumpuk akan membuat para pekerja merasa bosan dan dapat menurunkan hasil kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai jumlah tugas yang harus diselesaikan dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Jumlah Tugas Yang Harus Diselesaikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	32,35
2	Setuju	21	61,76
3	Cukup	2	5,88
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden jumlah tugas yang harus diselesaikan bahwa sebanyak 21 responden dengan persentase 61,76% menyatakan setuju yang artinya karyawan setuju dengan jumlah tugas yang diberikan oleh atasan mereka dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu, kemudian sebanyak 11 responden atau sebesar 32,35% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 2 responden atau sebesar 5,88% menjawab cukup. Hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh para karyawan telah sesuai dengan kemampuan para karyawan pada CV. Mido Pekanbaru dan tidak terlalu membebankan para karyawan. Sedangkan sedikitnya 2 responden yang menjawab cukup yang artinya mereka kurang setuju dengan adanya

tugas yang diberikan oleh atasan bisa saja atasan memberikan beban kerja yang banyak sehingga mereka merasa kelelahan dan bosan ketika bekerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori baik. Hal ini dikarenakan para karyawan sudah menjalankan pekerjaan dengan sesuai arahan dan akan mengejar target perusahaan pada CV. Mido Pekanbaru.

5.3.2 Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan dengan waktu kerja yang standar, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

5.3.2.1 Tingkat Kemampuan Daya Tahan Tubuh Melaksanakan Pekerjaan

Daya tahan tubuh akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan daya tahan tubuh manusia yang lebih muda tentunya lebih fit dan tidak mudah rentan terhadap penyakit sehingga beban kerja yang diberikan akan dikerjakan lebih optimal dan begitu juga dengan sebaliknya. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tingkat Kemampuan Daya Tahan Tubuh Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	23,53
2	Setuju	18	52,94
3	Cukup	8	23,53
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan bahwa sebanyak 18 responden dengan persentase 52,94% menyatakan setuju yang artinya para karyawan setuju dengan melaksanakan pekerjaan dengan daya tahan tubuh yang fit karena jika tubuh fit akan dapat mempercepat pekerjaan dan mengefieinsikan waktu dan hasil kinerja tidak menurun dan kemudian sebanyak 8 responden dengan persentase 23,53% menyatakan sangat setuju dan cukup. Hasil analisis menunjukkan bahwa para responden dapat mengatur waktu dengan baik dalam bekerja sehingga para karyawan tidak merasakan kelelahan dalam bekerja pada CV. Mido Pekanbaru.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori baik. Hal ini dikarenakan daya tahan tubuh manusia yang lebih muda tentunya lebih fit dan tidak mudah rentan terhadap penyakit sehingga beban kerja yang diberikan akan dikerjakan lebih optimal dan begitu juga dengan sebaliknya sehingga sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja

karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja.

5.3.2.2 Tingkat Kelelahan Fisik Yang Dirasakan Saat Melaksanakan Tugas

Kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian, sebab semua jenis pekerjaan baik formal maupun informal dapat menimbulkan efek kelelahan dalam bekerja. Kelelahan dapat menimbulkan menurunnya hasil kinerja karyawan. Kelelahan fisik maupun psikis akan berakibat pada berusaha berupa menurunnya hasil kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tingkat Kelelahan Fisik Yang Dirasakan Saat Melaksanakan Tugas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	20,59
2	Setuju	16	47,06
3	Cukup	11	32,35
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas bahwa sebanyak 16 responden dengan persentase 47,07% menyatakan setuju yang artinya para karyawan merasakan kelelahan saat bekerja hasil kinerjanya menurun, kemudian sebanyak 11 responden dengan persentase 32,35% menyatakan cukup yang artinya karyawan

merasakan adanya keraguan terhadap kelelahan atau tidak diakrenakan mungkin saja responden yang menjawab item pernyataan ini yang bekerja secara santai seperti kasir, admin dan supervisor dan sebanyak 7 responden atau sebesar 20,59% menjawab sangat setuju yang artinya karyawan tersebut sangat setuju jika responden ini merasakan kelelahan dalam bekerja biasanya karyawan ini berasal dari mekanik pada CV. Mido itu sendiri, semakin banyak pelayanan maka karyawan akan semakin lelah dalam bekerja.

Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan para karyawan merasakan adanya kelelahan fisik saat bekerja. Beban kerja yang banyak akan membuat para karyawan down dan timbul sakit sehingga hasil kinerjanya berkurang. Jika hasil kerja karyawan berkurang maka akan merugikan perusahaan itu sendiri.

5.3.3 Tuntutan Waktu

Standar kerja merupakan identifikasi tugas pekerjaan, kewajiban, dan menggambarkan elemen kriteria apa yang harus dilakukan sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik. Karyawan dapat memperoleh pedoman kegiatan yang harus dilakukan dari standar kinerja yang dibuat perusahaan.

5.3.3.1 Tingkat Lamanya Waktu Kerja Dalam Rutinitas Sehari-Hari

Bekerja merupakan menjadi bagian dari hidup. Sebab dalam bekerja usahakan untuk tidak terlalu loyal yang dikarenakan dapat saja para pekerja merasakan kelelahan terhadap beban kerja yang diberikan. Lama bekerja yang normal merupakan 8 jam perhari, dengan adanya batasan waktu tersebut maka para karyawan akan bekerja dengan lebih optimal dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berikut

ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai tingkat lamanya waktu kerja dalam rutinitas sehari-hari dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tingkat Lamanya Waktu Kerja Dalam Rutinitas Sehari-Hari

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	58,82
2	Setuju	14	41,18
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden tingkat lamanya waktu kerja dalam rutinitas sehari-haribahwa sebanyak 20 responden dengan persentase 58,82% menyatakan sangatsetuju yang artinya dan kemudian sebanyak 14 responden dengan persentase 41,18% menyatakan setuju yang artinya karyawan setuju dengan lama waktu bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. CV. Mido memiliki jam kerja yang variatif, umumnya jam kerja CV. Mido adalah 8 jam kerja. Namun dengan banyaknya pelanggan sehingga para karyawan dapat bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan para karyawan telah mengerti dengan jam kerja masing-masing. Jika karyawan lembur maka karyawan akan mendapatkan gaji lemburnya. Jika karyawan yang loyal terhadap

pekerjaanya maka karyawan akan semakin banyak menyelesaikan pekerjaannya dan meringankan beban kerjanya pada keesokan harinya.

5.3.3.2 Kewajiban Kerja Pada Hari Libur

Peraturan mengenai kewajiban waktu libur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu. Perusahaan yang memperkerjakan para karyawannya yang melebihi waktu kerjanya maka perusahaan harus membayar upah lembur sesuai dengan jam kerjanya. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai kewajiban kerja pada hari libur dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Kewajiban Kerja Pada Hari Libur

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	23,53
2	Setuju	14	41,18
3	Cukup	9	26,47
4	Tidak Setuju	3	8,82
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kewajiban kerja pada hari libur responden bahwa sebanyak 14 responden dengan persentase 41,18% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 9 responden dengan persentase 26,47% menyatakan cukup, selanjutnya sebanyak 8 responden atau sebesar 23,53% dan sebanyak 3 responden atau sebesar 8,82% menjawab sangat setuju. Dari beberapa jawaban responden sedikitnya 3 responden menjawab tidak setuju, alasan responden menjawab tidak setuju dikarenakan mungkin saja mereka

menganggap hari libur merupakan dimana hari mereka dapat beristirahat penuh dan tidak ada beban kerja pada dirinya. Namun beberapa responden juga menjawab setuju dengan alasan mereka yakin dengan bekerja dihari libur mereka mendapatkan kompensasi lebih. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang mau akan bekerja untuk perusahaan dan menambah kompensasi mereka.

5.4 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja

Tabel 5.13
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Target Yang Harus dicapai	25	9	-	-	-	
	Nilai Bobot	125	36	-	-	-	161
2	Jumlah Tugas Yang Harus Diselesaikan	11	21	2	-	-	
	Nilai Bobot	55	84	3	-	-	142
3	Tingkat Kemampuan Daya Tahan Tubuh Dalam Melaksanakan Pekerjaan	8	18	8	-	-	
	Nilai Bobot	40	72	24	-	-	136
4	Tingkat Kelelahan Fisik Yang Dirasakan Saat Melaksanakan Tugas	7	16	11	-	-	
	Nilai Bobot	35	64	33	-	-	132
5	Tingkat Lamanya Waktu Kerja Dalam Rutinitas Sehari-Hari	20	14	-	-	-	

	Nilai Bobot	100	56	-	-	-	156
6	Kewajiban Kerja Pada Hari Libur	8	14	9	3	-	
	Nilai Bobot	40	56	27	6	-	129
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	856

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil rekapitulasi variabel beban kerja pada CV. Midodengan jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 856. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 6 \times 5 \times 34 = 1020$$

$$\text{Nilai terendah} = 6 \times 1 \times 34 = 204$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1020 - 204}{5} = 163$$

Untuk mengetahui tingkat kategori nilai interprestasi mengenai beban kerja pada CV.

Mido, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 815 - 978$$

$$\text{Baik} = 652 - 815$$

$$\text{Ragu-Ragu} = 489 - 652$$

$$\text{Tidak Baik} = 326 - 489$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 163 - 326$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable beban kerja pada CV. Mido berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 815 - 978 . Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang ada pada CV. Mido menurut para karyawan telah baik dan tidak menjadi masalah jika atasan

memberikan beban kerja yang menumpuk, para karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukkan hasil yang sangat baik terhadap beban kerja pada CV. Mido. Beban kerja yang tidak berlebihan tentunya tidak akan membuat para karyawan merasa kelelahan dalam bekerja, selain itu beban kerja juga menjadi faktor penting dalam hasil kinerja karyawan. Semakin banyak beban kerja yang diberikan maka semakin buruk hasil kinerja para karyawan.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Dalam proses pelaksanaan tugas 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 adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Colquitt, 2016).

5.5.1 Aspek Kualitas

Aspek kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang diberikan yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan.

5.5.1.1 Keterampilan Dalam Bekerja

Secara etimologi keterampilan merupakan suatu kemampuan dalam menggunakan akal, ide, serta kreatifitas dalam mengerjakan, membuat ataupun mengubah sesuatu menjadi yang lebih bermakna sehingga dapat menghasilkan sebuah nilai tambah dari hasil yang di kerjakan tersebut. Keterampilan setiap orang harus terus diasah dan dikembangkan melalui program training ataupun bimbingan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai keterampilan dalam bekerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Keterampilan Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	38,23
2	Setuju	15	44,12
3	Cukup	6	17,65
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat dijelaskan hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 15 repsonden dengan persentase 38,23% menjawab setuju, kemudian sebanyak 13 responden dengan persentasi 44,12% menjawab sangat setuju dan sebanyak 6 responden dengan persentase 17,65% menjawab cukup, artinya karyawan tersebut ragu akan keterampilan yang dia miliki. Hasil analisis penulis hahwasanya 6 responden tidak mempunyai keterampilan yang lebih dalam melakukan

pekerjaannya, mereka hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja saja tanpa memikirkan keahlian atau keterampilan apa yang mereka miliki dalam melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan tanggapan responden mengenai keterampilan dalam bekerja dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan, setiap karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja yang berbeda-beda. Keterampilan tersebut digunakan dalam melakukan suatu pekerjaan, agar pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan hasil kinerja dari keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan tersebut.

5.5.1.2 Ketelitian Dalam Bekerja

Karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi, apabila setiap karyawan memiliki sikap ini maka akan terwujud tujuan kinerja dan hasil kerjanya pasti diatas standar kerja, sehingga ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti karyawan tersebut sudah termotivasi dari dalam dirinya sendiri sehingga apa yang disampaikan atau diperintahkan pemimpin karyawan mampu menyelesaikannya karena sudah termotivasi. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Ketelitian Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	44,12
2	Setuju	19	55,88
3	Cukup	-	-

4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.15 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 19 responden dengan persentase 55,88% menjawab setuju, kemudian sebanyak 15 responden dengan persentase 44,12% menjawab sangat setuju. Dari tanggapan responden tersebut responden paling banyak menjawab dengan tanggapan setuju dikarenakan setiap karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi. Sebagai karyawan yang baik dan berkontribusi di dalam organisasi mereka harus mengikuti arahan yang telah diberikan oleh pimpinan.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja pada kategori baik. Hal ini dikarenakan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang baik serta rapi, sehingga dalam bekerja menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian itu adalah kewajiban yang hakiki bagi karyawan karena itu merupakan sebagai tuntutan kerja yang telah ditetapkan pada CV. Mido Pekanbaru untuk mendapatkan hasil kerja yang diatas standar kinerja.

5.5.1.3 Kecakapan Dalam Bekerja

Melaksanakan segala tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh yang dilakukan merupakan hal yang diinginkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi guna tercapainya kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Pelaksanaan tugas dengan mutu pekerjaan yang dimiliki seperti produktivitas yang dimiliki yang diberikan apabila dilakukan karyawan dengan baik, maka karyawan tersebut mendapatkan

kompensasi dari perusahaan sebagai kompensasi dari keberhasilan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Kecakapan Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	11,76
2	Setuju	24	70,59
3	Cukup	6	17,65
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.16 diatas dipaparkan hasil tanggapan reponden mengenai kecapakan kerja karyawan bahwa sebanyak 24 responden dengan persentase 70,59% menjawab setuju, kemudian sebanyak 6 responden dengan persentase 17,65% menjawab cukup dan sebanyak 4 responden dengan persentase 11,76% menjawab sangat setuju. Hasil analisis penulias dari 6 responden yang yang menjawab cukup, responden ini pada dasarnya tidak bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang tidak menganggap penting suatu pekerjaan yang diberikan pimpinan dan pekerjaan yang diberikan pun bahkan bisa saja ditinggalkan. Namun terkadang para karyawan ini mengaku kurang adanya kecakapan dalam bekerja pada diri karyawan tersebut.

Dari penjelasan diatas mengenai tanggapan kecakapan dalam bekerja maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab pada kategori setuju atas kecakapan kerja. Hal ini dikarenakan para karyawan memiliki kecakapan kerjanya yang

tergolong baik. Maka oleh sebab itu akan berdampak pada pekerjaan yang mereka kerjakan dan dapat tercapainya tujuan pada CV. Mido Pekanbaru.

5.5.2 Aspek Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja sesuai target. Artinya karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh dengan semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang dan kreatif.

5.5.2.1 Tingkat Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan

Karyawan dituntut harus mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan karena kemampuan (skill) sangat dibutuhkan yang berguna untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan diatas standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tingkat Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	41,18
2	Setuju	17	50
3	Cukup	3	8,82
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.17 diatas maka dapat diketahui tanggapan repsonden tentang tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan bahwa sebanyak 17 responden dengan persentase 50% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 14 respnden dengan persentase 41,18% menyatakan sangat setuju, sementara sebanyak 3 responden dengan persentase 8,82% menjawab cukup, sehingga dapat diartikan bahwa karyawan tersebut merasa kurang dengan kemampuan sendiri serta tidak percaya diri terhadap skill yang dimilikinya.

Dari penjelasan diatas maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan berada kategori baik. Hal ini, dikarenakan mereka bekerja telah sesuai dengan kemapuan yang karyawan miliki dan tidak mengerjakan yang tidak bisa karyawan kerjakan. Oleh karena itu, karyawan akan tetap mempertahankan kemampuan yang dia miliki yang berguna untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

5.5.2.2 Proses Penyelesaian Pekerjaan

Proses kerja merupakan langkah awal seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan atau organisasi, karyawan harus memahami setiap proses kerja di suatu organisasi tersebut agar langkah berikutnya dapat dipahami. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan taat akan peraturan, jika pimpinan menetapkan pekerjaan harus selesai sesuai target atau dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan baik maka karyawan harus melakukannya, apabila tidak sesuai target kinerja karyawan tidak akan terwujud atau dibawah standar kinerja yang telah ditetapkan, sehingga akan

terhambatnya efektifitas didalam organisasi dalam bekerja. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai proses penyelesaian pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Proses Penyelesaian Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	79,41
2	Setuju	7	20,59
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.18 dapat diketahui hasil tanggapan responden tentang proses penyelesaian pekerjaan diketahui bahwa sebanyak 27 responden dengan persentase 79,41% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 7 responden dengan persentase 20,59% menyatakan setuju. Dari analisis penulis jawaban responden sangat baik dan para karyawan telah merasakan adanya proses kerja yang lancar sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada pada CV. Mido dapat terselesaikan dengan cepat dan relevan. Karyawan akan sangat senang jika proses kerjanya tidak terkendala dan perusahaan memfasilitasi kerja para karyawan.

Dari penjelasan diatas mengenai tanggapan proses kerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa proses penyelesaian pekerjaan dalam kategori sangat baik. Hal ini, dikarenakan suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan dapat membuahkan hasil jika proses sudah ditentukan. Maka oleh sebab itu, pekerjaan yang

dihasilkan pun akan berjalan dengan baik dan maksimal dan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

5.5.2.3 Pencapaian Hasil Kerja

Sebuah perusahaan selalu berpendapat bahwa pengeluaran sekecil-kecilnya dan pendapatan sebesar-besarnya, namun organisasi memerlukan pencapaian hasil kerja yang baik dan maksimal yang dikerjakan oleh para karyawan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan oleh CV. Mido Pekanbaru. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai pencapaian hasil kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Pencapaian Hasil Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	17,65
2	Setuju	15	44,12
3	Cukup	13	38,23
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.19 dapat dipaparkan mengenai tanggapan responden mengenai pencapaian hasil kerja bahwa sebanyak 15 responden dengan persentase 44,12% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 13 responden dengan persentase 38,23% menyatakan cukup. Sementara itu sedikitnya sebanyak 6 responden dengan persentase 17,65% menyatakan sangat setuju, artinya para karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan selalu dengan hasil kerja yang baik. Dan bahkan tidak jarang para karyawan ini tidak menerima bonus yang mereka harapkan atas hasil kerja yang mereka lakukan. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan

mengenai tanggapan responden dengan pencapaian hasil kerja berada pada kategori baik. Hal ini dikarenakan karyawan yang seperti ini lebih mementingkan mutu pencapaian hasil kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan sangat baik, oleh karena tak sedikit karyawan mendapat penghargaan atas hasil kinerja.

5.5.3 Ketepatan Waktu

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.

5.5.3.1 Masuk Dan Pulang Tepat Waktu

Karyawan yang takut terhadap aturan perusahaan akan selalu tunduk dan taat pada aturan, terlebih pada jam masuk kerja dan pulang dengan tepat waktu. Semua karyawan tentunya menginginkan waktu jam pulang tepat waktu dan tidak perusahaan tidak mngulur waktu untuk berlama-lama dikantor kecuali karyawan tersebut lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai masuk dan pulang tepat waktu dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Masuk Dan Pulang Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	41,18
2	Setuju	20	58,82
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

Jumlah	34	100,00
---------------	-----------	---------------

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.20 dapat diketahui mengenai tanggapan responden mengenai masuk dan pulang tepat waktu diketahui sebanyak 20 responden dengan persentase 58,82% menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden dengan persentase 41,18% menyatakan sangat setuju yang artinya para karyawan merasa jam kerja yang ada pada CV. Mido telah actual dan tepat waktu dalam segi jam pulang kerja. Karyawan yang disiplin tentunya akan datang lebih awal dan tidak terlambat untuk masuk kerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden dengan pencapaian hasil kerja berada pada kategori baik. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan telah mematuhi aturan perusahaan yang ada pada CV. Mido Pekanbaru. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan dapat mempengaruhi hasil kinerjanya berbeda dengan karyawan yang suka datang terlambat mereka justru akan terburu-buru dalam bekerja dan akan menimbulkan berkurangnya hasil kinerjanya.

5.5.3.2 Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan dapat mengatur waktu kerja dengan baik. Waktu merupakan karunia dari sang pencipta yang memiliki sifat tidak dapat disimpan, tidak dapat di ulang dan tidak dapat dihentikan. Karyawan yang cerdas akan dapat mengatur waktu dengan bijak agar pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	23,53
2	Setuju	20	58,82
3	Cukup	6	17,65
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		34	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.21 diatas dapat diketahui mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bahwa sebanyak 20 responden dengan persentase 58,82% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 8responden dengan persentase 23,53% menyatakan sangat setuju, sementara itu sebanyak 6 responden dengan persentase 17,65% menyatakan cukup yang berarti dari 6responden ini merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktunya dan terkadang mereka sering terlambat untuk datang ke kantor.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada kategori baik. Hal ini, dikarenakan para karyawan sudah menjalankan pekerjaan dengan sesuai waktu yang telah ditentukan atau peraturan yang telah ditetapkan pada CV. Mido Pekanbaru.

5.6 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5.22
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Keterampilan Dalam Bekerja	13	15	6	-	-	
	Nilai Bobot	65	60	18	-	-	143
2	Ketelitian Dalam Bekerja	15	19	-	-	-	
	Nilai Bobot	75	76	-	-	-	151
3	Kecakapan Dalam Bekerja	4	24	6	-	-	
	Nilai Bobot	20	96	18	-	-	134
4	Tingkat Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan	14	17	3	-	-	
	Nilai Bobot	70	68	9	-	-	147
5	Proses Penyelesaian Pekerjaan	27	7	-	-	-	
	Nilai Bobot	135	28	-	-	-	163
6	Pencapaian Hasil Kerja	6	15	13	-	-	
	Nilai Bobot	30	60	39	-	-	129
7	Masuk Dan Pulang Tepat Waktu	14	20	-	-	-	
	Nilai Bobot	70	80	-	-	-	150
8	Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	8	20	6	-	-	
	Nilai Bobot	40	80	18	-	-	138
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1155

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil rekapitulasi variabel kinerja karyawan pada CV. Midodengan jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1155. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 34 = 1360$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 34 = 272$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1360 - 272}{5} = 218$$

Untuk mengetahui tingkat kategori nilai mengenai beban kerja pada CV. Mido, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1090 - 1308$$

$$\text{Baik} = 872 - 1090$$

$$\text{Ragu-Ragu} = 654 - 872$$

$$\text{Tidak Baik} = 436 - 654$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 218 - 436$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada CV. Mido berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 1090 - 1308. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Mido menurut para karyawan telah baik dan hasil kerja para karyawan telah diatas standar kerja CV. Mido maka dengan hasil kerja karyawan tersebut maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan efisien.

5.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu pengaruh beban

kerja dan kinerja karyawan pada CV. Mido. Berikut adapun hasil olahan data dengan menggunakan SPSS 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.561	2.560		5.298	.000
	Beban Kerja	-.807	.100	.818	8.038	.000

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Model persamaan regresi sederhana dari hasil SPSS tersebut yaitu:

$$Y = 13,561 - 0,807 X$$

Dimana:

a = Nilai konstanta diperoleh sebesar 13,561 yang berarti bahwa nilai konstan, ketika beban kerja konstan, maka nilai kinerjanya 13,561.

b = Besaran nilai koefisien regresi beban kerja sebesar -0,807 menyatakan bahwa apabila beban kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,807 satuan. Nilai koefisien bernilai positif yang berarti terjadi adanya hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan pada CV. Mido, semakin besar beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

5.7.2 Analisis 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. Berikut ini hasil olahan data menggunakan SPSS yang dapat dilihat berikut ini:

Tabel 5.24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.658	1.7025

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan *R Square*. Dari analisis regresi diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,669 atau 66,9%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran kontribusi beban kerja pada penelitian ini adalah sebesar 66,9% dan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.7.3 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel beban kerja secara individu berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel kinerja karyawan secara individual memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu $<$ 0,05 dan dikatakan secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terikatnya. Berikut ini merupakan hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Hasil Analisis Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.561	2.560		5.298	.000
	Beban Kerja	-.807	.100	.818	8.038	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Adapun nilai t tabel diperoleh dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n-k-1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 34 - 1 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 32) = 1,693
 \end{aligned}$$

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

$\alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil olahan pada tabel diatas tentang uji t (parsial), dapat dilihat pengaruh variabel beban kerja dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (profitabilitas). Jika tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut secara individu berpengaruh dan signifikan. Hasil pengujian secara parsial beban kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 8,038 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,693. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan.

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

CV.Mitra Indo Motor atau yang lebih dikenal dengan CV.Mido adalah salah satu perusahaan di bidang penjualan Sepeda Motor Honda, Pemeliharaan dan Suku Cadang. Perusahaan ini melayani penjualan dan service Sepeda Motor Honda setiap harinya. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan CV.Mido Pekanbaru memiliki beberapa karyawan yang terdiri dari tingkat pendidikan yang bersedia untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap jumlah tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 34 responden karyawan CV. Mido Pekanbaru.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel beban diduga dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dimana hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya tingkat signifikansi yang positif sehingga dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial dan juga positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dengan melihat nilai koefisien uji t hitung, besaran nilai t hitung > t tabel dan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kemudian diketahui besaran nilai kontribusi yang diberikan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,669 atau 66,9%. Artinya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru dan sedangkan sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Beban kerjayang ada pada CV. Mido Pekanbaru sudah baik. Menurut para karyawan yang bekerja mereka telah mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang ada pada diri karyawan. Atasan tidak selalu memberikan beban kerja yang berlebihan pada karyawan yang dikarenakan jika atasan memberikan beban kerja yang menumpuk tentunya hasil kerja karyawan akan menurun dan dapat saja memberikan hasil yang tidak baik untuk perusahaan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi kinerjanya lebih tinggi dari pada beban yang ditetapkan perusahaan. Disisi lain karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan atau stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebih. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Beta Umi Najiba, Anggo Rudi, Yudi Rafani (2017) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Pangkal Pinang).

BAB VI

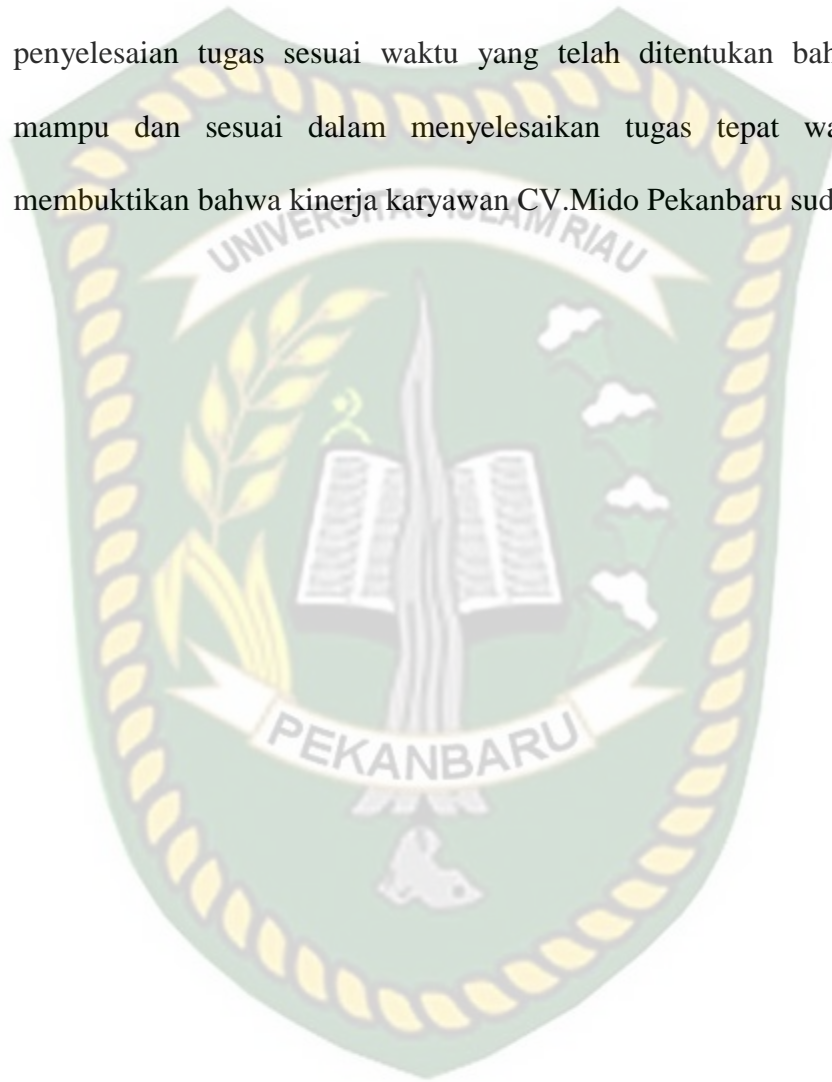
PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan beban kerja dan kinerja karyawan sebagian besar responden menyatakan kategori baik pada CV. Mido Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan kinerja karyawan yang diberikan dapat dibuktikan dengan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan karyawan tersebut diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diperoleh dalam bekerja.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru, yang berarti bahwa beban kerja yang tidak berlebihan maka dapat memberikan kinerja yang baik pula.
3. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru, hal tersebut berarti semakin berkurangnya beban kerja pada karyawan semakin baik pula kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru berada kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi kinerja karyawan CV. Mido Pekanbaru sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan positif dari para karyawan terhadap tingkat ketecapaian hasil kerja dengan standar yang

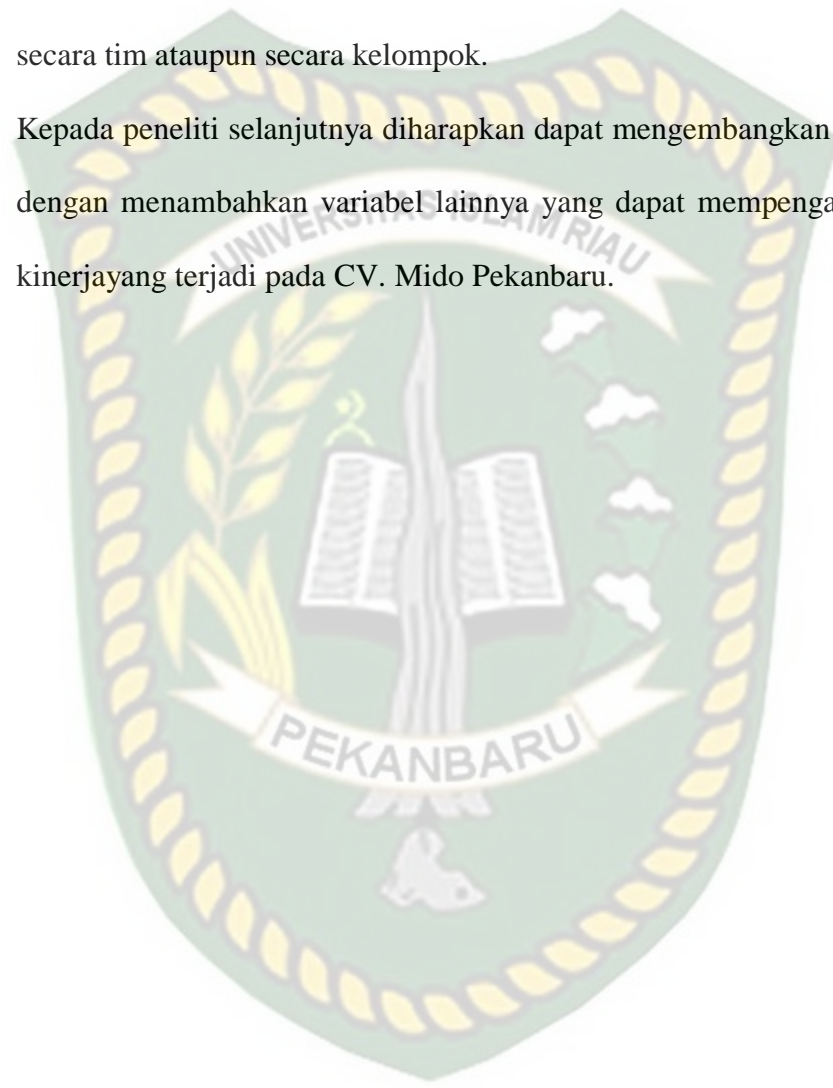
telah ditetapkan perusahaan, tingkat pemahaman tugas dan tanggung jawab pekerjaan, tingkat kemampuan memahami pekerjaan, tingkat kerja sama tim, tingkat kehadiran secara rutin dan tepat waktu, tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Khususnya mengenai tingkat penyelesaian tugas sesuai waktu yang telah ditentukan bahwa karyawan mampu dan sesuai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan CV.Mido Pekanbaru sudah baik.



6.2 Saran

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

1. Diharapkan kepada perusahaan agar mengurangi beban kerja pada karyawannya seperti dengan menekankan kepada karyawan agar mau bekerja secara tim ataupun secara kelompok.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerjayang terjadi pada CV. Mido Pekanbaru.



DAFTAR PUSTAKA

- Bima Umi Najiba, Anggo Rudi, Yudi Rafani. (2017). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Pangkalpinang)* (Jurnal).
- Cain. 2007. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis.* (Jurnal).
- Dickdick, Sodikin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat: Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Analisis Beban Kerja.* Penebar Swadaya Grup: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai.* Aditama: Bandung.
- Meshkati. 2015. *Analisis Ergonomi Beban Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.* PT. Rifansi Dwi Putra Duri: Jakarta.
- Munandar. 2001. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.* (Jurnal)
- Muskamal. 2010. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia.* (Jurnal).
- Nur'aini Df Fajar. 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan.* Quadrant: Bandung.
- Pranoto, L Hardi. 2019. *Analisis Beban Kerja.* Gramedia: Jakarta.
- Prihatini. 2007. *Analisis Hubungan Bebab Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang.* (Jurnal).
- Robert L.Mathis dan John H.Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku2, AlihBahasa.* Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, P Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi.* PT IndeksKelompok Gramedia: Jakarta.

- Robbins, P Stephen. 2003. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat*. (Jurnal).
- Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina 2017. *Analisis Pengaruhnya Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia*. (Jurnal).
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Siagian. 2002. *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Yudha Adityawarman. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot*. (Jurnal).

