

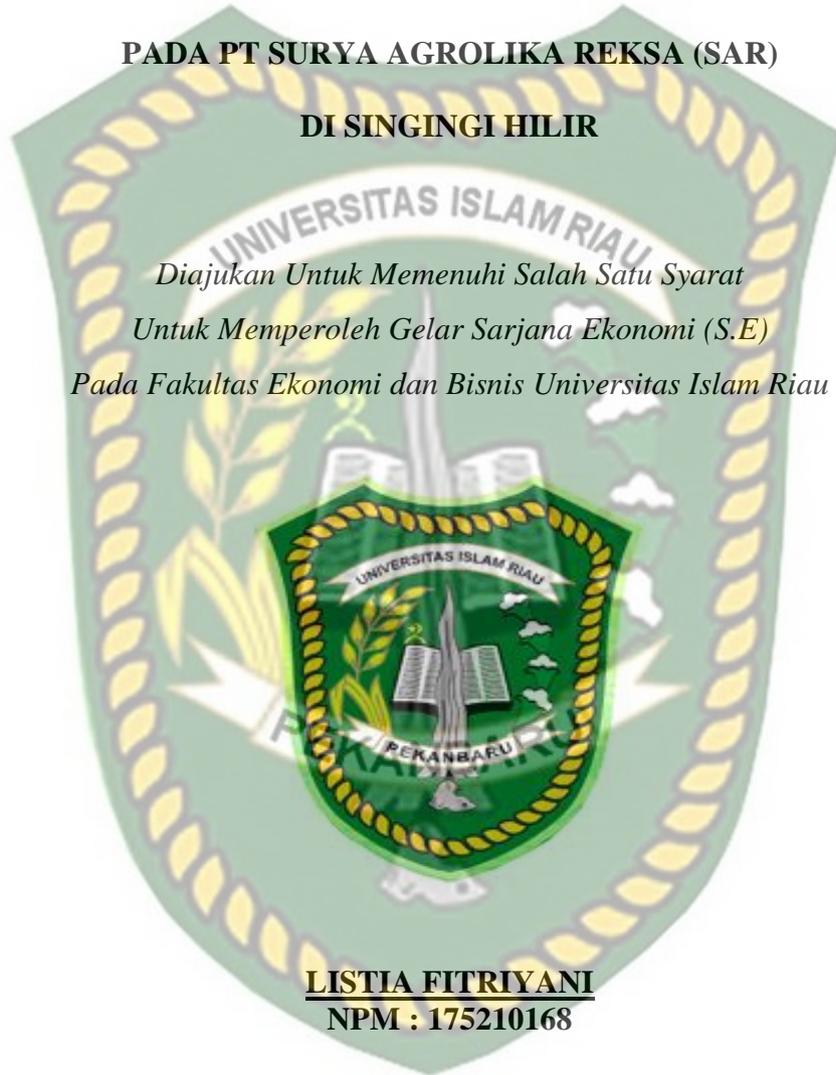
**SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PADA PT SURYA AGROLIKA REKSA (SAR)**

**DI SINGINGI HILIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



**LISTIA FITRIYANI**  
**NPM : 175210168**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2022**



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

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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : LISTIA FITRIYANI  
NPM : 175210168  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT SURYA AGROLIKA REKSA (SAR) DI SINGINGI HILIR

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi

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

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

2023/01/12





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

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap Mahasiswa:

Nama : Listia Fitri Yani  
Npm : 175210168  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.  
Surya Agrolika Reksa ( SAR ) Di Singingi Hilir  
Pembimbing : Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Paraf
1	29/03/2021	- Data di Perbaiki - Data Beban Kerja	J
2	20/09/2021	ACC Seminar Proposal Setelah Perbaikan	J
3	08/12/2021	Perbaikan Kuisisioner Sesuai Dengan Indikator yang ada	J
4	29/03/2022	ACC Kuisisioner	J
5	29/03/2022	ACC kuisisioner dan Di Sebarkan	J
6	16/06/2022	- Teori di Sesuaikan dengan di Pustaka Bab I dan IV	J

7	28/06/2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teori- Teori Bab II harus ada di Daftar Pustaka</li> <li>- Kesimpulan dan Saran di Perbaiki lagi</li> </ul>	J
8	20/07/2022	ACC Seminar Hasil	J

Pekanbaru, 12 Agustus 2022

Wakil dekan I

Dina Hidayat, SE., MSi.AK.,CA



Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

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

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 829/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 09 Agustus 2022, Maka pada Hari Rabu 10 Agustus 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

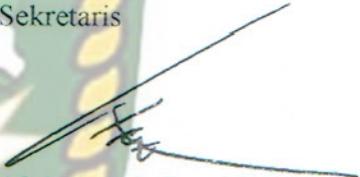
- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Listia Fitriyani  |
| 2. NPM                  | : 175210168   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen SI  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi Hilir. |
| 5. Tanggal ujian        | : 10 Agustus 2022   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B+) 79</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Kamar Zaman, SE., MM
3. Ramzi Durin, SH., MH

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

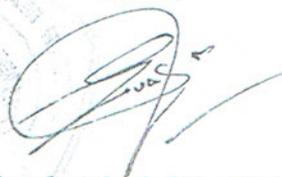
Notulen

1. Arie Yusnelly, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 10 Agustus 2022

Mengetahui  
Dekan,

  
**Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

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

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Listia Fitriyani  
NPM : 175210168  
Jurusan : Manajemen / SI  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi Hilir.  
Hari/Tanggal : Rabu 10 Agustus 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Ramzi Durin, SH., MH		

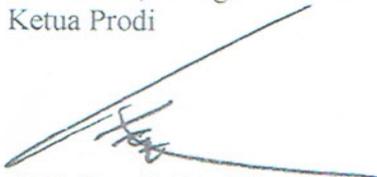
Hasil Seminar : \*)

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 79 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

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

Pekanbaru, 10 Agustus 2022  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 829 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensive 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. Pembangunan  
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 : Listia Fitriyani  
N P M : 175210168  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi Hilir.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Ramzi Durin, SH.,MH	Assisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Arie Yusnelly, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

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



Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 10 Agustus 2022  
Dekan

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

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

### BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Listia Fitriyani  
 NPM : 175210168  
 Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa di Singingi Hilir.  
 Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 13 Oktober 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

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

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
 A.n. Dekan Bidang Akademis

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



Pekanbaru, 13 Oktober 2021  
 Sekretaris,

  
 Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Mlik :



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

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

### PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Listia Fitriyani  
NPM : 175210168  
Program Studi : Manajemen  
Topik : MSDM Kontemporer  
Pembimbing : Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Pekanbaru, 13 Desember 2020  
Menyetujui,

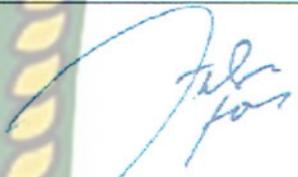
Abd. Razak Jer, SE., M.Si.  
NPK. 86 0802 062



## SURAT PENGAJUAN PENGGANTIAN JUDUL PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI

TANGGAL PENGAJUAN	13 Juni 2021
NAMA	Listia Fitriyani
NPM	175210168
NILAI METODE PENELITIAN	A-
JUMLAH SKS SELESAI	122
IPK	3.29

### JUDUL PROPOSAL (maksimal 1 judul)

No.	JUDUL	TEMPAT PENELITIAN	PENGECEKAN SEKPRODI
1.	PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA AGROLIKA REKSA DI SINGINGI HILIR	PT SURYA AGROLIKA REKSA Desa Kotobaru Kec. Singingi Hilir	

Pekanbaru, 15 Juni 2021  
Disetujui Oleh Kaprodi Manajemen



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.  
NPK. 86 0802 062



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

### الجامعة الإسلامية الريفية

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

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

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

**NAMA** : LISTIA FITRIYANI  
**NPM** : 175210168  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA AGROLIKA REKSA (SAR) DI SINGINGI HILIR  
**PEMBIMBING** : ABD RAZAK JER, SE., M.SI

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 25 Juli 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

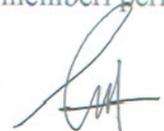
Nama : LISTIA FITRIYANI  
Tempat Tanggal Lahir : Bangko, 25 Januari 1999  
NPM : 175210168  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa ( SAR ) Di Singingi Hilir

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau, Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik di sengaja atau tidak di sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntutan atau di hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 23 Agustus 2022

Yang memberi pernyataan



Listia Fitriyani

NPM : 175210454

## ABSTRAK

### PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA AGROLIKA REKSA (SAR) DI SINGINGI HILIR

LISTIA FITRIYANI

NPM : 175210168

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi Hilir. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*, yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti yakni karyawan bagian staff, pengolahan dan non pengolahan berjumlah 73 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi Hilir.

**Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja**

## ABSTRACT

### EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SURYA AGROLIKA MUTUAL (SAR) IN SINGINGI HILIR

**LISTIA FITRIYANI**  
**NPM : 175210168**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload on employee performance at PT. Surya Agrolika Mutual (SAR) in Singingi Hilir. The population in this study are all employees who work at this company. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the determination of the sample based on the objectives and considerations of the researcher, namely the staff, processing and non-processing employees totaling 73 people. Data collection techniques in this study using a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique in this study used descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that workload not has a significant negative effect on employee performance at PT. Surya Agrolika Mutual (SAR) in Singingi Hilir.

**Key Word: Workload, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Di Singingi Hilir”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayah Ruspiono dan Ibu Suparti terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang dan terimakasih kepada abang Muhammad Saipul, Kakak Ipar Wazna dan Adek Fransiska yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi

moril maupun materil selama hidup ananda selama ini yang telah mendukung kakak untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak Kamar Zaman, SE., MM dan Bapak Deswarta, SE., MM selaku penguji 1 dan penguji 2 yang bersedia untuk memberikan arahan dan masukan guna untuk menyempurnakan skripsi ini.
6. Bapak/ Ibu Dosen khususnya yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
7. Terimakasih kepada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir yang telah membantu penulis untuk memberikan data dan apa saja yang telah penulis butuhkan selama melakukan penelitian di perusahaan ini
8. Terimakasih kepada mantan pacar (Ardiansyach) yang selalu mendukung dari awal sampai saat ini.

9. Terimakasih kepada sahabat yang selalu mendukung yaitu Mia Arna, Asmara Indriyanti, Puput Rahmadanti, Siska, Elsa Fatmasandra, Helena, Zulfahmi, Minda Anugrah, Restu Angga, dan Adil Mardiansyah. serta yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Dan terimakasih sudah menjadi dukungan atau motivasi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 4 Maret 2022

LISTIA FITRIYANI

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	11
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4 Pengukuran Kinerja.....	21
2.1.5 Persyaratan Penilaian Kinerja.....	24
2.1.6 Indikator Kinerja.....	25
2.1.7 Manajemen Kinerja .....	26
2.1.8 Tahapan Manajemen Kinerja.....	28
2.1.9 Tujuan Manajemen Kinerja .....	30
2.1.10 Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	32
2.1.11 Unsur- Unsur Penilaian Kinerja .....	33
2.2 Beban Kerja.....	34
2.2.1 Pengertian Beban Kerja .....	34
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	36
2.2.3 Dampak Beban Kerja .....	37
2.2.4 Indikator Beban Kerja .....	38
2.2.5 Efek Beban Kerja .....	39

2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	40
2.4 Penelitian Terdahulu.....	41
2.5 Kerangka Pemikiran .....	42
2.6 Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian .....	43
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	43
3.3 Populasi dan Sampel .....	45
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
1) Uji Kualitas Data .....	48
2) Uji Asumsi Klasik.....	50
3) Uji Hipotesis.....	51
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa .....	54
4.2 Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa .....	55
4.3 Tugas dan Wewenang Jabatan.....	56
4.4 Aktivitas Perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa .....	58
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Karakteristik Umum Responden.....	62
5.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	62
5.1.2 Usia Responden .....	63
5.1.3 Pendidikan Responden .....	64
5.1.4 Masa Kerja Responden.....	65
5.2 Uji Kualitas Data.....	66
5.2.1 Uji Validitas.....	66
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	67
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja .....	68
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....	83
5.5 Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan..	94

5.5.1 Uji Asumsi Klasik .....	94
1. Uji Normalitas .....	94
2. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	96
5.5.2 Uji Hipotesis .....	98
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	98
2. Uji T Parsial.....	99
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	100
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan.....	103
6.2 Saran .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kuantan Singingi .....	4
Tabel 1.2	Data dan Realisasi CPO PT. Surya Agrolika Kuantan Singingi pada Tahun 2020 .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	44
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban Responden .....	47
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia .....	63
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan .....	64
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja .....	65
Tabel 5.5	Uji Validitas .....	66
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dicapai berdasarkan kebijakan perusahaan .....	69
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai karyawan mampu mencapai target kerja yang diberikan perusahaan .....	70
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan untuk anggota tim-nya .....	70
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu memahami situasi dan kondisi perusahaan .....	71
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai karyawan memiliki waktu kerja yang jelas karena demi perusahaan .....	72
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai karyawan bekerja dengan waktu yang bermanfaat .....	73
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu cepat dalam menyelesaikan pekerjaan .....	73

Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai beban kerja karyawan yang diberikan perusahaann sesuai dengan standar kerja yang diberikan .....	74
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai karyawan memiliki tingkat daya tahan tubuh yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan ..	75
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu merasa kelelahan dalam melaksanakan pekerjaan .....	76
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu merasa jenuh dalam menyelesaikan pekerjaan.....	77
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai karyawan merasa tekanan mental yang kuat menyelesaikan pekerjaan.....	77
Tabel 5.19	Tanggapan Responden mengenai karyawan memiliki resiko kerja yang tinggi setiap menyelesaikan pekerjaan.....	78
Table 5.20	Tanggapan Responden mengenai karyawan tidak pernah merasa kebingungan dan frustasi dalam menyelesaikan pekerjaan .....	79
Table 5.21	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X) pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi Hilir .....	80
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Surya Agrolika memiliki pengetahuan kerja dan keterampilan yang baik.....	83
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Surya Agrolika selalu menunda pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.....	84
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Surya Agrolika selalu cakap dalam menyelesaikan pekerjaan.....	85
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Surya Agrolika selalu teliti dalam bekerja .....	86

Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Surya Agrolika memberikan ketetapan kerja yang jelas untuk perusahaan .....	86
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Surya Agrolika selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.....	87
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Surya Agrolika bekerja dengan waktu yang tepat pada setiap tugas dan pekerjaannya .....	88
Tabel 5.29	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Surya Agrolika mampu memanfaatkan waktu yang baik dalam bekerja .....	89
Tabel 5.30	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Surya Agrolika menguasai pekerjaan dan Job Descriptionnya .....	89
Tabel 5.31	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Surya Agrolika mampu meningkatkan hasil kerja yang sejalan dengan kebijakan perusahaan.....	90
Tabel 5.32	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (X) pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi Hilir.....	91
Tabel 5.33	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	96
Tabel 5.34	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	98
Tabel 5.35	Uji T Parsial .....	100

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 5.1 Uji Histogram .....	95
Gambar 5.2 Normal P-Plot .....	96



# BAB I

## PENDAHULAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

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

Manusia dengan berbagai keahliannya yang dimilikinya sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi (Solihin, 2010). Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang memiliki hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor perusahaan maupun diri karyawan sendiri (Putro, 2016). Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

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

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

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

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya ialah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan untuk memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot dan bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh yang dapat memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan fisiknya dalam melakukan pekerjaan.

Pemberian beban kerja yang secara efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap perusahaan itu, karena beban kerja sangat penting untuk perusahaan, beban kerja hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan dari adanya aktivitas yang terlalu banyak dan ada aktivitas yang sedikit demikian pula dapat dihindarkan karena adanya tugas yang menumpuk dan yang sedikit juga

beban kerjanya sehingga terlihat karyawan banyak menganggur (Sutarto, 2006: 122)

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

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

Ditambah lagi rotasi dan mutasi yang sering dilakukan oleh perusahaan, sebenarnya karyawan banyak tapi hanya sedikit yang betul-betul ahli dalam bidang ini. Sehingga seolah-olah SDM yang terbatas sementara beban kerja banyak. Adapun produk yang dihasilkan perusahaan ini adalah minyak kelapa sawit mentah (CPO) yang diproduksi pada unit pengolahan kelapa sawit dengan kapasitas 30 ton TBS/jam, yang siap dipasarkan baik untuk kebutuhan dalam negeri maupun luar negeri. Produk ini merupakan hasil dari pengolahan bahan baku tandan buah segar (TBS) yang berasal dari perkebunan milik perusahaan dan masyarakat sekitar.

Berikut adalah tabel yang berkaitan dalam PT Surya Agrolika Reksa di Kuantan Singingi.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah karyawan pada PT Surya Agrolika Reksa di Kuantan Singingi**

No	Bagian	Jumlah (Orang)	
		Tetap	Non Tetap
1	Pegawai Staff	6	-
2	Pengolahan	22	6
3	Non Pengolahan	45	9
	Jumlah	73	15

*Sumber : PT SAR Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi 2021*

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan PT SAR Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi diantaranya berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut pegawai staff terdiri dari pegawai tetap yang berjumlah 6 orang. Dan bagian pengolahan memiliki pegawai tetap berjumlah 22 orang dan non tetap 6 orang. Dan pada bagian non pengolahan berjumlah 45 orang pegawai tetap dan pegawai non tetap berjumlah 9 orang.

Dengan kinerja dan daya saing yang sangat cukup baik, prospek CPO dipasar internasional akan memiliki peluang peningkatan dari konsumsi maupun ekspor yang diperkirakan masih cukup baik. Menurut Mielke (2001) peluang peningkatan CPO masih terbuka didalam persaingan bisnis yang sangat ketat, keunggulan dari masing-masing produk dari perusahaan perkebunan kelapa sawit juga tergantung dari buah yang dihasilkan TBS yang dimilikinya. Pimpinan PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi selalu berupaya kuat untuk melakukan peningkatan kinerja karyawannya dengan berbagai macam cara seperti pelatihan karyawan, peralatan mesin yang baru penerangan ruangan dan beberapa

fasilitas lainnya. Berdasarkan data target dan realisasi PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Target dan Realisasi CPO (Kinerja) PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi Dari Tahun 2019-2021**

Tahun	Target (Liter)	Realisasi (dalam Liter)	Persentase (%)
2019	256.350.000	231.660.000	90,3%
2020	350.000.000	323.321.000	92,3%
2021	450.000.000	434.452.000	96,5%

Sumber: PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa target kerja karyawan PT. SAR Surya Agrolika masih belum mencapai realisasi pada tiap tahunnya ini. Meskipun target pada tiap tahunnya akan dinaikkan oleh pihak manajemen. Dalam pelaksanaan target kerja ini akan dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang dianggap tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan tersebut membutuhkan waktu tambahan (lembur) dalam menyelesaikan target dari produksi.

Beban kerja karyawan harus selalu dituntut untuk dapat mencapai target kerja yang diinginkan perusahaan. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan benar baik dalam menyelesaikan dokumen yang ada dan hal lainnya pada setiap bidang pekerjaan. Akan tetapi bagi karyawan yang belum dapat menyelesaikan target kerja yang pada akhirnya akan mendapatkan beban kerja yang menumpuk karena dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum diselesaikannya sebelum ditambah pekerjaan yang baru yang diberikan oleh perusahaan. Untuk melihat data beban kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Data Beban Kerja Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi**

No	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Waktu penyelesaian	Standar	Beban	Karyawan yang dibutuhkan
1	Membuat laporan bulanan setiap aktivitas bengkel kelistrikan	Laporan	120 menit	250 menit	14	6,7
2	Melakukan koordinasi dan mengarahkan kepala Lab untuk menjamin semua analisa dalam laboratorium	Penugasan	200 menit	300 menit	9	6
3	Mengukur kadar lemak buah sawit, membuat komposisi bahan kimia sebagai bahan pembantu	Laporan	160 menit	300 menit	8	4,2
4	Mengawasi dan mengkoordinasi pengolahan sawit menjadi minyak kelapa sawit	Laporan	120 menit	300 menit	9	3,6
5	merencanakan, pengelolaan teknis lapangan dan administrasi serta pengawasannya	Praktek	180 menit	300 menit	4	2,4
6	Menandatangani permintaan material sesuai program kerja yang dibutuhkan	Praktek	160 menit	300 menit	12	6,4
7	Menerima, menilai dan	Laporan	180 menit	270 menit	7	4,6

pertanggung jawaban pelaksanaan fisik dan keuangan dari pelaksanaan lapangan						
--	--	--	--	--	--	--

Sumber: PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir, 2021

Berdasarkan pengamatan dan pra penelitian yang peneliti lakukan, fenomena permasalahan pada PT. Surya Agrolika Reksa ini masih ada beberapa karyawan memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dengan pencapaian target perusahaan dengan waktu yang singkat, perusahaan memberikan waktu yang cepat dan cenderung diberikan dengan batas waktu yang singkat, sehingga karyawan rutinitas kerjanya dalam waktu yang penuh. Lalu PT Surya Agrolika ini memiliki jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan masih belum seimbang dalam artian sedikit dibandingkan dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, tugas dan pekerjaan dari perusahaan sangat banyak, namun jika karyawannya terbatas, maka karyawan merasa beban dari tugasnya di selesaikan secepat mungkin agar dapat terselesaikan dengan baik. Dan masih ada pekerjaan yang diberikan oleh karyawan yang bertumpuk dan tugas tambahan yang membuat karyawan merasa terbebani.

Pada fenomena yang terjadi juga pada PT. SAR Surya Agrolika Kuantan Singingi ini banyak karyawan yang memiliki kelelahan fisik yang sangat berlebih sehingga karyawan merasa dengan kelelahannya bekerja akan menjadi beban berikutnya kepada setiap karyawan tersebut, karyawan PT. Surya Agrolika yang selalu merasakan kelelahan dalam bekerja akan merasakan tekanan yang menyebabkan karyawan dapat jenuh dalam bekerja.

Karyawan PT. Surya Agrolika ini memberikan kejenuhan yang dapat menjadikan kemampuan kerja karyawan lemah dan rendah sehingga kinerja karyawan akan menurun, karyawan yang kinerjanya rendah maka akan mempersulit dan menurunkan kinerjanya. Untuk pekerjaan yang sulit dengan tingkat kelelahan karyawan itu rendah maka karyawan kurang cakap dalam bekerja, tetapi jika karyawan tersebut memiliki hasil kerja yang baik dan tingkat kelelahannya dan beban kerjanya sesuai dengan tugasnya maka akan menjadi karyawan yang cakap dalam bekerja.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, dengan memberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga akan membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Agrolika Reksa Di Singingi Hilir”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian yaitu : “Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Agrolika Reksa di Singingi Hilir”

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa di Singingi Hilir
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Agrolika Reksa di Singingi Hilir

#### 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dan pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### a. Bagi Peneliti

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

##### b. Bagi Perusahaan

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

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi dari pengetahuan dan bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan dan mampu mengimplementasikan dari hasil yang sudah dibuat.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan

##### **BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis juga acuan untuk melakukan penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang landasan teori mengenai pengertian kinerja, dan beban kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja dan beban kerja serta indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan metode-metode dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai lokasi dan objek penelitian, penentuan dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang objek yang akan diteliti yakni tentang PT. Surya Agrolika Reksa di Singingi Hilir, visi dan misi PT. Surya Agrolika Reksa di Singingi Hilir, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa di Singingi Hilir.

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan identitas responden, analisis deskriptif beban kerja, analisis deskriptif kinerja dan analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa di Singingi Hilir.

**BAB VI PENUTUP**

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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kinerja Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, menaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas bekerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja (Sudaryono, 2017: 70). Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur menggunakan beberapa kriteria kinerja. Adapun indikator kinerja sebagai berikut: Mutu, kuantitas, jangka waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

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

Menurut Hasibuan (2012: 160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rivai (2014: 309), kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sinambela (2012: 54), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Pengertian kinerja menurut Manullang (2012: 132) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau di hasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. Nina (2012) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan / ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hamid, & Ruhana, 2014).

Kemudian menurut Hasibuan (2013:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di

bebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dan menurut Kartono (2013: 32) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah di tentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

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

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut *level of performance*. Pada umumnya kinerja atau *performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

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

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi perusahaan, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh perusahaan sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.

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

### 2.1.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Menurut Handoko (2012: 8), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

#### 1) Keterampilan Atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktifitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

#### 2) Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya di rekrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktifitas kerja.

#### 3) Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktifitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu tetapi pengajaran karir seseorang selalu mengimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktifitas dari orang tersebut akan meningkat.

#### 4) Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas

antara semua pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat produktifitas di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

#### 5) Faktor Semangat Dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktifitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang di kemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian yang serius.

#### 6) Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Menurut Simamora (2014: 338) “Tindakan disiplin dapat pula membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang pegawai didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarannya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan disiplin hal ini akan bermanfaat dalam pengembangan pegawai yang bersangkutan. Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Menurut Handoko (2012: 359) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dengan pengawasan, langkah proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan sehingga dapat terwujud kinerja pegawai.

Menurut Simamora (2014: 339-340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1) Memikat Dan Manahan Orang Di Dalam Organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran pegawai, ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2) Penyelesaian Tugas Yang Handal

Setiap pegawai diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, lingkungan kerja, pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab pegawai,

### 3) Perilaku Inovatif Dan Spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan pegawai. Seperti kerjasama dengan rekan sekerja, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri pegawai.

Menurut Rucky (2015: 9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

#### 1) Sarana Dan Prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

#### 2) Proses Kerja Atau Metode Kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka tim ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

#### 3) Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kemampuan sumber daya manusia yaitu kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

#### 4) Gairah Kerja/Motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/ penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

## 5) Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab . Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 — 120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan

pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Menurut Muchdarsyah (2013: 34) bahwa kerja produktif, memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu:

- 1) Kemampuan kerja yang tinggi
- 2) Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- 3) Jaminan sosial yang memadai
- 4) Kondisi kerja yang manusiawi
- 5) Hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Manullang (2012: 43), Motivasi berasal dari bahasa latin *mofere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya. Kemudian Minardi (2016: 73) juga berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan

Dari beberapa pengertian motivasi maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat kita bagi dua :

- a) Kebutuhan materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.

- b) Kebutuhan non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri pegawai tersebut dan lain sebagainya

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai guna memotivasi semangat dan gairah kerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

### **2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dalam proses dari msdm yang efektif.

### **2.1.4 Pengukuran Kinerja**

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Rosyidah. 2013) :

1. Kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak

dibutuhkan para karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalinnya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

#### 2.1.5 Persyaratan Penilaian Kinerja

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

1) Input (potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, maka perlunya ditetapkan, disepakati, dan diketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya, sehingga setiap karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai.

## 2. Proses (pelaksanaan)

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

- 1) Memberikan briefing (penjelasan)
- 2) Memberikan pelatihan

## 3. Output (hasil)

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

### 2.1.6 Indikator kinerja

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung.

Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat

dihitung. Pada umumnya ukuran indikator kinerja menurut Mangkunegara (2012) dapat dikelompokkan kedalam enam kategori berikut ini :

1) Efektifitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

2) Kualitas kerja

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

3) Ketetapan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

4) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

### 2.1.7 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut Costello (2013: 21) adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja di definisikan oleh Bacal (2013) sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya.

Ruky (2013) mengumpulkan beberapa definisi manajemen kinerja yaitu :

- 1) Manajemen kinerja adalah usaha atau kegiatan atau program yang di prakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.
- 2) Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan atau pengarahan, dan pengevaluasian hasilnya.
- 3) Manajemen kinerja adalah program yang dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan bagaimana yang ingin dicapai.

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

Menurut Baird (2009) definisi manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus — menerus. Menurut Direktorat Jenderal Anggaran (2008), manajemen kinerja merupakan

suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi aspek-aspek yang menunjang keberadaan suatu organisasi. Pada implementasinya, manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada salah satu aspek, melainkan aspek-aspek terintegrasi dalam mendukung jalannya suatu organisasi.

### **2.1.8 Tahapan Manajemen Kinerja**

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

Kinerja sendiri adalah suatu hal yang berorientasi ke masa depan, disesuaikan spesifik berdasarkan kondisi khusus dari setiap organisasi/individu dan didasarkan atas suatu model kausal yang menghubungkan antara input dan output (Lebas: 2013). Tahapan manajemen kinerja menurut Williams (2017), terdapat empat tahapan utama dalam pelaksanaan manajemen kinerja. Tahapan ini menjadi suatu siklus manajemen kinerja yang saling berhubungan dan menyokong satu dengan yang lainnya.

#### **1. Directing / planning**

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

didefinisikan ditahap ini. Menurut Khera (2012), penentuan target / goal akan efektif bila mengadopsi SMART, dimana SMART merupakan singkatan dari Specific, Measureable, Achievable, Realistic, dan Timebound (dalam Ilyas, 2013: 28 ). Sebuah target harus jelas apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya, terukur keberhasilannya dan orang lain dapat memahami / melihat keberhasilannya. Target harus memungkinkan untuk dicapai, tidak terlalu rendah atau berlebihan, masuk akal dan sesuai kondisi / realita, serta jelas sasaran waktunya.

#### 2. Managing / supporting

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

#### 3. Review/ appraising

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

#### 4. Developing / rewarding

Tahap keempat berfokus pada pengembangan dan penghargaan. Hasil evaluasi menjadi pedoman penentu keputusan terhadap action yang dilakukan

selanjutnya. Keputusan dapat berupa langkah perbaikan, pemberian reward / punishment, melanjutkan suatu kegiatan / prosedur yang telah ada, dan penetapan anggaran.

### 2.1.9 Tujuan Manajemen Kinerja

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

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

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

- 1) Tujuan yang jelas bagi organisasi dan proses yang benar untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mengukur, dan membahas tujuan
- 2) Integrasi antara tujuan secara luas yang dibuat oleh manajemen senior dengan tujuan masing — masing pekerja
- 3) Kejelasan yang lebih baik mengenai aspirasi dan tujuan organisasi
- 4) Pelaksanaan dialog berkelanjutan antara manajemen dengan pekerja
- 5) Pengembangan lingkungan yang lebih terbuka

- 6) Perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan
- 7) Mendorong pengembangan pribadi

Secara umum manajemen kinerja memiliki tujuan yaitu :

1. Tujuan strategik

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

2. Tujuan administratif

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

3. Tujuan pengembangan

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

4. Tujuan khusus manajemen kinerja

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

Daya dongkrak untuk perubahan yang lebih berorientasi kinerja, mengembangkan hubungan yang terbuka konstruktif antara individu dan organisasi dalam dialog yang berkesinambungan, menyediakan kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran kerja, memfokuskan perhatian kepada atribut dan kompetensi yang diperlukan, manajer dan karyawan membuat kesepakatan tentang rencana pengembangan, menyediakan kriteria untuk melakukan pengukuran kinerja, landasan bagi pemberian imbalan, memberdayakan karyawan, mempertahankan karyawan yang berkualitas, mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas secara keseluruhan, mendemonstrasikan bagaimana individu menghargai karyawan.

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

- 1) Manajemen kinerja
- 2) Meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi Oo Manajemen reward
- 3) Meningkatkan efektifitas manajerial
- 4) Mengembangkan kemampuan dan kompetensi

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

#### **2.1.10 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013: 7) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- 2) Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- 3) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- 4) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- 5) Menyediakan alat/saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

#### **2.1.11 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja**

Menurut Hasibuan (2010:48), unsur-unsur penilaian kinerja pegawai dapat meliputi sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik

dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 3) Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- 4) Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.
- 5) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

## 2.2 Beban Kerja

### 2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang, beban kerja tergantung dari bagaimana cara orang tersebut menanganinya, jika seseorang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan maka pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Menurut Schultz (2013: 32) beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan

pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Manuaba (2014: 21) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah pekerjaan.

Menurut Munandar (2014: 12) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Ambar (2013: 15) beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja.

Menurut Moekijat (2014: 24) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh sekelompok orang dalam waktu tertentu (beban kerja) dapat dilihat pada sudut pandang subjektif dan objektif. Beban kerja dipandang sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja subjektif berkenaan dengan ukuran yang dipakai seseorang terhadap tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Beban kerja yang sangat berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (fisik maupun mental) dan reaksi emosional. Beban kerja yang sedikit juga akan menimbulkan kebosanan dalam pekerjaan karena tugas yang diberikan sedikit. Menurut Danang (2012: 90) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stress hal ini

disebabkan oleh beberapa factor seperti tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak.

Beban kerja adalah besarnya tugas yang diberikan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang harus dipikul dan menjadi tanggung jawab suatu jabatan atau unit organisasi. Menurut Omar *et al.* (2015) apabila karyawan mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja. Beban kerja menurut Dhania (2010) adalah banyaknya aktivitas yang dilakukan karyawan yang memerlukan proses mental dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam periode tertentu. Besarnya tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang menjadi tanggung jawab suatu karyawan adalah pengertian beban kerja menurut Sitepu (2013). Menurut Sunarso dan Kusdi (2010) beban kerja merupakan sesuatu yang perlu dilakukan sebagai tanggung jawab karyawan dengan tujuan mendapatkan hasil pekerjaan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli maka yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah menurut Menpan (2013), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menurut Tarwaka (2011: 106) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

### 2.2.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban pekerjaan sering digambarkan oleh istilahistilah seperti ketegangan mental (konsep usaha mental) dan ketegangan emosional (upaya mental yang berlebihan yang berasal dari kecemasan membangkitkan aspek kognitif dari tugas). Manuaba, A. (2012) menyatakan bahwa beban pekerjaan dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

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

- 1) Tugas bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja,dan tugas — tugas kerja yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu istirahat, shif kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor smatic (jenis kelamin, umum, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan ) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### 2.2.3 Dampak Beban Kerja

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut Winaya (2012), beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah :

### 1. Kualitas kerja menurun

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

### 2. Keluhan pelanggan

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

### 3. Kenaikan tingkat absensi

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

## 2.2.4 Indikator Beban Kerja

Dalam indikator beban kerja Putra (2014: 22) yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang meliputi antara lain :

### 1. Target yang harus dicapai

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

## 2. Kondisi pekerjaan

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

## 3. Standar pekerjaan

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

Dan menurut Harry dalam Tarwaka (2014: 131) mengatakan bahwa dimensi dan indicator dari beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja mental (*time load*)
  - a. Hambatan atau ganngguan lingkungan sekitar kita melakukan pekerjaan
  - b. Masa waktu kerja/ tuntutan waktu kerja
2. Beban Usaha Mental (*mental effort load*)
  - a. Frekuensi datangnya pekerjaan
  - b. Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas
3. Beban tekanan psikologi (*Psychological stress load*)
  - a. Tingkat resiko pekerjaan
  - b. Kebingungan dan frustrasi

### 2.2.5 Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba (2014), beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelebihan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi

emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak dan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari — hari karena tugas dan pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan.

### **2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Lisnayetti dan Hasan (2006) adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan kalah beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, yang mana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin banyaknya kerja yang di terima jika bebannya menumpuk maka akan menyulitkan karyawan untuk mencapai kinerjanya dengan sebaik mungkin.

Menurut Kahneman (2012) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah sebuah keharusan untuk memutuskan dua atau lebih tugas-tugas yang semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan yang seting kali dihadapkan pada sebuah keharusan untuk menyelesaikan tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pramudya (2014)	Pengaruh Beban kerja dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Kabupaten Kampar	Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Kabupaten Kampar besarnya pengaruh beban kerja sebesar 77,5%
2	Husada Putri (2018)	Pengaruh Beban kerja dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Satya Nusantara Jakarta	Beban Kerja, Kinerja	Hasil Penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Satya Nusantara Jakarta. Besarnya pengaruh beban kerja ini sebesar 63,7%
3	Marsela Nindayu Aulia (2017)	Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Tbk	Beban kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Guruh Andiana (2014)	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Astra Lestari Tbk Malang	Beban kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Astra Lestari Tbk Malang

5	Guhandi Armi (2013)	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Jakarta	Beban kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Salim Ivomas Pratama Jakarta
---	---------------------	--	-----------------------------------	---

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2020

## 2.5 Kerangka Penelitian

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

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



Sumber: Oemar (2015)

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dibuat dari rumusan penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut: “Diduga Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir”

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian, Lokasi penelitian yang dijadikan objek peneliti penulis adalah pada PT SAR Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir tepatnya beralamatkan di Desa Koto Baru, Kec. Singingi, Kab. Kuansing, Sungai Paku, Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau 29563

### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X (Beban Kerja).

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja. Untuk melihat operasional variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban kerja (X) beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan (Schlutz, 2013)	Target yang harus dicapai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil kerja yang di capai</li> <li>• Tercapainya target untuk kepentingan perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya</li> <li>• Memahami situasi dan kondisi perusahaan</li> </ul>	
	Waktu kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu kerja yang jelas</li> <li>• Waktu kerja bermanfaat</li> </ul>	
	Standar pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jangka waktu yang diselesaikan</li> <li>• Beban kerja sesuai dengan standar</li> </ul>	
	Beban kerja fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>• Tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan pekerjaan.</li> </ul>	
	Beban kerja mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kejenuhan yang dirasakan saat bekerja</li> <li>• Tingkat tekanan mental yang dirasakan saat bekerja</li> </ul>	
	Beban Tekanan Psikologi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat resiko pekerjaan</li> <li>• Kebingungan dan frustrasi</li> </ul>	
Kinerja (Y) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang	Efektifitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik</li> <li>• Tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.</li> </ul>	Ordinal
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecekapan pekerjaan</li> <li>• Ketelitian bekerja</li> <li>• Ketetapan dalam bekerja</li> </ul>	

dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rivai (2004: 43)	Ketetapan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelesaikan tugas tepat waktu</li> <li>• Bekerja tepat waktu</li> <li>• Memanfaatkan waktu secara maksimal</li> </ul>
	Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menguasai bidang pekerjaan saat ini</li> <li>• Meningkatkan hasil yang dicapai</li> </ul>

Sumber: Jurnal dan Penelitian Terdahulu, 2022

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti atau dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 61). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap dan non tetap pada PT SAR Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir sebanyak 88 orang.

#### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Ferdinand, 2006). Menurut Sugiyono (2014: 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik purposive sampling yaitu penetapan sampel yang diambil berdasarkan tujuan dan pertimbangan dari peneliti. Adapun sampel dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan tetap bagian staff, pengolahan dan non pengolahan yang berjumlah 73 orang.

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

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

#### a) Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Warsito, 2010). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likers 1-5 yang diberikan kepada responder yaitu karyawan PT. SAR Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir. Data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung kelapangan, berupa informasi yang dikumpulkan langsung seperti jawaban responden tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SAR Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir

#### b) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung berdasarkan keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Hadi, 2010). Data dalam bentuk jadi yang dimiliki PT SAR Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir, seperti jumlah karyawan, sejarah singkat PT SAR Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada

responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Angket dalam penelitian ini berbentuk rating scale, yang berupa butir-butir pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan: Sangat Setuju (SS) Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada setiap pernyataan yang dijawab oleh responden memiliki nilai yang tercantum dalam tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Responden**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor Butir Soal</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

## 2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian

yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan, informasi dapat lebih siap diperiksa kesahihannya atas dasar isyarat nonverbal (Black & Champion, 2011)

### 3. Dokumentasi

Yaitu dengan mengumpulkan data-data dan fakta-fakta yang termuat dalam dokumen. Dokumentasi dapat berupa catatan pribadi, buku harian, laporan kerja, notulen, rapat, catatan khusus, rekaman kaset, rekaman video, fhoto dan sebagainya Sukandarrumidi (2014: 101-102). Dokumentasi ini dilakukan untuk bisa merekam kejadian saat penelitian melalui foto-foto penelitian. Dokumen tersebut dapat menjadi sumber data pokok, dapat pula hanya menjadi data penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian (Nanang Martono, 2016: 87).

#### 3.6 Teknik Analisis Data

##### 1) Uji Kualitas Data

##### a) Uji Validitas

Validitas penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu Instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang diukur. Dalam uji validitas hanya instrumen yang terdiri dari beberapa item dan yang diukur dengan skala Likert. Ketentuan validitas data dapat menggunakan korelasi person. Masing-masing jawaban pertanyaan dan total jawaban pada setiap variabel penelitiannya saling dikorelasikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS version 22.

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

#### **b) Uji Reliabilitas**

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

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknil cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan

bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

## 2) Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisi grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 26 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = Beban Kerja

b = Koefesien Regresi

a = Konstanta

e = *Error*

### 3) Uji Hipotesis

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

Koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R<sup>2</sup>*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

### b. Uji T Parsial

Untuk menguji pengaruh *faktor personal* terhadap komitmen organisasional dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik f dan nilai koefisien determinasi perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima (Ghozali, 2006).

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam pengaruh satu variabel independen (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui tingkat signifikansi dapat dilakukan dengan menggunakan probabilitas value, yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima) dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak).

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol ( $H_0$ ) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

$H_0$  : apabila signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

$H_a$  : apabila signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa

PT. Surya Agrolika Reksa merupakan perusahaan swasta yang didirikan Adimulya Group pada tahun 1999, berlokasi di Jalan Kuantan II Nomor 6, Desa Sei Teso Kecamatan Singingi - Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau dengan akta pendirian dari Notaris Joko Anggoro, SH Nomor 287/NTS/591.4/1997. Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan Pemerintah Daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit di kawasan transmigrasi khususnya di Kecamatan Singingi dan sekitarnya dengan sistem KKPA (Kredit Koperasi Primer untuk Anggota). Hal ini bertujuan untuk mengsucceskan program pemerintah dalam mengurangi kemiskinan melalui perkebunan kelapa sawit. Selain itu juga bertujuan untuk memanfaatkan lahan-lahan milik warga yang tidak dirawat, sehingga lahan-lahan yang kurang dimanfaatkan ataupun warga bersangkutan yang tidak mampu menggarap sendiri bisa menyerahkan ke perusahaan, sehingga lahan tersebut akan lebih bermanfaat dengan sistem pembagian hasil yang telah disepakati bersama.

Kegiatan perusahaan pada saat ini adalah mengembangkan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, sampai dengan tanggal 31 Desember 2012 luas area hak guna perusahaan 8.500 ha dan jumlah tersebut yang menjadi tanaman yang menghasilkan (TM). Pertama kali pada tahun 2001 adalah 7.530 ha, dan sisanya merupakan tanaman belum menghasilkan (TBM) hingga tahun 2003 semua tanaman sudah menjadi tanaman menghasilkan. Tanaman kelapa sawit yang di

budidayakan di perkebunan PT. Surya Agrolika Reksa adalah jenis tanaman tenera (DxP), tenera adalah tanaman hasil persilangan antara dura dan pesifera.

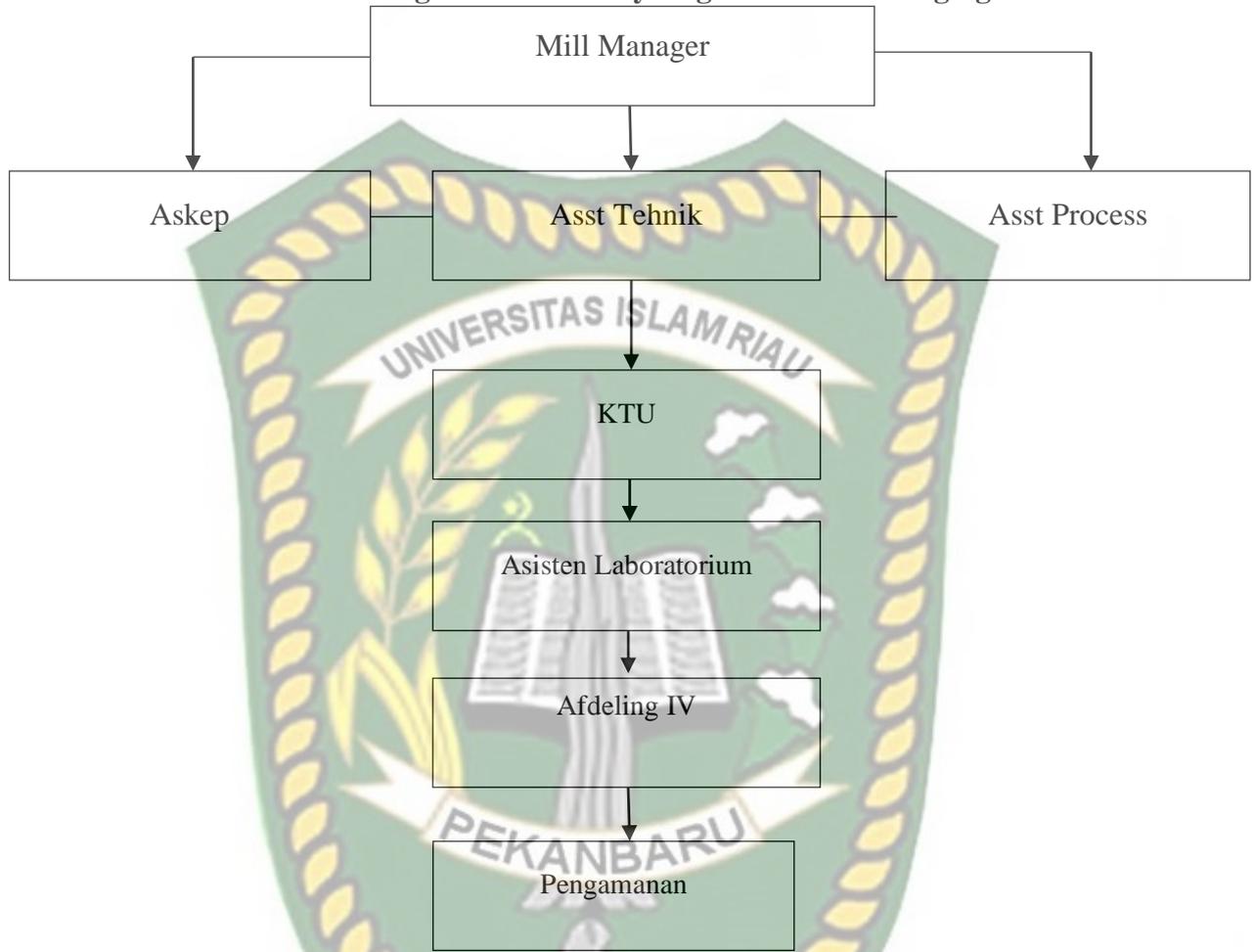
Perusahaan mendirikan pabrik kelapa sawit (PKS) pada tahun 2001 dengan kapasitas pengolahan 60 ton/jam, pabrik dibangun di daerah jauh dari pemukiman penduduk dengan batas kebun kelapa sawit. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya dampak negatif yang mungkin terjadi dari kegiatan pabrik. Bangunan pabrik berada di sekitaran sungai sehingga dekat dengan sumber air.

#### **4.2 Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa**

Organisasi adalah suatu kerangka hubungan kerja antara individu yang bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai badan usaha yang bertujuan mendapatkan laba, dalam menjalankan kegiatannya maka diperlukan suatu organisasi secara nyata dan jelas. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang yang bekerja dalam suatu organisasi dapat diatur dan bertanggung jawab atas tugas tugasnya.

Pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi masing-masing karyawan atau kepala bagian mempunyai tugas yang berbeda-beda dan sesuai menurut departemen masing-masing. Disamping itu, keanekaragaman tugas tersebut terpusat pada apa yang telah ditetapkan dalam anggaran PT. Surya Agrolika Reksa Kabupaten Kuantan Singingi, bahkan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya harus saling memegang prinsip untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir**



Sumber: PT. Surya Agrolika Reksa, 2021

Jadi perusahaan mempunyai garis wewenang dan pertanggung jawaban yang jelas diantara bagian-bagian yang ada. Adapun uraian dari masing-masing bagian dalam rincian tugas operasional dari dewan direksi perusahaan ini meliputi:

1. Mempersiapkan dan mengusulkan rencana tahunan berupa rencana anggaran biaya tahunan.
2. Mengatur pembinaan dan mengalokasikan serta penyaluran pembiayaan.

3. Menentukan kebijakan / pengarahannya baik yang bersifat umum maupun khusus, menyelenggarakan pengendalian kualitas pelaksanaan kegiatan proyek fisik maupun keuangan.
4. Menetapkan susunan personalia dan mengukuhnya dengan menerbitkan surat keputusan.
5. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan berhasilnya rencana proyek fisik maupun keuangan.
6. Menerima, menilai dan bertanggung jawaban pelaksanaan fisik dan keuangan dari pelaksanaan lapangan.

#### 4.3 Tugas dan Wewenang Jabatan

Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah tugas dan wewenang masing-masing bagian antara lain :

##### 1. Mill manager

Mill manager memiliki wewenang dan tanggung jawab antara lain sebagai berikut :

- a. Mempunyai garis komando langsung terhadap bawahannya.
- b. Menganalisa penyusunan anggaran belanja tahunan dan dokumen keuangan.
- c. Menandatangani permintaan material sesuai program kerja yang dibutuhkan.

##### 2. Askep

Mempunyai tugas pokok mengelola kegiatan bidang tanaman yang diunit kerjanya yang meliputi perencanaan, produksi, pengelolaan teknis

lapangan serta pengawasan sehingga tercapai produktifitas yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh direksi yang diserahkan oleh administrasi.

### **3. Asst Tehnik**

Mengelola prasarana sipil (bangunan, jembatan, dan saluran air) yang meliputi perencanaan, pengelolaan teknis lapangan dan administrasi serta pengawasannya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan administrator.

### **4. Asst Process**

Bagian ini mempunyai fungsi membantu mengawasi dan mengkoordinasi pengolahan sawit menjadi minyak kelapa sawit secara efisien dan memenuhi persyaratan. Asisten proses bertanggung jawab kepada maskep.

### **5. KTU**

Mengelola bidang administrasi keuangan dan umum di unit kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh direksi.

### **6. Assisten Laboratorium**

Bertugas melakukan analisis dilabor kimia yang berkaitan dengan proses minyak kelapa sawit. Mialnya mengukur kadar lemak buah sawit, membuat komposisi bahan kimia sebagai bahan pembantu dalam proses pembuatan minyak kelapa sawit.

#### 4.4 Aktivitas Perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa

PT. Surya Agrolika Reksa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit, yang meliputi :

1. Menjalankan usaha di perkebunan kelapa sawit.

Didalam perusahaan terdapat dua divisi yaitu divisi kebun dan divisi produksi. Divisi kebun bertanggung jawab mengelola kebun perusahaan mulai dari melakukan pembibitan sawit, penanaman sawit, perawatan dan pemanenan sawit. Hasil panen sawit yang berupa Tandan Buah Segar (TBS) kemudian diangkat ke divisi produksi untuk diolah menjadi minyak sawit.

2. Menjalankan usaha dalam bidang industri pengolahan kelapa sawit.

Pengolahan buah kelapa sawit terutama dimaksudkan untuk mendapatkan minyak sawit, yang kemudian menjadi bahan baku dalam berbagai industri antara lain industri pangan yaitu untuk menghasilkan minyak goreng, mentega. Proses pengolahan kelapa sawit menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Kernel* adalah sebagai berikut :

- a. Pemanenan Kelapa Sawit

Pengolahan buah kelapa sawit diawali dengan proses pemanenan buah kelapa sawit. Untuk memperoleh hasil produksi (CPO) dengan kualitas yang baik serta dengan randemen minyak yang tinggi, pemanenan dilakukan berdasarkan kriteria panen (tanda matang panen) yaitu dapat dilihat dari jumlah brondolan yang telah jatuh ditanah sedikitnya 5 buah yang lepas /jatuh (brondolan) dari tandan yang beratnya kurang dari 10 kg. Cara pemanenan buah kelapa sawit harus dilakukan dengan baik sesuai dengan

standar yang telah ditentukan. Hal ini bertujuan agar pohon yang telah dipanen tidak terganggu produktifitasnya bahkan lebih meningkat dibandingkan sebelumnya.

b. Penerimaan Bahan Baku

Tandan Buah Segar (TBS) yang masuk pabrik mula-mula ditimbang dijembutan timbang untuk mengetahui jumlah berat TBS yang diterima oleh pabrik. Setelah ditimbang TBS dipindahkan ke loading ramp sebagai tempat penimbunan sementara dan pemindahan TBS kedalam lori sterilisasi.

c. Pengisian Buah ke Dalam Lori

Lori diisi penuh dengan buah yang akan diolah, pengisian yang baik jika lori dapat memuat TBS sebanyak kapasitas normal. Pengisian yang tidak penuh akan mengakibatkan penurunan kapasitas oleh alat sterilisasi atau sebaliknya pengisian yang terlalu penuh akan menyebabkan pintu ataupun pelat aus (wear plate) rusak atau buah jatuh kedalam sterilisasi.

d. Perebusan

Lori yang berisi TBS dimasukkan kedalam sterilizer untuk merebus buah selama  $\pm 90$  menit dengan menggunakan uap dengan tekanan 3 kg/cm<sup>2</sup> dengan temperatur 135°C, perebusan ini bertujuan untuk :

- 1) Mempermudah pelepasan brondolan dari janjangan
- 2) Mengaktifkan enzim-enzim yang terdapat dari brondolan sehingga proses hidrolisa tidak terjadi
- 3) Mencegah ikatan kimia terputus sehingga (ALB) Asam Lemak Basah menjadi naik.

e. Pengkempaan

TBS yang telah direbus ditarik ke stasiun ini dengan menggunakan *haistringkren* dan dituangkan ke dalam *Striprer Drum* yang tujuannya untuk memisahkan brondolan dari jangjanya, dan jangjang yang terpisah diangkat dengan *conveyor* dan *elevator* dimasukkan ke dalam *digester* untuk dilakukan pengadukan dan pelumatan, setelah itu massa yang telah diaduk masuk ke dalam *Skrew Press* untuk dilakukan pengepresan dan hasilnya berupa minyak kasar atau CPO dan ampas *press* berupa campuran serat dan biji.

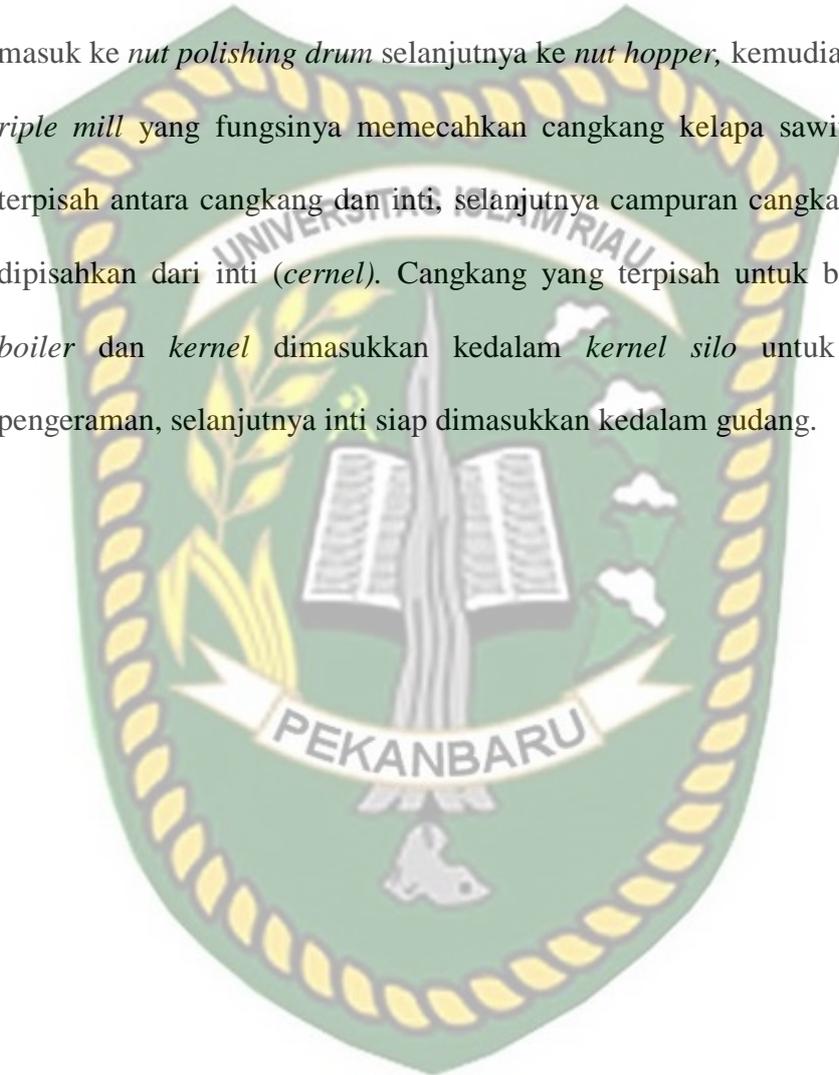
f. Pemurnian Minyak

Minyak kasar hasil pengepresan dialirkan melalui talang masuk ke *sandrap tank* untuk memisahkan pasir dan lumpur, selanjutnya masuk ke *vibro sparator* untuk mengurangi kotoran dan minyak terkumpul dalam *cruid oil tank*, selanjutnya minyak dipompa ke *vertical continious clariver tank* untuk mengutip minyak dan alat untuk mengutip disebut *skimer*, dari alat tersebut diperoleh dua hasil, yaitu :

- 1) Minyak yang dihasilkan masuk ke dalam *oil tank*, untuk selanjutnya dimasukkan ke dalam *oil furi fier* untuk mengurangi kadar airnya, dan selanjutnya dipindahkan ke dalam *vacum driver* untuk seterusnya dipompakan ke dalam tangki timbun (*storage tank*).
- 2) *Sludge* (sisa campuran lumpur minyak) yang dihasilkan dialirkan ke dalam *sludge tank* yang kemudian diolah ke dalam *sluge sparator*.

g. Pengutipan Inti

Ampas *press* berupa serat dan biji diangkut melalui *cake breaker conveyour* masuk kedalam *deperi carrper* untuk memisahkan serat dan biji, serat yang terpisah digunakan sebagai bahan bakar *boiler* sedangkan biji masuk ke *nut polishing drum* selanjutnya ke *nut hopper*, kemudian diolah ke *riple mill* yang fungsinya memecahkan cangkang kelapa sawit, sehingga terpisah antara cangkang dan inti, selanjutnya campuran cangkang dan inti dipisahkan dari inti (*cernel*). Cangkang yang terpisah untuk bahan bakar *boiler* dan *kernel* dimasukkan kedalam *kernel silo* untuk dilakukan pengerman, selanjutnya inti siap dimasukkan kedalam gudang.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Umum Responden

Karakteristik umum merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan identitas yang mana seberapa jauh penilaian peneliti terhadap responden yang akan diteliti. Untuk melihat karakteristik umum responden ini ialah: Usia Responden, Jenis Kelamin, Pendidikan Tertinggi dan Masa Kerja Responden. Untuk melihat karakteristik umum responden dalam penelitian ini dijelaskan berikut ini:

##### 5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden merupakan sebuah penilaian yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, karena jenis kelamin yang lebih mayoritas maka akan menjadikan seseorang untuk menilai dan mampu meningkatkan kinerjanya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	49	67
2	Perempuan	24	32,8
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 73 orang karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 49 orang atau 67%. Dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah

24 orang atau 32,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling dominan pada perusahaan ini ialah karyawan laki-laki karena pada bagian pengolahann itu lebih mengutamakan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan, perempuan itu lebih banyak bagian non pengolahan dan staff pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir.

### 5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan sebuah penilaian yang paling lebih utama dalam sebuah perusahaan, karena jika usia muda mereka akan lebih produktif dalam bekerja. Namun usia tidak menuntut seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tetapi dengan tepat waktu. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	16	21,9
2	26- 30 Tahun	21	28,7
3	31- 40 Tahun	22	30
4	41- 50 Tahun	14	19
5	Diatas 50 Tahun	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan usia. Dari 73 orang responden, karyawan yang berusia 20- 25 tahun berjumlah 16 orang atau 21,9%. Karyawan yang berusia 26- 30 tahun berjumlah 21 orang atau 28,7%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 22 orang atau 30%. Dan karyawan yang berusia 41- 50 tahun berjumlah 14 orang atau 19%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah

yang berusia 31- 40 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada bagian pengolahan lebih tua dengan masa kerja yang lebih lama sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas dan memahami perusahaannya.

### 5.1.3 Pendidikan Responden

Pendidikan responden merupakan sebuah penilaian karakteristik yang dilakukan oleh peneliti untuk melihat sejauh mana pengetahuan karyawan berdasarkan pendidikan yang ia miliki. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	6	8,3
3	SMA/SMK	39	53,4
4	S1	21	28,7
5	Pascasarjana	7	9,3
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan, dari 73 orang responden, karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 39 orang atau 53,4%. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 21 orang atau 28,7%. Dan karyawan yang berpendidikan pascasarjana berjumlah 7 orang atau 9,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada perusahaan ini ialah karyawan yang berpendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi dalam bekerja, namun memiliki skill dan kemampuan yang baik dalam bekerja.

#### 5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden merupakan sebuah penilaian berapa lama waktu dan lamanya karyawan tersebut bekerja pada sebuah perusahaan, karena jika masa kerja tersebut dilakukan dengan waktu yang singkat maka kinerja juga belum maksimal. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	6	8,2
2	1-2 Tahun	14	19
3	3- 5 Tahun	34	46,5
4	8 Tahun	15	20,5
5	10 Tahun	4	5,4
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja. Dari 73 responden karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 6 orang atau 8,2%. Karyawan yang bermasa kerja 1-2 tahun berjumlah 14 orang atau 19%. Karyawan yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 34 orang atau 46,5%. Karyawan yang bermasa kerja 8 tahun berjumlah 15 orang atau 20,5%. Dan karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 4 orang atau 5,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa dengan masa kerja yang cukup lama maka karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik pada perusahaan ini.

## 5.2 Uji Kualitas Data

### 5.2.2 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas ini dapat digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus  $Df = N - 1 = 73 - 1 = 72$  ialah 0,228. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Data**

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,848	0,228	Valid
	0,809	0,228	Valid
	0,768	0,228	Valid
	0,719	0,228	Valid
	0,705	0,228	Valid
	0,746	0,228	Valid
	0,741	0,228	Valid
	0,807	0,228	Valid
	0,782	0,228	Valid
	0,830	0,228	Valid
	0,654	0,228	Valid
	0,815	0,228	Valid

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
	0,831	0,228	Valid
	0,810	0,228	Valid
Kinerja (Y)	0,834	0,228	Valid
	0,834	0,228	Valid
	0,859	0,228	Valid
	0,812	0,228	Valid
	0,807	0,228	Valid
	0,750	0,228	Valid
	0,812	0,228	Valid
	0,744	0,228	Valid
	0,592	0,228	Valid
	0,776	0,228	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Dari tabel tersebut diketahui bahwa uji validitas pada variabel beban kerja (X) dan kinerja (Y) yang dapat diketahui bahwa nilai r tabel 0,228. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 14 indikator beban kerja dan 10 indikator kinerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah

konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Beban Kerja (X)	0,949	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,929	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas beban kerja (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,949 > 0,60$ ), dan begitu juga dengan uji reliabilitas variabel kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,929 > 0,60$ ). Artinya semua keseluruhan item pada variabel beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir dan layak digunakan.

### 5.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X)

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang, beban kerja tergantung dari bagaimana cara orang tersebut menanganinya, jika seseorang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan maka pekerjaan terebut akan menjadi beban bagi dirinya. Beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah pekerjaan. Jika beban kerja yang mampu membuat karyawan akan malas bekerja, maka beban

kerja juga merasa tinggi. Untuk menjelaskan beban kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Target Yang Harus Dicapai

Target adalah sebuah hal yang akan menjadi kan suatu dampak yang berhubungan dengan pekerjaan, karena dengan adanya target ini juga akan memiliki hal yang dapat membuat setiap karyawan untuk mampu bekerja secara maksimal dan dengan baik. Untuk melihat indicator dari target yang harus dicapai dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Hasil kerja Yang Dicapai

Hasil kerja yang akan dicapai akan menentukan segala sesuatu yang memang harus di selesaikan dengan hal yang dapat mempermudah pelaksanaan kerja, hasil kerja ini juga menunjukkan suatu sikap yang memaksimalkan kondisi dalam pekerjaan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai hasil kerja yang dicapai dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.7**  
**Karyawan Mampu Mencapai Hasil Kerja Berdasarkan Kebijakan Perusahaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	22	22	30
2	Sesuai	2	25	50	34,2
3	Cukup Sesuai	3	19	57	26
4	Tidak Sesuai	4	7	28	9,5
5	Sangat Tidak Sesuai	5	0	0	0
	Jumlah		73	157	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dicapai berdasarkan kebijakan perusahaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban tersebut karyawan yang

menjawab sangat sesuai berjumlah 22 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab sesuai berjumlah 25 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab cukup sesuai berjumlah 19 orang atau 26%. Dan karyawan yang menjawab tidak sesuai berjumlah 7 orang atau 9,5%.

Pada pernyataan tersebut jawaban yang paling tinggi ialah sesuai, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini harus mampu menyelesaikan tugas dengan kebijakan dan mampu mengutamakan hasil yang baik agar pimpinan menerima setiap hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Karyawan pada bagian pengolahan harus mampu menyelesaikan hasil kerja yang maksimal, dan karyawan bagian non pengolahan harus mampu mencapai target yang harus dilakukan oleh karyawan.

#### **b. Tercapainya Target Untuk Kepentingan Perusahaan**

Target dalam perusahaan menjadi hal yang dapat mempermudah proses dan pelaksanaan kerja yang mana dengan apa yang menjadi target ini juga hal yang harus disiapkan agar tidak menjadi hal yang sulit bagi karyawan itu sendiri. Pada dasarnya jika target tercapai maka yang mudah adalah karyawan itu sendiri. Untuk melihat tanggapan responden mengenai target kerja yang diberikan perusahaan.

**Tabel 5.8**  
**Karyawan Mampu Mencapai Target Kerja Yang Diberikan Perusahaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	16	16	21,9
2	Setuju	2	24	48	32,8
3	Cukup Setuju	3	20	60	27,3
4	Tidak Setuju	4	13	52	17,8
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	176	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu mencapai target kerja yang diberikan perusahaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 32,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 27,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 17,8%.

Pada pernyataan tersebut jawaban yang paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih mampu menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan, hal ini yang menyebabkan karyawan harus bekerja dengan giat agar tercapainya target dari perusahaan. Karna jika tidak selesai target tersebut maka karyawan tidak mendapatkan bonus dari perusahaan.

## **2. Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang membuat segala sesuatu yang dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan memahami sebuah situasi yang sejalan pada tingkat keputusan dan yang menjadi hal yang mudah untuk dilakukan. Untuk menjelaskan kondisi pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

### **a. Pekerjaan Yang Ditugaskan Untuk Anggota Timnya**

Pekerjaan yang akan ditugaskan dengan anggotanya merupakan suatu pekerjaan yang berhubungan pada situasi yang sejalan pada tujuan dan pertimbangan dari hal yang mudah dilakukan untuk hal tersebut. Jika dari pekerjaan ini sejalan dengan hal ini juga untuk pekerjaan yang mana beban kerja

ini semakin rendah. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pekerjaan yang ditugaskan untuk anggota timnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Ditugaskan Untuk Anggota Tim-Nya**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	14	14	19
2	Setuju	2	16	32	21,9
3	Cukup Setuju	3	34	102	46,5
4	Tidak Setuju	4	9	36	12,3
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	184	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan untuk anggota tim nya yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban responden tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 19%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 34 orang atau 46,5%, dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 12,3%.

Pada pernyataan tersebut jawaban yang paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar anggota karyawan masih kurang mampu untuk bekerja sama dalam satu tim, sehingga mereka (anggota) selalu konflik dalam menyelesaikan tugasnya. Karena pada dasarnya tim yang berkelompok akan mampu bekerja dengan maksimal.

### c. Memahami Situasi dan Kondisi Perusahaan

Pemahaman terhadap situasi dan kondisi dalam suatu perusahaan akan menjadikan hal yang dapat mempermudah dan menyetujui hal yang

berhubungan pada pergerakan dan kondisi dari pada lingkungan yang telah disetujui oleh hal tersebut. Untuk melihat tanggapan responden mengenai memahamis situasi dan kondisi perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.10**  
**Karyawan Selalu Memahami Situasi dan Kondisi Perusahaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	23	23	31,5
2	Setuju	2	27	54	36,9
3	Cukup Setuju	3	16	48	21,9
4	Tidak Setuju	4	7	28	9,5
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	153	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu memahami situasi dan kondisi perusahaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban responden tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 31,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atua 36,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 28%.

Pada pernyataan tersebut jawaban yang paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini selalu memahami kondisi perusahaan dan situasi yang terjadi, hal ini diharuskan karena setiap anggota harus memiliki komitmen yang kuat dalam mempertahankan perusahaannya.

### 3. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah salah satu hal yang memang mempermudah dalam melakukan suatu pekerjaan didalam perusahaan, waktu kerja menjadi sangat

penting yang dilakukan dan dipekerjakan karena pada waktu kerja ini sesuai dengan hal yang mampu dipermudah pada waktu kerja ini. Untuk menjelaskan waktu kerja dalam penelitian ini dilihat pada tabel berikut:

#### a. Waktu Kerja Yang Cukup Demi Perusahaan

Waktu kerja adalah suatu hal yang dapat menjadi penilaian yang mana dengan pekerjaan ini karena apabila waktu kerja yang diberikan tersebut sesuai maka hal yang akan di perbuat adalah dalam melaksanakan tugas yang sesuai pada waktu kerja. Untuk melihat tanggapan responden mengenai waktu kerja yang cukup demi perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.11**  
**Karyawan Memiliki Waktu Kerja Yang Cukup Karena Demi Perusahaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	22	22	30
2	Setuju	2	26	52	35,6
3	Cukup Setuju	3	17	51	23,2
4	Tidak Setuju	4	8	32	10,9
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	176	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki waktu kerja yang jelas karena demi perusahaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban responden tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 35,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 23,2%, dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10,9%.

Pada pernyataan diatas maka jawaban yang paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja yaitu waktu kerjanya dimanfaatkan dengan menyelesaikan target secara tuntas. Karyawan harus mampu mengutamakan perusahaan dibandingkan hal yang lainnya.

#### b. Bekerja Dengan Waktu Yang Bermanfaat

Karyawan dengan pemanfaatan waktu kerja yang baik menjadikan suatu pekerjaan lebih mudah dan mengetahui bahwa pekerjaan ini dilakukan secara seimbang dan sejalan dari tujuan dari pada perusahaan ini. Dengan hal ini maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Karyawan Bekerja dengan Waktu yang Bermanfaat**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	28	28	38,3
2	Setuju	2	22	44	30
3	Cukup Setuju	3	14	42	19
4	Tidak Setuju	4	9	36	12,3
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	150	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan waktu yang bermanfaat yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban responden tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 38,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 19%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 12,3%.

Pada pernyataan diatas jawaban yang paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memang selalu memanfaatkan waktu kerja

dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dan target yang jelas. Karena jika karyawan tidak memanfaatkan waktu kerja, maka karyawan akan mendapatkan surat panggilan dari perusahaan.

#### 4. Standar Pekerjaan

Standar pekerjaan ini adalah hasil yang dapat menjadi mudah dalam melakukan suatu pekerjaan, pada dasarnya dengan standar pekerjaannya ini yang mana dapat dilakukan secara efektif dan jelas, karena dengan standar ini juga sebagai suatu hal yang dapat memudahkan dengan pekerjaan ini. Untuk melihat dan menjelaskan standar pekerjaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### a. Ketepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan tepat dengan hal ini dapat menjadi suatu hal yang mempermudah pekerjaan, karyawan yang tepat dalam bekerja akan melakukan suatu pekerjaan dengan hal ini dan mempermudah pekerjaan ini. Untuk melihat tanggapan responden mengenai ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Karyawan Memiliki Ketepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	23	23	31,5
2	Setuju	2	21	42	28,7
3	Cukup Setuju	3	16	48	21,9
4	Tidak Setuju	4	13	52	17,8
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	165	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari jawaban responden tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 31,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 28,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 17,8%.

Pada pernyataan diatas maka jawaban yang paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini harus dituntut untuk bekerja dengan cepat dalam waktu yang sudah ditentukan jam kerjanya, karena itu karyawan yang tidak bekerja dengan cepat diharuskan ada tim atau kelompok yang membantunya.

#### **b. Bekerja Sesuai Dengan Standar Kerja Yang Diberikan**

Standar dari pada pekerjaan hal ini juga mempermudah suatu pekerjaan dan sesuai apa yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan tersebut. Dengan standar kerja yang disesuaikan pada hal yang dapat mempermudah pekerjaan yang sesuai dan sudah memiliki prosedur perusahaan ini. Untuk melihat tanggapan responden mengenai bekerja sesuai dengan standar kerja yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Beban Kerja Karyawan Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Standar Kerja Yang Diberikan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	14	14	19
2	Sesuai	2	17	34	23,2
3	Cukup Sesuai	3	23	69	31,5
4	Tidak Sesuai	4	19	76	26
5	Sangat Tidak Sesuai	5	0	0	0

	Jumlah		73	193	100%
--	--------	--	----	-----	------

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai beban kerja karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang diberikan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban tersebut karyawan yang menjawab sangat sesuai berjumlah 14 orang atau 19%. Karyawann yang menjawab sesuai berjumlah 17 orang atau 23,2%. Karyawan yang menjawab cukup sesuai berjumlah 23 orang atau 31,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak sesuai berjumlah 19 orang atau 26%.

Pada pernyataan diatas jawaban yang paling tinggi ialah cukup sesuai, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih mendapatkan beban kerja yang belum sesuai dengan standar kerja, karyawan masih mendapatkan keharusan yang banyak dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 5. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik adalah beban kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolok ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan, dan dari beban ini juga dilakukan sejalan pada tolok ukur dari perusahaan tersebut. Untuk menjelaskan beban kerja fisik dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Daya Tahan Tubuh Yang Kuat Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Ketahanan dalam melakukan pekerjaan harus memiliki daya tahan tubuh yang sejalan pada fisik dan kejiwaan yang dimiliki oleh karyawan, karena pada dasarnya ketahanan dalam tubuh juga harus sesuai pada perlakuan dari apa yang

dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Untuk melihat tanggapan responden mengenai daya tahan tubuh yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Karyawan Memiliki Tingkat Daya Tahan Tubuh Yang Kuat Untuk Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	21	21	28,7
2	Setuju	2	27	54	36,9
3	Cukup Setuju	3	17	51	23,2
4	Tidak Setuju	4	8	32	10,9
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	158	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tingkat daya tahan tubuh yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 28,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 36,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 23,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10,9%.

Pada pernyataan diatas maka jawaban responden yang paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki fisik dan tenaga yang kuat dan tangguh dalam setiap melakukan pekerjaan karena jika fisik lemah maka produktivitas kerja juga semakin mengganggu. Untuk itu karyawan dengan fisik yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik pada perusahaan ini.

#### **b. Tingkat Kelelahan Fisik dalam Melaksanakan Pekerjaan**

Kelelahan fisik adalah salah satu hal yang mana dapat mempersulit pekerjaan agar tidak menjadi selesai dalam pekerjaan, jika kelelahan ini menjadi hal yang dapat mempersempit suatu pilihan dan dalam pekerjaannya tersebut. Dengan hal ini juga kelelahan dalam fisik harusnya lebih diperhatikan oleh karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa kelelahan fisik dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Karyawan Selalu Merasa Kelelahan Fisik Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	23	23	31,5
2	Setuju	2	25	50	34,2
3	Cukup Setuju	3	20	60	27,3
4	Tidak Setuju	4	5	20	6,8
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	153	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu merasa kelelahan fisik dalam melaksanakan pekerjaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban responden karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 31,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 27,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 6,8%.

Pada pernyataan diatas jawaban yang paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu merasa lelah dalam bekerja karena dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan ini membuat karyawan lelah dalam

bekerja sehingga membutuhkan istirahat yang efektif. Kelelahan yang telalu lama akan menyebabkan karyawan tidak produktif dalam bekerja.

## 6. Beban Kerja Mental

Beban kerja mental adalah suatu Beban kerja yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi, namun apabila kapasitas dari beban kerja yang dimiliki ini masih rendah bisa mencukupi kinerja dari karyawan tersebut. Untuk menjelaskan beban kerja mental dalam penelitian ini jelaskan sebagai berikut:

### a. Tingkat Kejenuhan dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Jenuh dalam melakukan pekerjaan adalah salah satu hal yang dapat mempersempit Tindakan dan yang dapat mengubah situasi yang membosankan dari karyawan itu sendiri, hal ini juga akan membuat karyawan tersebut merasa tidak efektif untuk melakukan tugasnya. Untuk melihat tanggapan responden mengenai tingkat kejenuhan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.16**  
**Karyawan Selalu Merasa Jenuh dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	16	16	21,9
2	Setuju	2	24	48	32,8
3	Cukup Setuju	3	25	75	34,2
4	Tidak Setuju	4	8	32	10,9
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	171	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu merasa jenuh dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban responden tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%, karyawann yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 32,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 25 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10,9%.

Pada pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak selalu merasa jenuh dalam menyelesaikan tugas yang seharusnya menjadi kewajibannya dalam bekerja, dan karyawan jika jenuh dalam bekerja perusahaan memberikan hiburan atau istirahat untuk karyawan yang bosan dalam bekerja.

#### **b. Tingkat Tekanan Mental Yang Kuat dalam Bekerja**

Tekanan mental dalam melakukan sebuah pekerjaan akan menjadi hal yang dapat menjadi sebuah hal yang dapat membuat seseorang untuk melakukan pekerjaan, namun pada dasarnya jika karyawan yang memiliki tekanan mental yang tidak efektif untuk bekerja, dan pada dasarnya jika tekanan mental ini tidak sesuai maka yang terjadi adalah hal yang buruk dan tidak dapat diselesaikan dengan semaksimal mungkin. Untuk melihat tanggapan responden mengenai tingkat tekanan mental yang kuat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.17**  
**Karyawan Merasa Tekanan Mental Yang Kuat Ketika Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	22	22	30
2	Setuju	2	23	46	31,5
3	Cukup Setuju	3	18	54	24,6
4	Tidak Setuju	4	10	40	13,6
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	162	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa tertekan mental yang kuat ketika menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban responden tersebut, karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 31,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 24,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 13,6%.

Pada pernyataan diatas jawaban yang paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki kekuatan mental dalam melaksanakan pekerjaan dan jika karyawan tidak memiliki mental yang kuat maka karyawan tidak mampu bekerja secara baik dalam perusahaan ini.

## 7. Beban Tekanan Psikologi

Beban pada tekanan kondisi ini adalah hal yang pada dasarnya kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustasi yang terkait dengan kinerja tugas, sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi lebih sulit dilaksanakan. Dari hal ini juga dapat mempermudah dari pada tekanan psikologi

ini juga menjadi hal yang membuat hal tersebut itu mudah. Untuk menjelaskan hal pada beban tekanan psikologi ini dapat dijelaskan berikut ini:

#### a. Tingkat Resiko Pekerjaan

Tingkat dari pada resiko pekerjaan adalah suatu hal yang dapat membuat setiap orang harus menjaga resiko ini dan pada hal tersebut juga dapat menjadikan suatu masalah ini akan lebih dimudahkan untuk melakukan pekerjaan, namun dari pada resiko ini juga dapat menjaga hal yang mudah. Untuk melihat tanggapan responden mengenai tingkat resiko pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Karyawan Memiliki Resiko Kerja Yang Tinggi Setiap Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	24	24	32,8
2	Setuju	2	29	58	39,7
3	Cukup Setuju	3	12	36	16,4
4	Tidak Setuju	4	8	32	10,9
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	150	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai resiko kerja yang tinggi setiap menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 32,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 39,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 16,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10,9%.

Pada pernyataan di atas maka jawaban yang paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memang dituntut untuk

bekerja dengan resiko yang tinggi. Karna jika karyawan yang selalu mendapatkan kerugian dan tidak menyelesaikan tugas secara baik maka karyawan harus menerima resiko yang diberikan perusahaan.

#### **b. Kebingungan dan Frustrasi**

Merasa kebingungan dan merasa frustrasi menjadi salah satu hal yang memang harus dirubah dan dapat melakukan sebuah pekerjaan dengan hal yang dapat menjaga dan melakukan pekerjaan, dengan hal ini apabila dengan karyawan merasa bingung dan frustras untuk pekerjaan adalah suatu hal yang tidak memungkinkan karyawan dalam bekerja ini. Untuk melihat tanggapan responden mengenai karyawan tidak pernah merasa kebingungan dan frustrasi dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Karyawan Tidak Pernah Merasa Kebingungan Dan Frustrasi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	16	16	21,9
2	Setuju	2	21	42	28,7
3	Cukup Setuju	3	23	69	31,5
4	Tidak Setuju	4	13	52	17,8
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	179	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan tidak pernah merasa kebingungan dan frustrasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 28,7%. Karyawan yang menjawab

cukup setuju berjumlah 23 orang atau 31,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 17,8%.

Pada pernyataan diatas maka jawaban paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih ada rasa frustrasi dan stress dalam bekerja jika karyawan tidak memiliki solusi untuk menyelesaikannya, karyawan masih sering frustrasi dalam bekerja, jika tidak ada pimpinan atau anggotanya yang membantu mengatasi masalah tersebut.

**Tabel 5.20**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel**  
**Beban Kerja (X) pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi**  
**Hilir**

Variabel Beban Kerja	Skor Jawaban					Skor
	1	2	3	4	5	
<b>Target yang harus Dicapai</b>						
Karyawan mampu mencapai hasil kerja berdasarkan kebijakan perusahaan	22	25	19	7	0	157
Bobot Nilai	22	50	57	28	0	
Karyawan mampu mencapai target kerja yang diberikan perusahaan	16	24	20	12	0	176
Bobot Nilai	16	48	60	52	0	
<b>Kondisi Pekerjaan</b>						
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan untuk anggota tim nya	14	16	34	9	0	184
Bobot Nilai	14	32	102	36	0	
Karyawan selalu memahami situasi dan kondisi perusahaan	23	27	16	7	0	153
Bobot Nilai	23	54	48	28	0	
<b>Waktu Kerja</b>						

Variabel Beban Kerja	Skor Jawaban					Skor
	1	2	3	4	5	
<b>Target yang harus Dicapai</b>						
Karyawan memiliki waktu kerja yang cukup karena demi perusahaan	22	26	17	8	0	176
Bobot Nilai	22	52	51	32	0	
Karyawan bekerja dengan waktu yang bermanfaat	28	22	14	9	0	155
Bobot Nilai	28	44	42	36	0	
<b>Standar Pekerjaan</b>						
Karyawan memiliki ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	23	21	16	13	0	165
Bobot Nilai	23	42	48	52	0	
Beban kerja karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang diberikan	14	17	23	19	0	193
Bobot Nilai	14	34	69	76	0	
<b>Beban Kerja Fisik</b>						
Karyawan memiliki tingkat daya tahan tubuh yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan	21	27	17	8	0	158
Bobot Nilai	21	54	51	32	0	
Karyawan selalu merasa kelelahan fisik dalam melaksanakan pekerjaan	23	25	20	5	0	153
Bobot Nilai	23	50	60	20	0	
<b>Beban Tekanan Mental</b>						
Karyawan selalu merasa jenuh dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	16	24	25	8	0	152
Bobot Nilai	16	48	75	32	0	
Karyawan merasa tekanan mental yang kuat ketika menyelesaikan pekerjaan	22	23	18	10	0	162
Bobot Nilai	22	46	54	40	0	
<b>Beban Tekanan Psikologi</b>						

Variabel Beban Kerja	Skor Jawaban					Skor
	1	2	3	4	5	
<b>Target yang harus Dicapai</b>						
Karyawan memiliki resiko kerja yang tinggi setiap menyelesaikan pekerjaan	24	29	12	8	0	158
Bobot Nilai	24	58	36	32	0	
Karyawan tidak pernah merasa kebingungan dan frustrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	16	21	23	13	0	179
Bobot Nilai	16	42	69	52	0	
Total Skor						2.327
Skor Tertinggi						184
Skor Terendah						152
Kriteria Penilaian						Tidak Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan untuk anggota tim nya dengan skor sebanyak 184. Dan yang paling rendah berada pada karyawan selalu merasa jenuh dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan skor sebanyak 152.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

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

$$14 \times 5 \times 73 = 5.110$$

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

$$14 \times 1 \times 73 = 1.022$$

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

$$: \frac{5.110 - 1.022}{5}$$

5  
: 817

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel beban kerja karyawan pada PT. Surya Agrolikas Reksa (SAR) di Singingi Hilir dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 5.110- 4.293
Baik	= 4.293- 3.476
Netral	= 3.476- 2.659
<b>Tidak Baik</b>	<b>= 2.659- 1.842</b>
Sangat Tidak Baik	= 1.842- 1.025

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel beban kerja karyawan pada PT. Surya Agrolikas Reksa (SAR) di Singingi Hilir adalah sebesar 2.327 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.659- 1.842 yang termasuk dalam kategori tinggi baik. Hal ini artinya bahwa beban kerja karyawan pada perusahaan ini masih dikatakan rendah, disebabkan karyawan pada perusahaan ini masih memiliki beban kerja yang cukup untuk menangani masalah kinerja nya sendiri, namun pada dasarnya jika beban kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa ini tinggi maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

#### 5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator

menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, menaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas bekerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja. Karyawan dengan hasil kerja yang maksimal maka akan mempermudah dari perusahaan untuk memberikan evaluasi pada karyawan. Untuk menjelaskan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.21**  
**Karyawan PT. Surya Agrolika Memiliki Pengetahuan Kerja dan Keterampilan Yang Baik**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	29	145	39,7
2	Setuju	4	32	128	43,8
3	Cukup Setuju	3	12	36	16,4
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	309	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Surya Agrolika memiliki pengetahuan kerja dan keterampilan yang baik yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 39,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 43,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 16,4%.

Pada pernyataan diatas maka jawaban paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki keterampilan kerja yang baik dan mampu mengandalkan kemampuannya selama bekerja. Hal ini yang menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang bagus.

**Tabel 5.22**  
**Karyawan PT. Surya Agrolika Selalu Menunda Pekerjaan Yang Ditetapkan Perusahaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	16	80	21,9
2	Setuju	4	24	96	32,8
3	Cukup Setuju	3	33	99	45,2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	275	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Surya Agrolika selalu menunda pekerjaan yang ditetapkan perusahaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 32,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 33 orang atau 45,2%.

Pada pernyataan diatas maka jawaban paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak pernah menunda pekerjaannya sekalipun tanpa waktu yang diberikan oleh perusahaan, karena dengan menunda pekerjaan berarti karyawan mendapatkan resiko nya. Resiko karyawan dalam menunda pekerjaan adalah hal yang kurang baik menurut perusahaan.

**Tabel 5.23**  
**Karyawan PT. Surya Agrolika Cakap Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	27	135	36,9
2	Setuju	4	29	116	39,7
3	Cukup Setuju	3	17	51	23,2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	275	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Surya Agrolikas selalu cakap dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban responden, karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 36,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 39,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 23,2%.

Pada pernyataan diatas maka jawaban paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini baik bagian pengolahan maupun bagian staff harus selalu cakap dalam bekerja, karena jika karyawan tidak cakap dalam bekerja maka akan menyulitkan perusahaan dan anggota karyawan yang lainnya. Hal ini yang menyebabkan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan apabila ada karyawan yang masih kurang cakap dala menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 5.24**  
**Karyawan PT. Surya Agrolika Teliti Dalam Bekerja**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	110	30
2	Setuju	4	20	80	27,3
3	Cukup Setuju	3	27	81	36,9
4	Tidak Setuju	2	4	8	5,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	279	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Surya Agrolika selalu teliti dalam bekerja yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 27,3%.

Karyawan yang menjawab cukup setuju yang berjumlah 27 orang atau 36,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 5,4%.

Pada pernyataan diatas maka jawaban paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini meskipun tepat waktu dalam bekerja, mereka masih ada ketidaktelitiannya dalam menyelesaikan pekerjaan, karena pada dasarnya karyawan yang kurang teliti maka akan melakukan pekerjaan secara berulang kali.

**Tabel 5.25**  
**Karyawan PT. Surya Agrolika Memberikan Ketetapan Kerja Jelas Untuk Perusahaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Tepat	5	26	130	35,6
2	Tepat	4	34	136	46,5
3	Cukup Tepat	3	13	39	17,8
4	Tidak Tepat	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Tepat	1	0	0	0
	Jumlah		73	305	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Surya Agrolika memberikan ketetapan kerja jelas untuk perusahaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban responden, karyawan yang menjawab sangat tepat berjumlah 26 orang atau 35,6%. Karyawan yang menjawab tepat berjumlah 34 orang atau 46,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup tepat berjumlah 13 orang atau 17,8%.

Pada pernyataan diatas maka jawaban yang paling tinggi ialah tepat, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu mengatasi pekerjaannya dengan baik dan jelas untuk dirinya, karena jika mereka karyawan

tidak mampu menetapkan pekerjaan dengan efektif maka akan memungkinkan pekerjaan tidak terlaksana dengan baik.

**Tabel 5.26**  
**Karyawan Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	5	32	160	43,8
2	Sesuai	4	34	136	46,5
3	Cukup Sesuai	3	8	24	10,9
4	Tidak Sesuai	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
	Jumlah		73	320	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Surya Agrolika selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban tersebut, karyawan yang menjawab sangat sesuai berjumlah 32 orang atau 43,8%. Karyawan yang menjawab sesuai berjumlah 34 orang atau 46,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup sesuai berjumlah 8 orang atau 10,9%.

Pada pernyataan diatas maka jawaban paling tinggi ialah sesuai, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tanpa menunda pekerjaan yang diberikan perusahaan, perusahaan mewajibkan kepada seluruh anggota untuk mengerjakan tugas dengan waktu yang tepat.

**Tabel 5.27**  
**Karyawan PT. Surya Agrolika Bekerja Dengan Waktu Yang Tepat Pada Setiap Tugas Dan Pekerjaannya**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18	90	24,6
2	Setuju	4	36	144	49,3
3	Cukup Setuju	3	16	32	21,9

4	Tidak Setuju	2	3	6	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	272	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Surya Agrolikas bekerja dengan waktu yang tepat pada setiap tugas dan pekerjaannya yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban responden, karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 24,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 49,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 4%.

Pada pernyataan diatas maka jawaban paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan pekerjaan yang tidak memakan waktu yang lama, hal ini akan membuat perusahaan nyaman dengan memiliki karyawan yang bekerja dengan tepat waktu.

**Tabel 5.28**  
**Karyawan Mampu Memanfaatkan Waktu Yang Baik Dalam Bekerja**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	26	130	35,6
2	Baik	4	31	124	42,4
3	Cukup Baik	3	16	48	21,9
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
	Jumlah		73	302	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Surya Agrolika mampu memanfaatkan waktu yang baik dalam bekerja yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban responden, karyawan yang menjawab sangat

baik berjumlah 26 orang atau 35,6%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 31 orang atau 42,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 16 orang atau 21,9%.

Pada pernyataan diatas maka jawaban paling tinggi ialah baik, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan pada perusahaan ini yang memahami waktu dan jam kerjanya dengan baik dan selalu memanfaatkan tugasnya dengan sebaik mungkin, hal ini yang membuat karyawan tersebut nyaman dalam bekerja.

**Tabel 5.29**  
**Karyawan PT. Surya Agrolika Menguasai Pekerjaan Berdasarkan *Job Descriptionnya***

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	5	25	125	34,2
2	Sesuai	4	16	64	21,9
3	Cukup Sesuai	3	29	87	39,7
4	Tidak Sesuai	2	3	6	4
5	Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
	Jumlah		73	282	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Surya Agrolika menguasai pekerjaan dan job descriptionnya yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban responden, karyawan yang menjawab sangat sesuai berjumlah 25 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab sesuai berjumlah 16 orang atau 21,9%. Karyawan yang menjawab cukup sesuai berjumlah 29 orang atau 39,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak sesuai berjumlah 3 orang atau 4%.

Pada pernyataan diatas jawaban yang paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih ada yang belum

memahami tugas dan pekerjaannya dengan baik yang sesuai dengan job descriptionnya, hal ini yang menyebabkan karyawan masih bingung dalam bekerja.

**Tabel 5.30**  
**Karyawan Mampu Meningkatkan Hasil Kerja Berdasarkan Kebijakan Perusahaan**

No	Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	36	180	49,3
2	Setuju	4	24	96	32,8
3	Cukup Setuju	3	13	39	17,8
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	315	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Surya Agrolika mampu meningkatkan hasil kerja yang sejalan dengan kebijakan perusahaan yang berjumlah 73 orang. Dari jawaban responden, karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 49,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 32,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 17,8%.

Pada pernyataan diatas diketahui bahwa jawaban yang paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki hasil kerja yang saling meningkat pada setiap harinya dan mampu membuat karyawan bekerja dengan hasil yang memuaskan perusahaan.

**Tabel 5.31**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi Hilir**

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Efektifitas</b>						
Karyawan PT. Surya Agrolika memiliki pengetahuan kerja dan keterampilan yang baik	29	32	12	0	0	309
Bobot Nilai	145	128	36	0	0	
Karyawan PT. Surya Agrolika selalu menunda pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	16	24	33	0	0	275
Bobot Nilai	80	96	99	0	0	
<b>Kualitas Kerja</b>						
Karyawan PT. Surya Agrolika cakap dalam menyelesaikan pekerjaan	27	29	17	0	0	302
Bobot Nilai	135	116	51	0	0	
Karyawan PT. Surya Agrolika teliti dalam bekerja	22	20	27	4	0	279
Bobot Nilai	110	80	81	8	0	
Karyawan PT. Surya Agrolika memberikan ketetapan kerja jelas untuk perusahaan	26	34	13	0	0	305
Bobot Nilai	130	136	39	0	0	
<b>Ketepatan Waktu</b>						
Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	32	34	8	0	0	320
Bobot Nilai	160	136	24	0	0	
Karyawan PT. Surya Agrolika bekerja dengan waktu yang tepat pada setiap tugas dan pekerjaannya	18	36	16	3	0	282
Bobot Nilai	90	144	32	6	0	
Karyawan mampu memanfaatkan waktu yang baik dalam bekerja	26	31	16	0	0	302

Bobot Nilai	130	124	16	0	0	
<b>Produktivitas</b>						
Karyawan PT. Surya Agrolika menguasai pekerjaan berdasarkan <i>job descriptionnya</i>	25	16	29	3	0	272
Bobot Nilai	125	64	87	6	0	
Karyawan mampu meningkatkan hasil kerja berdasarkan kebijakan perusahaan	36	24	13	0	0	315
Bobot Nilai	180	96	39	0	0	
Total Skor						2.961
Skor Tertinggi						320
Skor Terendah						272
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu karyawan PT. Surya Agrolika selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan skor sebanyak 320. Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan PT. Surya Agrolika menguasai pekerjaan dan *job descriptionnya* dengan skor sebanyak 272.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

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

$$10 \times 5 \times 73 = 3.650$$

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

$$10 \times 1 \times 73 = 730$$

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

$$: \frac{3.650 - 730}{5}$$

5

5  
: 584

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolikas Reksa (SAR) di Singingi Hilir apat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 3.650 – 3.066
Baik	= 3.066- 2.482
Netral	= 2.482- 1.898
Tidak Baik	= 1.898- 1.314
Sangat Tidak Baik	= 1.314- 730

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolikas Reksa (SAR) di Singingi Hilir adalah sebesar 2.961 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.066- 2.482 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini artinya bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kinerja yang baik dan mampu mempertahankan tugasnya dengan tepat waktu, dengan keterampilan kerja yang maksimal bagi karyawan dan mampu mempermudah pelaksanaan kerja maka akan meningkatkan hasil kerja karyawan.

## 5.5 Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### 5.5.1 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

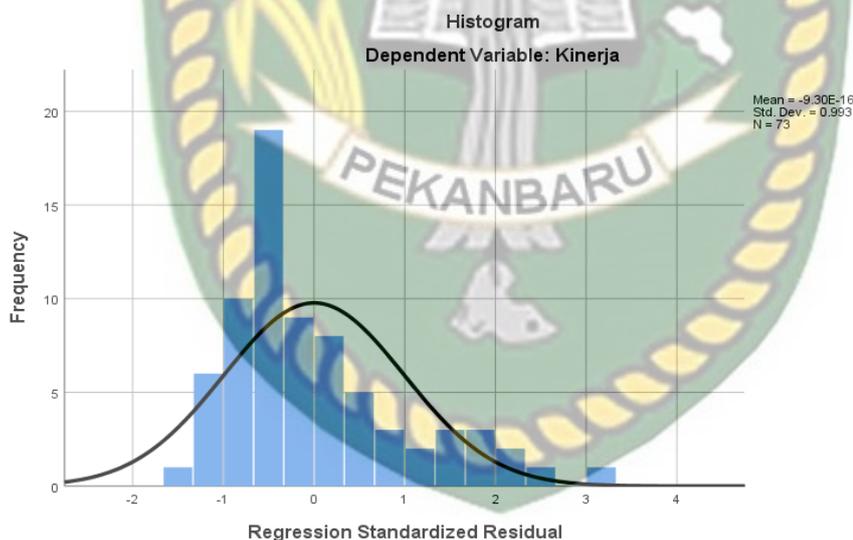
Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau

residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots.

Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- d. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- e. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

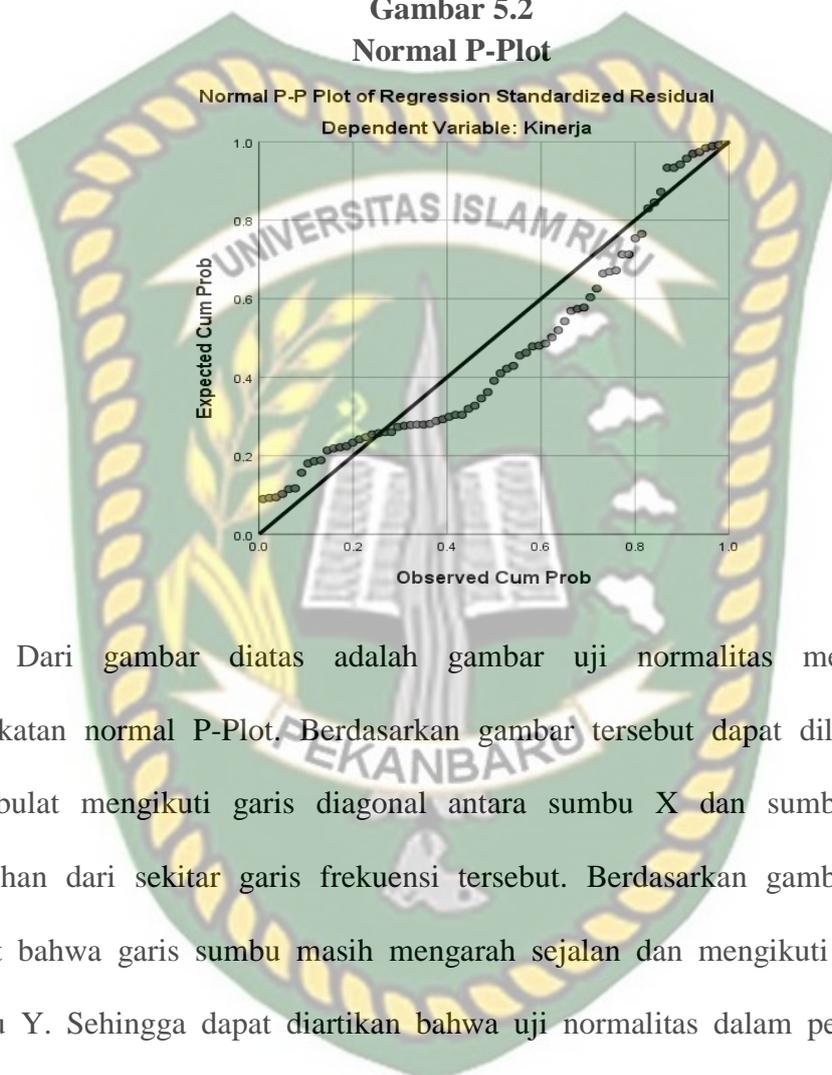
**Gambar 5.1**  
**Uji Histogram**



Pada gambar diatas dapat diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan uji histogram. Berdasarkan gambar yang sudah dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi dengan efektif. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram pada penelitian ini

berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 5.2**  
**Normal P-Plot**



Dari gambar diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut. Berdasarkan gambar tersebut dilihat bahwa garis sumbu masih mengarah sejalan dan mengikuti pada garis sumbu Y. Sehingga dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot berdistribusi normal.

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian

yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja. Adapun nilai regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.32**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.556	2.995		.853	.396
	BebanKerja	-.683	.077	.726	-8.898	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diketahui analisis regresi linier sederhana, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 2,556 + -0,683 X_1 + e$$

Kesimpulannya :

X : Beban Kerja

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi antara beban kerja terhadap kinerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a) Koefisien regresi dari variabel beban kerja. Jika satuan nilai dari beban kerja memiliki coefficient (b<sub>1</sub>)= -0,683. Hal ini berarti jika karyawan pada PT. Surya agrolika ini selalu bekerja dengan tidak ada tekanan dan merasa pekerjaan yang dilakukannya mudah dan efektif maka kinerja karyawan akan semakin

meningkat sebesar -0,683 atau 68,3%. Begitu juga sebaliknya jika karyawan selalu merasa tertekan dalam bekerja dan anggota tidak ingin bekerjasama dalam tim maka kinerja karyawan semakin menurun.

- b) Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 2,556 artinya jika variabel beban kerja satuan nilainya adalah (1), maka kinerja akan tetap berada pada 2,556. Artinya jika PT. Surya Agrolika Reka ini tidak menyesuaikan beban kerja karyawan dan selalu membuat karyawan merasa tertekan maka kinerja karyawan akan tetap pada 2,556 atau 25,56% sebesar satu satuan.

### 5.5.2 Uji Hipotesis

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

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.33**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.726 <sup>a</sup>	.727	.721	5.470	.641

a. Predictors: (Constant), BebanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar  $R = .726^a$ . Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir yaitu sebesar 0,727 atau 72,7%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya  $R$  Square 0,727. Hal ini berarti 72,7% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 72,7\% = 27,3\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti semangat kerja, budaya organisasi, keterikatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

## 2. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan ( $p$  value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.34**  
**Uji t Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.556	2.995		.853	.396
	BebanKerja	-.683	.077	.726	-8.898	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa menggunakan Uji t Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel beban kerja (X) = memiliki nilai t hitung -8,898 < dan T tabel 1,666 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang mana (-8,898 > 1,666). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, artinya beban kerja tidak berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi Hilir. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika beban kerja bertambah maka kinerja karyawan berkurang, Sebaliknya jika beban kerja berkurang maka kinerja karyawan akan naik.

## 5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi Hilir, dengan menilai beban kerja yang ada pada perusahaan maka akan terlihat juga sejauh mana karyawan mampu mempertahankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yang bermakna Ho ditolak dan Ha

diterima, artinya beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi Hilir.

Beban kerja tidak berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir, makna negtif ini merupakan bahwa jika karyawan pada perusahaan ini selalu merasa tertekan dalam bekerja, dan selalu merasa beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan atau karyawan masih merasa tidak nyaman dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak ada kendala sedikitpun dalam bekerja dan karyawan merasa tugas yang diberikan perusahaan tidak berlebihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Skor persentase tertinggi pada variabel beban kerja berada pada indicator karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan untuk anggota tim nya, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memiliki tim kerja dan kelompok kerja yang saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Skor persentase terendah pada variabel beban kerja berada pada indicator karyawan selalu merasa jenuh dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa bosan terhadap tugas dan pekerjaan yang banyak dan membuat karyawan jenuh untuk menyelesaikan, dengan hal yang terjadi bahwa pimpinan memberikan tugas yang membuat karyawan untuk terpaksa dann focus dalam bekerja sehingga karyawan merasa jenuh dalam bekerja.

Beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir yaitu sebesar 0,727 atau 72,7%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,727. Hal ini berarti 72,7% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti semangat kerja, budaya organisasi, keterikatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudya pada tahun 2014 yang berjudul Pengaruh Beban kerja dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Kabupaten Kampar. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Kabupaten Kampar besarnya pengaruh beban kerja sebesar 77,5%

Dan penelitian yang dilakukan oleh Husada Putri pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Beban kerja dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Satya Nusantara Jakarta. Hasil Penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Satya Nusantara Jakarta. Besarnya pengaruh beban kerja ini sebesar 63,7%

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini ialah:

1. Skor persentase tertinggi pada variabel beban kerja berada pada indikator karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan untuk anggota tim nya, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memiliki tim kerja dan kelompok kerja yang saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.
2. Skor persentase tertinggi pada variabel kinerja berada pada indikator karyawan PT. Surya Agrolika selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini mampu menyesuaikan waktu kerjanya dengan efektif
3. Berdasarkan hasil regresi pada variabel beban kerja yaitu 0,683. Hal ini berarti jika karyawan pada PT. Surya agrolika ini selalu bekerja dengan tidak ada tekanan dan merasa pekerjaan yang dilakukannya mudah dan efektif maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sebesar 0,683 sebesar satu satuan.
4. Nilai R Square dalam penelitian ini ialah sebesar 72,7%. Artinya beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi Hilir.

5. Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Singingi Hilir.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka adapun saran-saran yang akan peneliti berikan dalam hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk menyeimbangkan antara tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan bidang kerja karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dalam bekerja.
2. Diharapkan juga kepada perusahaan memperbaiki situasi kerja yang tidak membosankan karyawan untuk bekerja. Misalnya seperti melakukan acara hiburan setelah bekerja dan lain-lain.
3. Diharapkan kepada perusahaan untuk lebih menjaga dan memperhatikan beban kerja yang diberikan untuk karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan bidang kerjanya agar pekerjaan dilakukan dengan mudah
4. Diharapkan kepada perusahaan untuk menambah atau merekrut karyawan baru dalam setiap bidang pekerjaan ini agar pekerjaan dilakukan tidak menambah beban yang dimiliki oleh karyawan.
5. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam beban kerja dan kinerja karyawan.

6. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Solihin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Armstrong dan Baron. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Anoraga, Panji, 2012, *Manajemen Bisnis*, Semarang: Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ansoff, H, 2012, *Strategi Fot Iversivication, Journal Of Management For Growth, Holland*, Volume, 3.
- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara., 2012. *Evaluasi Kinerja SDM cetakan ke enam*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Antonius, Bugaran Simanjuntak. 2012, *Konflik Status Dan Kekuasaan Orang. Batak Toba*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Black, A. James dan Dean J. Champion, 2009. *Metode dan Masalah, Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Baird, K. & Wang, H. 2009. *Employee Empowerment: extent of adoption and influential factors*, Terj. Aditama. Bandung: Pustaka Media
- Bacal. 2013. Manajemen Kinerja. *Jurnal administrasi Bisnis*, 10 – 18
- Costello. 2001. Manajemen Kinerja. *Jurnal administrasi Bisnis*, 12 – 24
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Vol. 1, No. 1, pp 15 – 23.

- Davis, K. dan Newstrom, J. 2013. *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. 2011. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2014. *Prinsip Dasar Manajemen. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BP
- \_\_\_\_\_, 2013, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPFEE
- Gujarati, 2012, *Basic Econometric, Third Edition*, Newyork, Hill, Inc
- Gujarati, Damodar. 2011. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Guruh, Andiana. 2014. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Astra Lestari Malang Tbk*. Journal Bisnis dan Manajemen. Vol. 12 No. 4
- Guhandi, Armi. 2013. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ivomas Pratama Jakarta*. Jurnal Siasat Bisnis. Vol. 1 No. 3
- Hadi, Warsito. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan atau Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hamid dan Ruhana, 2014. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Hani, Handoko, 2009, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE Press
- Hani, Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Harry, Nuryanto. 2014. *Standar pekerjaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara

- Hani, Handoko T, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta,
- Henry, Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*, Yogyakarta: YKPN Yogyakarta
- Hendrika, Minardi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Husada Putri, 2018. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Satya Nusantara Jakarta*. Jurnal Manajemen Vol. 7 No.1 62-69
- Malayu, Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Malayu, SP. Hasibuan, 2009, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFEE
- \_\_\_\_\_, 2012 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” cetakan ke enam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta,
- \_\_\_\_\_, 2001. *Management, Dasar dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Irfan, Fahmi, 2012. “*manajemen (teori, kasus, dan solusi)*”, cetakan kedua, Alfabeta cv, Bandung,
- Kahneman. 2002. *Heuristics and Biases : The Psychology of Intuitive Judgment*. Cambridge: University Press.
- Kartono, Kartini. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Muchdarsyah, Sinungan. 2002. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2015. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Marsela Nindayu Aulia, 2017. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andira Agro Tbk*. Journal Multi Paradigma. Vol. 5 No. 2
- Manuaba, A. 2011. *Ergonomi Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya, Surabaya

- Manullang, 2002. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*, Jakarta: Gadjah Mada Press
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moekijat. 2014. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nanang, Martono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rucky. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Oemar, 2015. *Beban Kerja dari Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Putra, Nusa. 2011. *Research and development Penelitian dan pengembangan: suatu pengantar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Pramudya, I. W. 2014. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Kabupaten Kampar*. *Emas*, Vol. 3 No. 2, 46-54.
- Sinambela, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryono, 2017. *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta. CAPS
- Sunarso dan Kusdi. 2010. *Beban Kerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Schultz, Duane P., Schultz, Sydney Ellen. 2013. *Psychology and Work Today*. New York: Macmillan Publishing Company
- Tarwaka, Solichul H.B, Lilik S. 2011. *Ergonomi untuk Keselamatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Veithzal. Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winaya, 2010. *Beban kerja suatu perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara