

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARISTA

AUTO PRIMA PEKANBARU

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



OLEH :

HARSA ARIF

165210267

**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 : Harsa arif
NPM : 165210267
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru

Disahkan Oleh:

Disetujui :

Pembimbing I

Dr. Haswari Hasan, SE., MM

Pembimbing I

Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Diketahui :

Ketua Program Studi

19/5/22 Dekan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
(Dr. Eya Sundari, SE.,MM)

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

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

Pekanbaru, Maret 2022

Saya yang membuat pernyataan ini

Harsa Arif

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARISTA AUTO PRIMA PEKANBARU

OLEH :

HARSA ARIE
165210267

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah teknik *Non Probability Sampling* dan *purposive sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin* yang berjumlah 32 orang, dengan menggunakan periode tahun 2017-2019. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial) dan uji statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Berdasarkan hasil dalam penelitian dan pembahasan pada penelitian ini diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : Beban kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ARISTA AUTO PRIMA PEKANBARU

BY :

HARSA ARIF
165210267

The purpose of this study was conducted to determine the effect of workload on the performance of company employees at PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. The sample in this study were employees at PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. The sampling technique used is non-probability sampling and purposive sampling using the Slovin formula, totaling 32 people. By using the 2017-2019 period. Data collection techniques in this study used interviews and questionnaires (questionnaires). The data analysis technique in this study used validity tests, reliability tests, simple linear regression, coefficient of determination (R^2), t test (partial) and statistical tests using the SPSS version 21 application. Based on the results in the research and discussion in this study, it is known that the workload variable has a positive influence on the employee performance variable.

Keywords : Workload, employee performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah Subhanahu Wata'ala, dzat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas pertolongan, rahmat, kekuatan dan kasih sayang-Nya yang telah diberikan kepada penulis hingga akhirnya dapat untuk menyelesaikan tugas penelitian skripsi yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARISTA AUTO PRIMA PEKANBARU.”**

Penelitian ini di ajukan untuk sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan serta untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Riau. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu atas segala kekurangan dalam penyusunan penelitian ini, penulis sangat menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik tanpa adanya bimbingan, dorongan, saran, motivasi, dan serta semangat yang telah diberikan kepada penulis dari banyaknya pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih dan mendo'akan semoga Allah memberikan balasan yang terbaik kepada :

1. Kepada orang tua terimakasih banyak tak terhingga, telah mencurahkan cinta dan kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu mendo'akan yang terbaik selama hidup ananda selama ini.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Hazwari hasan, SE.MM selaku pembimbing 1, dan ibu Hafidzah Nurjannah, SE.,M.Sc selaku pembimbing 2. Yang selalu sabar dan tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan, serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis hanya bisa mengucapkan terimakasih yang mendalam dan penulis hanya mampu membalas segala kebaikan bapak dan ibu dengan memohon do'a kepada Allah Subhanahu Wata'ala.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah banyak berjasa dalam menyumbangkan ilmunya selama penulis mengikuti perkuliahan.
6. Bapak/Ibu Staff dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam bidang administrasi perkuliahan.
7. Terimakasih kepada yang tersayang Bella yang selalu mendukung dan menemani waktu-waktu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Kepada sahabat maupun teman seperjuangan yang selalu mendukung dan memberi semangat untuk pergi ke kampus dan menyelesaikan skripsi ini, kepada Edy, Hendrizal, Riski, Soleh, dan Yoga. Semoga pertemanan kita ini tidak putus setelah lulus nanti, dan semoga persahabatan kita ini berjalan hingga kita memiliki keluarga dan cucu kelak.

Dalam menyusun skripsi ini, saya mengakui masih banyak kekurangan. Baik dari penulisan ataupun sumber referensi. Saya mengakui hanya itu kemampuan yang dapat saya berikan dalam menyusun skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini dapat lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 18 Oktober 2021

Penulis

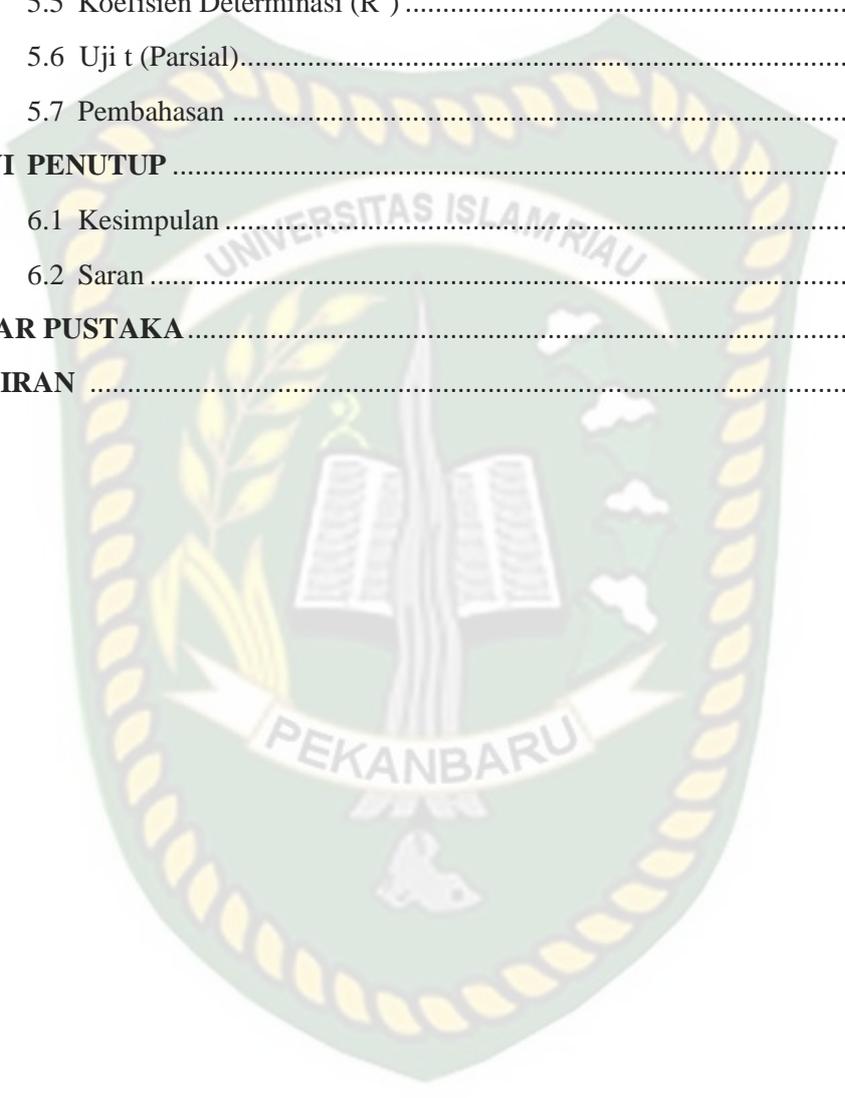
Harsa Arif

DAFTAR ISI

Contents	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Beban Kerja	11
2.1.1 Pengertian Beban Kerja	11
2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja	12
2.1.3 Dimensi Beban Kerja.....	14
2.1.4 Dampak Beban Kerja	14
2.1.5 Indikator Beban Kerja	15
2.1.6 Pengukuran Beban Kerja	17
2.1.7 Manfaat pengukuran Beban Kerja	18
2.1.8 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.2 Kinerja Karyawan	19
2.2.1 Penilaian Kinerja	20
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja	23
2.2.5 Indikator Penilaian Kinerja	26
2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.3 Penelitian Terdahulu	31
2.4 Struktur Penelitian	32

2.5 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	33
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.3 Populasi dan Sampel penelitian.....	35
3.3.1 Populasi	35
3.3.2 Sampel Penelitian	35
3.4 Jenis dan Sumber Data	36
3.4.1 Data Primer	36
3.4.2 Data Sekunder	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Teknik Analisis Data.....	37
3.6.1 Uji Validitas.....	38
3.6.2 Uji Reliabilitas	39
3.6.3 Regresi Linier Sederhana	39
3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.6.5 Uji t (Parsial)	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	43
4.1 Sejarah Umum Perusahaan	43
4.2 Visi Misi Perusahaan.....	44
4.2.1 Visi Perusahaan	44
4.2.2 Misi Perusahaan	44
4.3 Struktur Organisasi	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
5.1 Deskriptif Responden.....	48
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	49
5.1.2 Usia Responden	50
5.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	52
5.1.4 Masa Kerja.....	53
5.2 Statistik Deskriptif	54
5.3 Uji Kualitas Data	64

5.3.1 Uji Validitas.....	64
5.3.2 Uji Realibilitas.....	66
5.4 Regresi Linier Sederhana	67
5.5 Koefisien Determinasi (R^2)	69
5.6 Uji t (Parsial).....	70
5.7 Pembahasan	71
BAB VI PENUTUP	73
6.1 Kesimpulan	73
6.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	77



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru.....	6
Tabel 1. 2 Data perkembangan jumlah <i>service</i> unit PT. Arista Auto Prima.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 5. 1 Tingkat Pengambilan kuesioner.....	49
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru mengenai Aspek Kualitas.....	55
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru mengenai Aspek Kuantitas.....	56
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru mengenai Aspek Ketepatan Waktu	58
Tabel 5. 9 Hasil Pernyataan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru mengenai Tuntutan Tugas	60
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru mengenai Tuntutan Fisik.....	61
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru mengenai Tuntutan Waktu	63
Tabel 5. 13 Hasil Rekapitulasi Pernyataan Responden Tentang Variabel Beban Kerja.....	64
Tabel 5. 14 Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 5. 15 Rekapitulasi Uji Validitas Beban Kerja (X).....	66
Tabel 5. 16 Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas	67
Tabel 5. 17 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	68
Tabel 5. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69

Tabel 5. 19 Hasil Uji t (Persial) 70



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

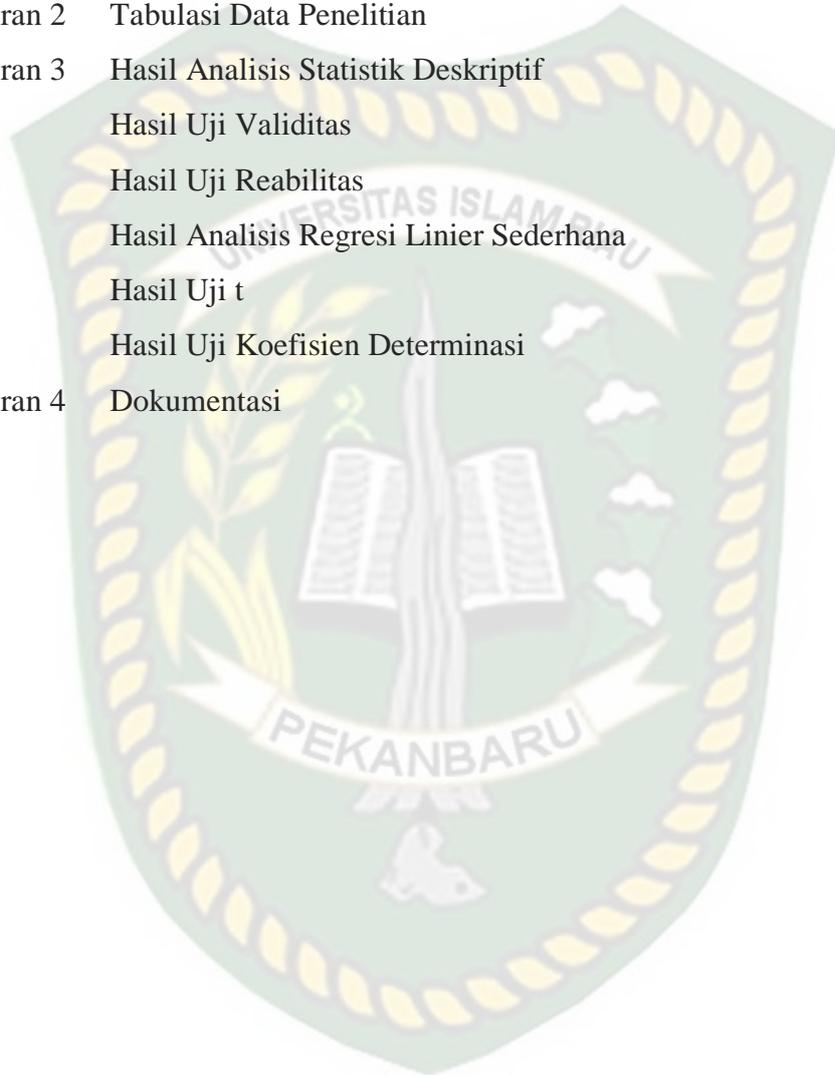
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	45



LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif
 - Hasil Uji Validitas
 - Hasil Uji Reabilitas
 - Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
 - Hasil Uji t
 - Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 4 Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus di kelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi, Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola, diatur dan dimanfaatkan secara baik, hal ini dapat mempercepat tujuan perusahaan yang direncanakan. Sehingga berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karena Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan demikian, karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, diharapkan kinerja mereka akan baik pula, seperti melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Persaingan bisnis yang semakin ketat, diharapkan pula adanya terobosan-terobosan dari setiap karyawan. Hal ini tentunya akan meningkatkan beban kerja bagi karyawan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi.

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

Menurut Suci R Mar'ih (2017:21), Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri.

Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Maka jika

pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standart tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Manfaat lain dari penilaian kinerja antara lain digunakan untuk perbaikan prestasi kerja. Penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dilihat dari tingkat persaingan dunia perusahaan yang semakin tinggi, sumber daya manusia dituntut untuk selalu optimal dalam bekerja. Optimalisasi kerja yang berarti mengerjakan sesuatu dengan sempurna dan sungguh-sungguh yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas/kegiatan yang dilakukan staf karyawan pada waktu kerja, baik pada kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif. (Ilyas, 2000

dalam Putra, 2012:2). Waktu kerja mempengaruhi beban kerja seorang karyawan itu sendiri.

Para pekerja selalu dituntut untuk optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain pekerja mempunyai keterbatasan pada beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan, apabila karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan baik secara moral maupun fisik.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi karyawan sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Dengan beban kerja yang berlebihan serta kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan. Namun pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan karyawan ketika menyelesaikan tugasnya. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dewi (2013:75) bahwa persepsi pada beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya.

Berdasarkan perihal diatas, pada dasarnya dampak beban kerja itu sendiri bersumber pada persepsi individu masing-masing, terkadang terdapat individu yang semakin tertantang dengan beban kerja yang besar sehingga motivasi untuk menyelesaikan suatu tugas sangat besar dan individu yang demikian tidak

merasakan beban berlebihan dalam pekerjaannya akan tetapi merasakan semangat dalam bekerja.

Pengaruh karyawan dalam perkembangan perusahaan sangat besar, perlunya penataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kerja yang optimal dan menghindari penurunan motivasi yang dilakukan karyawan. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan yang mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

PT. Arista Auto Prima Pekanbaru biasa disebut Honda Arista, merupakan salah satu perusahaan nasional terdepan dalam industri otomotif di Indonesia. Perusahaan ini hadir untuk memberikan solusi dan pelayanan terbaik dalam pemeliharaan kendaraan bagi para pelanggan. Sebagai salah satu dealer resmi nasional, PT. Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki mekanik-mekanik terlatih yang selalu siap memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggan.

Perusahaan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi konsumen. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat beban kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Berikut ini merupakan data karyawan pada bagian service PT. Arista Auto Prima Pekanbaru, dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1
Data Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru

No	Posisi	Jumlah karyawan (orang)
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Bengkel	1
3	Kepala Sales	1
4	Kepala Admin	1
5	Team Service	32
6	Team Sales	40
7	Team Admin dan Kasir	12
8	Cust. Costumer Officer	2
	Total	90

Sumber : PT.Arista Auto Prima

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa total karyawan sebanyak 90 orang, sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar terus memperhatikan kinerja mereka, maka dapat dilihat dari jumlah unit service. Berikut adalah perkembangan unit service yang ada pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru :

Tabel 1. 2**Perkembangan Jumlah *Service* unit PT. Arista Auto Prima Pekanbaru 2019**

No	Bulan	Jumlah Service Unit
1	Januari	1012
2	Februari	1217
3	Maret	1179
4	April	1223
5	Mei	1476
6	Juni	1552
7	Juli	1525
8	Agustus	1531
9	September	1562
10	Oktober	1678
11	November	1683
12	Desember	1689

Sumber : PT.Arista Auto Prima

Dari keterangan tabel 1.2 diatas diketahui bahwa perkembangan servis setiap bulannya pada tahun 2019, disini dapat kita lihat bahwa secara umum volume total servis PT, Arista Auto Prima Pekanbaru tidak beraturan atau mengalami naik turun. Dimana jumlah servis yang terjadi pada bulan januari sebesar 1012 unit, jumlah servis pada bulan vebruari mengalami kenaikan yang sebesar 1217, jumlah servis pada bulan maret mengalami sedikit penurunan yang berjumlah 1179 unit, pada bulan april masuk sevis berjumlah 1223 unit yang mana mengalami sedikit kenaikan pada bulan sebelumnya, jumlah servis pada bulan mei yaitu sebanyak 1476 unit yang mana pada bulan ini mengalami

kenaikan, pada bulan juni jumlah servis sebanyak 1552 unit, pada bulan juli terjadi kenaikan sedikit yaitu 1525 unit, dan jumlah servis pada bulan agustus sebanyak 1531 unit, pada bulan September masuk servis yaitu sebanyak 1562 unit, dan pada bulan oktober mengalami kenaikan sebesar 1678 unit, pada bulan November jumlah servis mengalami kenaikan sedikit berjumlah 1683 unit, begitupun pada bulan desember jumlah servis juga mengalami peningkatan sebanyak 1689 unit.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru, diketahui bahwa ada beban kerja dibagian perusahaan ini. Beban kerja yang terjadi pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru yaitu. Pada bagian *service* terjadinya orderan pelanggan yang banyak, dan menyebabkan karyawan pada tim mekanik bisa tidak sempat istirahat pada waktu istirahat.

Perusahaan menetapkan jam kerja standar selama 8 jam sehari dalam seminggu, mulai pukul 08:00-16:00 wib. Sebagian staf karyawan memiliki pekerjaan yang sangat banyak bahkan ada sebagian karyawan yang bekerja untuk menyelesaikan tugasnya hingga pukul 08:00 malam dan pada hari libur harus masuk untuk menyelesaikan tugasnya yang belum terselesaikan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, terlihat jelas bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik mengangkat judul penelitian “*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru*”

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu: “Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru ?”.

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini didasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan diatas yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru.

Adapun manfaat dari penelitian ini dilakukan bagi beberapa pihak adalah :

1. Bagi peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Memberikan masukan terkait dengan permasalahan pada beban kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan salah satu sumber informasi serta dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia

khususnya masalah dibidang beban kerja dan kinerja karyawan agar dapat menjadi perbandingan yang bermanfaat bagi yang memerlukannya.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal, maka penulis membaginya dalam 6 bab seperti berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan yaitu latar belakang masalah, perumusan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori – teori yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja, target kerja dan kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian dari lokasi objek, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan membahas sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, stuktur perusahaan, gambaran aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil dari penelitian dan pembahasannya.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang diperlukan dan dianggap penting serta diharapkan berguna bagi perusahaan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 BEBAN KERJA

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania Dhini Rama, 2010:16).

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

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Rubiarti Nadia, 2018:7)

Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi (Sari Kiki, 2018:39)

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Sitepu Agripa,2013)

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

2.1 2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

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

1) Faktor internal

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

2) Faktor eksternal

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

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.1.3 Dimensi Beban Kerja

faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

a) Tuntutan Tugas

Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b) Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja.

2.1.4 Dampak Beban Kerja

Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres pada karyawan secara fisiki maupun psikis, reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, mudah marah, dan sakit kepala. Adapun dampak dari beban kerja yang terlalu sedikit adalah menimbulkan kebosanan terhadap bekerja karna tugas dan pekerjaan terlalu sedikit. Hal ini juga akan mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan pada pekerjaan sehingga memiliki kemungkinan besar dapat membahayakan pekerjaan.

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

1. Kualitas Kerja Menurun

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

2. Keluhan Pelanggan

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

3. Kenaikan Tingkat Absensi

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

2.1.5 Indikator Beban Kerja

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

1. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnyanya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan,

akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibuthkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi Pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas.

3. Kerja Standar

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik dan sesuai dengan standar pekerjaan yang harus memiliki pengetahuan yang cukup pada bidang yang dikerjakan, dan kualitas kerja yang baik.

2.1.6 Pengukuran Beban Kerja

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

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas.
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja waktu menyelesaikan suatu tugas atau pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan repon-respon tubuh lainnya.

2.1.7 Manfaat pengukuran Beban Kerja

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

1. Penataan penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. *Reward* dan *punishment* terhadap unit atau jabatan.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
12. Beban kerja memberikan keuntungan bagi organisasi.

2.1.8 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

Setiap karyawan maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2 KINERJA KARYAWAN

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberi pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2013:7)

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

Menurut Nuraini T (2013:150) kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

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

2.2. Penilaian Kinerja

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

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

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

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

1. Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan
2. Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.

3. Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

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

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Fazar Nur'aini Df (2017:18) terdapat empat kategori tujuan dilakukannya penilaian kinerja, yaitu:

1. Evaluasi ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan. Proses penilaian ini dilakukan tidak hanya menilai seorang saja tanpa adanya pembanding. Biasanya perusahaan akan melakukan penilaian bersama-sama dalam satu perusahaan. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja ini akan memberikan hasil perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.
2. Sistem pengembangan SDM yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian karyawan dilakukan secara berkelanjutan, sehingga

akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode yang lain.

3. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan. Dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dapat dijadikan dokumentasi dalam penetapan kebijakan baru yang akan dibuat oleh perusahaan.

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

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Fajar Nur'aini Df (2017:28) Manfaat penerapan sistem penilaian kinerja dapat dirasakan oleh seluruh elemen yang terlibat dalam sistem penilaian tersebut, yaitu karyawan itu sendiri, atasan sebagai pejabat penilai, dan perusahaan secara menyeluruh.

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

Manfaat bagi karyawan yang dinilai:

1. Meningkatkan motivasi dalam bekerja.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka.
4. Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif.
5. Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki.
6. Membangunkan kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja.
7. Meningkatkan pengertian tentang nilai pribadi.
8. Memberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan mencari solusi untuk mengatasinya.
9. Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hal apa saja perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut.
10. Mengetahui pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
11. Meningkatkan pandangan yang lebih jelas mengenai konteks pekerjaan.
12. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai.

Manfaat bagi perusahaan :

1. Perbaikan seluruh elemen yang ada dalam perusahaan akan memperoleh hasil sebagai berikut:
 - Komunikasi mengenai tujuan perusahaan dan nilai yang tercermin dalam budaya perusahaan menjadi lebih efektif.
 - Meningkatkan *sense of belonging* atau rasa kebersamaan antar karyawan dan perusahaan.
 - Meningkatkan loyalitas karyawan
 - Meningkatkan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan produktivitas karyawan dapat terus meningkat.
2. Meningkatkan pandangan setiap elemen dalam perusahaan menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
3. Meningkatkan kualitas komunikasi antar karyawan dalam departemen khususnya, atau lintas departemen umumnya.
4. Meningkatkan motivasi karyawan secara menyeluruh.
5. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam upaya pencapaian tujuan bersama.
6. Meningkatkan kepercayaan setiap karyawan mengenai sistem pengawasan manajemen terhadap kinerja mereka.
7. Menumbuhkan harapan dan pandangan jangka panjang mengenai area mana yang dapat dikembangkan.

8. Mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan sesuai Kebutuhan.
9. Meningkatkan kemampuan penemuan akar permasalahan.
10. Sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan.
11. Memudahkan proses penentuan kadar potensial untuk dipromosikan.

2.2.5 Indikator Penilaian Kinerja

Hasil kerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

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

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada dibawah pangawasannya. Sekalipun karyawan bekerja ada tempat yang sama namun produktivitas mereka

tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

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

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama

lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlakudan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan duka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

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

1. Kemampuan memengaruhi secara langsung.
2. Pengetahuan memengaruhi secara langsung.
3. Rancangan kerja memengaruhi secara langsung.
4. Kepribadian memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
5. Motivasi kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
6. Kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
7. Gaya kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
8. Budaya organisasi memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
9. Kepuasan kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
10. Lingkungan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
11. Loyalitas memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
12. Komitmen memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
13. Disiplin memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan diatas secara keseluruhan. Masing-masing faktor penyebab akan memengaruhi kinerja, baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau *moderating*.

2.3 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	Rival Rinaldi (2019)	Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau	Beban Kerja dan Kinerja	Beban kerja kinerja karyawan bagian mekanik berada pada kategori tinggi, beban kerja ini meliputi beban kerja fisik, beban kerja mental dan penggunaan waktu kerja yang tinggi yang diterima karyawan saat melaksanakan pekerjaannya.
2	Beta Umi Najiba, Anggo Rudi, Yudi Rafani (2017)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Pangkal Pinang)	Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Pangkal Pinang
3	Sari Yolanda (2020)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mido Pekanbaru	Beban Kerja, Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru

Sumber : Berbagai Referensi, 2021

2.4 Struktur Penelitian

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Struktur Penelitian



Sumber : Data Olahan,2021

2.5 Hipotesis

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah dirumuskan dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka diajukan hipotesis yaitu: “Diduga Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Arista Auto Prima Pekanbaru, yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No.228, Kota Tinggi, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28285 Kota Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yaitu variabel independen (Beban Kerja) variabel dependen (Kinerja Karyawan) lebih jelasnya dapat dipaparkan sebagai berikut:

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 Y (kinerja karyawan). Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban kerja (X) “Suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batasan waktu” (Munandar, 2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan tugas • Tuntutan fisik • Tuntutan waktu 	<ul style="list-style-type: none"> a. Target yang harus dicapai b. Jumlah tugas yang harus diselesaikan a. Tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan b. Tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas a. Tingkat lamanya waktu kerja dalam rutinitas sehari-hari b. Kewajiban kerja pada hari libur 	Ordinal
Kinerja (Y) “Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” (Kasmir, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Aspek kualitas • Aspek kuantitas • Ketepatan waktu 	<ul style="list-style-type: none"> a. Keterampilan dalam bekerja b. Ketelitian dalam bekerja c. Kecapakan dalam bekerja a. Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan b. Proses penyelesaian pekerjaan c. Pencapaian hasil kerja a. Masuk dan pulang tepat waktu b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda alam lainnya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah 32 karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sugiyono, (2012) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *Non Probability Sampling*. Dan teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014:156) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pada umumnya pertimbangan tersebut disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian. Adapun kriteria-kriteria yang ditentukan sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru.
2. Karyawan yang mengisi Kuesioner penelitian.
3. Karyawan tetap yang bekerja pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru dalam periode 2017-2019.

Berdasarkan jumlah perhitungan, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah pada bagian tertentu yang memiliki kinerja yang berhubungan / disebut juga dengan metode *purposive sampling* yakni bagian Team Service sebanyak 32 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan, melalui pengamatan lapangan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil perusahaan, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

a. Wawancara (*interview*)

Merupakan pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti) dalam mengumpulkan data dengan mengajukan suatu pertanyaan kepada responden.

b. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua penelitian dalam bentuk kuesioner dan disebarkan kepada responden untuk diisi

sesuai dengan alternatif jawaban yang telah di sediakan. Dan untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian:

- a. sangat setuju.
 - b. setuju.
 - c. kurang setuju.
 - d. tidak setuju.
 - e. sangat tidak setuju.
- c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis yang sudah ada. Hasil penelitian observasi dan wawancara akan dapat dipercaya bila didukung oleh adanya suatu dokumen.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif ialah menerapkan hasil temuan dilapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang ditulis melalui tabel-tabel dan uraian. Metode kuantitatif ialah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah skala

Ordinal, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden akan diberi skor menggunakan Skala *Ordinal* yaitu:

- a. jawaban sangat setuju : Skor 5
- b. jawaban setuju : Skor 4
- c. jawaban kurang setuju : Skor 3
- d. jawaban tidak setuju : Skor 2
- e. jawaban sangat tidak setuju : Skor 1

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut adalah dengan didasari pada uji statistik, penelitian ini menggunakan bantuan pengolahan data dengan menggunakan aplikasi komputer *software, Statistical Package Social Sciences (SPSS) for Windows* Versi 21. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Imam Gozali,2016:52)

Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa valid yaitu mengukur apa yang hendak diukur. Sebelum instrument digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak. Adapun rumus yang digunakan ialah uji korelasi product momen.

$$r = \frac{N(\Sigma xy) - (\Sigma x \Sigma y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Imam Gozali, 2016:47)

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

- Jika nilai *Alpha cronbach's* maka item valid dikatakan reliabel
- Jika nilai *Alpha cronbach's* 0,6 maka item yang valid dikatakan tidak reliabel.

3.6.3 Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Rergresi Beban Kerja

X = Beban kerja

ε = Epsilon

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b \frac{\sum X}{n}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

X = nilai variabel bebas

Y = nilai variabel terikat

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan, semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi dan dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

b = Koefisien Regresi

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

3.6.5 Uji t (Parsial)

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

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

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

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru. . Adapun rumus yang digunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Apabila :

t (hitung) $>$ t (tabel) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

t (hitung) $<$ t (tabel) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Umum Perusahaan

Untuk Pekanbaru PT. Arista Auto Prima Pekanbaru kembali memperluas jaringan *dealer* resminya dengan meresmikan Honda Arista Sudirman pada tanggal 28 Juli 2009. *Dealer* yang terletak didaerah Pekanbaru tersebut merupakan *dealer* resmi Honda yang ke-88 di Indonesia dan yang kedua di kota Pekanbaru. Honda Arista Sudirman, yang beralamat lengkap di Jl. Jendral sudirman No. 228 Tangkerang Tengah Marpoyan Damai Pekanbaru, berdiri diatas lahan seluas 5.164 m².

Di area tersebut, Honda Arista Sudirman dilengkapi dengan layanan 3S (*Sales, Service, Spareparts*) yang terpadu sesuai dengan standar Honda. Honda Arista Sudirman memiliki sebuah ruang pameran (*showroom*) seluas 360m² yang nyaman dan modern yang menampilkan produk-produk Honda terbaru untuk konsumen di Pekanbaru, dimana *service loungenya* juga dilengkapi dengan sebuah *customer lounge*. Untuk layanan purna jual, Honda Arista Sudirman memiliki fasilitas *service* dengan area seluas 1.380 m² yang dilengkapi dengan fasilitas *general repair* sebanyak 12 *stall*. Selain itu tersedia juga fasilitas *service body & Paint* dengan area seluas 500m² yang dilengkapi dengan *body repair* sebanyak 10 *stall* dan 1 *oven*. Selain itu, Honda Arista Sudirman juga memiliki area *spare parts* seluas 126m² yang memastikan ketersediaan suku cadang Honda dengan lebih lengkap dan lebih cepat bagi konsumen di wilayahnya. Fasilitas

untuk konsumen pada Honda Arista Sudirman terdiri atas, WI-FI/Free Internet, Kids Corner, lahan parkir yang luas, Smoking room, dan Musholah.

4.2 Visi Misi Perusahaan

Visi dan Misi dalam Perusahaan Tersebut adalah sebagai berikut :

4.2.1 Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan yang :

1. Mempunyai nilai lebih
2. Selalu bertumbuh sehat
3. Memberikan kesejahteraan bersama yang berkesinambungan

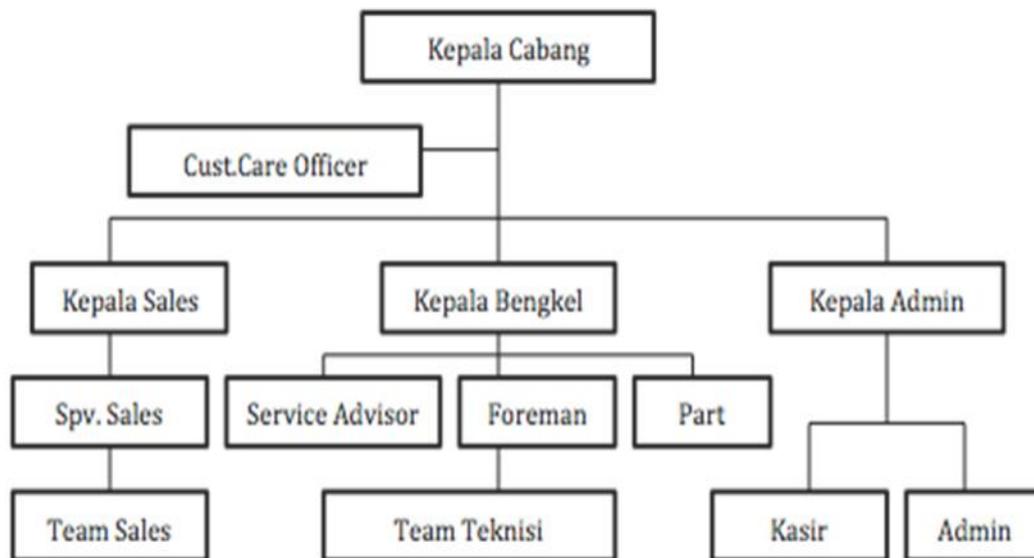
4.2.2 Misi Perusahaan

Memberikan pelayanan yang terbaik kepada “pelanggan” berlandaskan.

4.3 Struktur Organisasi

PT. Arista Auto Prima Pekanbaru dalam mencapai tujuannya memilih dan menerapkan struktur organisasi garis dan staff, artinya tingkatan organisasi dikepalai oleh seorang atasan yang membawahi beberapa orang karyawan. Dengan demikian tanggung jawab akan dimulai dari tingkat yang paling atas sampai ke tingkat yang paling bawah, sehingga keputusan dapat terlaksana dengan baik.

Pembagian tugas wewenang dan tugas tanggung jawab dari setiap kegiatan perusahaan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru dapat diuraikan dalam garis besar sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi
Sumber : PT. Arista Auto Prima Pekanbaru

Adapun uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing unit kerja yang terdapat pada struktur organisasi perusahaan tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Kepala Cabang

Membuat dan menentukan kebijakan, target perusahaan serta merencanakan dan mengelola serta memantau pelaksanaan kegiatan-kegiatan operasional perusahaan sehingga *system* yang ada di perusahaan berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2. Customer Care Officer

Memiliki tugas untuk mem-*follow up* para konsumen yang sudah melakukan pembelian dan *service* kendaraan di Honda Arista

3. Kepala Sales

Memiliki tugas untuk mengkoordinir setiap *supervisor sales* dan memberikan target yang akan dicapai oleh setiap tenaga penjual.

4. Supervisor Sales

Bertanggung jawab terhadap tenaga penjual yang sudah dipercayakan untuk melaksanakan tugas dan mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

5. Team Sales

Memiliki tugas untuk melaksanakan penjualan dan mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

6. Kepala Bengkel

Memiliki tanggung jawab terhadap bagian *service* yang ada di *dealer*, serta memberikan target *service* yang akan dicapai.

7. Service Advisor

Memiliki tugas untuk penerimaan konsumen saat melakukan *service*, serta memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen dan memproses *part* yang akan digaransikan.

8. Foreman

Memiliki tugas untuk mengkoordinir setiap teknisi yang akan kerja dilapangan, serta memberikan pekerjaan kepada teknisi sesuai *grade* teknisi itu sendiri.

9. Part

Memiliki Tugas untuk melakukan *stock part* di gudang dan penjualan *part*.

10. Teknisi

Memiliki tugas untuk melakukan *service* kendaraan, perbaikan kendaraan konsumen, serta memiliki target yang diberikan.

11. Kepala Admin

Memiliki tugas untuk mengkoordinir pemasukan dan pengeluaran yang ada diperusahaan. Kepala admin juga bertugas sebagai coordinator admin dan kasir.

12. Admin

Memiliki tugas membuat laporan perusahaan, baik itu laporan keuangan, maupun laporan perusahaan.

13. Kasir

Memiliki tugas untuk melayani konsumen saat melakukan pembayaran maupun transaksi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskriptif Responden

Deskripsi responden menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Data-data deskriptif dari responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang telah disebar dengan menggunakan kuisisioner kepada responden pada Karyawan tetap yang bekerja pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru dalam periode 2017-2019.

Deskripsi responden bertujuan untuk mengetahui latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan tetap yang bekerja pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru dalam periode 2017-2019.

Kuisisioner yang disebar pada seluruh Karyawan tetap yang bekerja pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru dalam periode 2017-2019 sebanyak 32 kuisisioner dan seluruh kuisisioner telah dikembalikan ke peneliti sebanyak 32 kuisisioner sehingga tidak ada satupun kuisisioner yang tidak dikembalikan. Penyebaran kuisisioner dilakukan dalam 1 minggu.

Berikut ini tabel tingkat penyebaran dan pengembalian kuisisioner yang diberiksn dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut :

Tabel 5. 1 Tingkat Pengambilan kuesioner

Kuisisioner	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang disebar	32	100%
Kuisisioner yang dapat di olah	32	100%
Kuisisioner yang tidak diisi	0	0%

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa total kuisisioner yang dibagikan sebanyak 32 kuisisioner dengan persentase 100%, kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 32 dengan persentase kuisisioner 100%, kuisisioner yang tidak diisi sebanyak 0 dengan persentase 0%.

Identitas responden yang di dinilai dalam penelitian ini adalah : Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat di jelaskan sebagai berikut :

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin sangat berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang akan dikerjakan didalam suatu perusahaan. Yang mana, suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum laki-laki saja dan adakalanya suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum perempuan saja.

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat dan mengevaluasi secara langsung dari karyawan atau responden yang bekerja pada perusahaan dengan menilai dan menunjukkan dari mayoritas manakah laki-laki atau perempuan.

Untuk menjelaskan deskripsi dari responden yang berisi tentang jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	32	100%
Perempuan	0	0%
Total	32	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 5.2 diatas menunjukkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 32 orang responden. Dari table tersebut dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang dengan persentase 100% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 0 orang dengan persentase 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini ialah laki-laki yang berjumlah 32 orang. Hal ini dikarenakan bahwa pada perusahaan ini lebih banyak karyawan yang berkerja pada bagian mekanik / *service* dan karyawan yang diutamakan pada bagian itu adalah karyawan laki-laki.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan faktor-faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan-pekerjaan yang diberikan, selain itu usia juga dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dengan melihat usia responden, maka peneliti dapat menilai bagaimana tingkat beban kerja dan kinerja karyawan tersebut dalam bekerja .

Adapun tingkat usia karyawan yang bekerja pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18 - 25 Tahun	24	75%
26 -30 Tahun	6	18,75%
31 - 35 Tahun	2	6.25%
36 - 40 Tahun	0	0%
Total	32	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas menjelaskan identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 32 orang. Dari table tersebut menunjukkan bahwa responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 75%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 18,75%, dan responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 6,25%. Hal ini menunjukkan mayoritas pada responden penelitian ini adalah yang berusia 18-25 tahun. Dikarenakan bahwa perusahaan ini memiliki lebih banyak karyawan yang lebih muda, agar dalam menyelesaikan pekerjaan berjalan dengan baik dan produktif.

5.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan merupakan faktor sangat penting bagi perusahaan agar mendapatkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan pendidikan karyawan mampu menjalankan suatu pekerjaan secara maksimal. Karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seseorang karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Adapun pendidikan terakhir karyawan yang bekerja pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	32	100%
Diploma	0	0%
S1	0	0%
Total	32	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir yang berjumlah 32 orang. Dari table tersebut menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden pendidikan SMA/SMK sebanyak 32 orang karyawan dengan persentase sebesar 100%, responden pendidikan terakhir Diploma sebanyak 0 orang dengan jumlah persentase 0%, dan responden pendidikan lulusan S1 sebanyak 0 orang dengan jumlah persentase 0%. Hal ini berarti responden secara keseluruhan dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK. Dikarenakan bahwa perusahaan tidak menentukan sejauh

mana tingkat pendidikan karyawan, tetapi menuntut untuk mampu memajukan perusahaan dengan baik.

5.1.4 Masa Kerja

Masa lama bekerja juga dapat berpengaruh bagi seorang karyawan dalam bekerja. Karena semakin lama seseorang karyawan bekerja diperusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama maka tentu karyawan tersebut tentu sudah paham akan situasi kondisi perusahaan dan begitu juga dengan hal pekerjaannya.

Adapun lama bekerja karyawan yang bekerja pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	6	18,75%
1-3 Tahun	9	28,12%
4-7 Tahun	17	53,13%
Total	32	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 5.5 diatas diketahui identitas responden berdasarkan Masa Kerja yang berjumlah 32 orang. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa masa lama bekerja responden < 1 tahun itu sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase sebesar 18,75%, responden yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 9 orang dengan jumlah persentase 28,12%, dan responden masa kerja 4-7 tahun sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase 53,13%. Jadi dapat disimpulkan

bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah memiliki masa kerja 1-3 tahun yang berjumlah 17 orang. Hal ini dikarenakan bahwa masa kerja responden menentukan kemampuannya dalam bekerja dan kinerjanya masing-masing.

5.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil pernyataan responden pada setiap kuesioner yang digunakan untuk mengukur variable akan di deskripsikan untuk penilaian para responden terhadap keseluruhan yaitu harga, kualitas produk dan dimensi kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. Untuk kemudian dicari nilai rata-ratanya dan selanjutnya dilakukan penilaian berdasarkan nilai rentang skala berikut ini :

Skor penilaian terendah : 2

Skor penelitian tertinggi : 5

$$\text{Interval} : \frac{5-2}{5} = 0,60$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju

1,81 – 2,60 = Tidak Setuju

2,61 – 3,40 = Netral

3,41 – 4,20 = Setuju

4,21 – 5,00 = Sangat Setuju

1. Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

a. Aspek Kualitas Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru

Aspek kualitas karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru dapat dilihat dari keterampilan karyawan dalam bekerja, ketelitian dalam bekerja dan kecakapan dalam bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki kualitas dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru mengenai Aspek Kualitas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	34,37%
2	Setuju	14	43,75%
3	Cukup	4	12,5%
4	Tidak Setuju	3	9,38%
5	Sangat Tidak Setuju	-	0%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki aspek kualitas dalam bekerja yang berjumlah 32 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 34,37%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 43,75%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%. Dan Karyawan yang

menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 9,38%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki aspek kualitas ialah setuju yang berjumlah 14 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru mayoritas menjawab aspek kualitas suatu karyawan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan

b. Aspek Kuantitas Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru

Aspek kuantitas karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru dapat dilihat dari tingkat kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan, proses penyelesaian pekerjaan dan pencapaian hasil kerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki kuantitas dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru mengenai Aspek Kuantitas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	34,40%
2	Setuju	14	43,73%
3	Cukup	6	18,75%
4	Tidak Setuju	1	3,23%
5	Sangat Tidak Setuju	-	0%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki aspek kuantitas dalam bekerja yang berjumlah 32 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 34,39%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 43,73%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 18,75 %. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3,13 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki aspek kuantitas ialah setuju yang berjumlah 14 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru mayoritas menjawab aspek kuantitas suatu karyawan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan

c. Aspek Ketepatan Waktu Karyawan PT PT. Arista Auto Prima Pekanbaru

Aspek ketepatan waktu karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru dapat dilihat dari masuk dan pulang tepat waktu serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki ketepatan waktu dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru mengenai Aspek Ketepatan Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	28,13%
2	Setuju	19	59,38%
3	Cukup	3	9,37%
4	Tidak Setuju	1	3,12%
5	Sangat Tidak Setuju	-	0%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki ketepatan waktu dalam bekerja yang berjumlah 32 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 28,13%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 59,38%. karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 9,37%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3,12%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki aspek kuantitas ialah setuju yang berjumlah 19 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru mayoritas menjawab aspek kuantitas suatu karyawan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan

Berikutnya Analisis deskripsi pada variable kinerja karyawan dilakukan dengan mencari nilai rata-rata jawaban responden di setiap item pertanyaan, untuk

selanjutnya disimpulkan berdasarkan nilai kategori rentang skala yang telah ditentukan.

Tabel 5. 9 Hasil Pernyataan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan

Indikator		STS	TS	C	S	SS	Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
Aspek Kualitas	Frekuensi		3	3	19	9	32	4,25
	Bobot		6	9	76	45	136	
Aspek Kuantitas	Frekuensi		1	4	23	4	32	3,94
	Bobot		2	12	92	20	126	
Ketepatan Waktu	Frekuensi		2	3	21	6	32	3,97
	Bobot		4	9	84	30	127	
							389	4,05
							TINGGI	

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian rata-rata sebesar 4,05. berdasarkan dari hasil jawaban di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian sangat tinggi mengenai kinerja karyawan yang ada di PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT. Arista Auto Prima Pekanbaru dianggap baik.

2. Hasil Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja (X)

Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi (Sari Kiki, 2018:39)

a. Tuntutan Tugas Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru

Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki tuntutan tugas dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru mengenai Tuntutan Tugas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	37,5%
2	Setuju	18	56,25%
3	Cukup	2	6,25%
4	Tidak Setuju	-	0%
5	Sangat Tidak Setuju	-	0%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki kondisi tuntutan tugas yang berjumlah 32 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 37,50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 56,25%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6,25 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru

memiliki kondisi tuntutan tugas ialah setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru mayoritas menjawab tuntutan tugas dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan

b. Tuntutan Fisik Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki tuntutan fisik dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru mengenai Tuntutan Fisik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	9,38%
2	Setuju	19	59,37%
3	Cukup	10	31,5%
4	Tidak Setuju	-	0%
5	Sangat Tidak Setuju	-	0%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki kondisi tuntutan fisik yang berjumlah 32 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 9,38%. Karyawan yang

menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 59,37%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 31,50 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki kondisi tuntutan fisik ialah setuju yang berjumlah 19 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru mayoritas menjawab tuntutan fisik dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

c. Tuntutan Waktu Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki tuntunan waktu dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru mengenai Tuntutan Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	37,50%
2	Setuju	18	56,25%
3	Cukup	2	6,25%
4	Tidak Setuju	-	0%
5	Sangat Tidak Setuju	-	0%
	Jumlah	32	100

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki kondisi tuntutan waktu yang berjumlah 32 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 37,50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 56,25%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru memiliki kondisi tuntutan waktu ialah setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru mayoritas menjawab tuntutan waktu dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan

Berikutnya Analisis deskripsi pada variable beban kerja dilakukan dengan mencari nilai rata-rata jawaban responden di setiap item pertanyaan, untuk selanjutnya disimpulkan berdasarkan nilai kategori rentang skala yang telah ditentukan.

Tabel 5. 13 Hasil Rekapitulasi Pernyataan Responden Tentang Variabel Beban Kerja

Indikator		STS	TS	C	S	SS	Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
Tuntutan Kerja	Frekuensi	-	-	3	27	2	32	3,97
	Bobot	-	-	9	108	10	127	
Tuntutan Fisik	Frekuensi	-	-	1	27	4	32	4,09
	Bobot	-	-	3	108	20	131	
Tuntutan Waktu	Frekuensi	-	-	3	25	4	32	4,03
	Bobot	-	-	9	100	20	129	
							387	4,03
							TINGGI	

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian rata-rata sebesar 4,03 berdasarkan dari hasil jawaban di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian sangat tinggi mengenai beban kerja yang ada di PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang ada di PT. Arista Auto Prima Pekanbaru terlalu tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Uji Kualitas Data

5.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu Kuisisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk menungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan ketentuan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan valid. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} (*table corrected item-*

total correlation) dengan r_{tabel} (*table product moment* dengan signifikan 0,05 atau 5%) untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini terdapat jumlah sampel sebanyak 54 responden, sehingga diperoleh nilai (df) = 32-2 dengan r_{tabel} untuk (df) dari 30 adalah 0,2876. Uji Validitas ini menggunakan SPSS (*Statistik Package for Social Science*) versi 21.0 sebagai berikut :

5.3.1.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. 14 Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	<i>Pearson Product Moment</i> (r tabel)	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r hitung)	Keterangan
P1	0,3494	0,750	Valid
P2	0,3494	0,816	Valid
P3	0,3494	0,831	Valid
P4	0,3494	0,821	Valid
P5	0,3494	0,839	Valid
P6	0,3494	0,786	Valid
P7	0,3494	0,790	Valid
P8	0,3494	0,819	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 21

Tabel 5.14 diatas terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki r-hitung (*corrected item-total correlation*) lebih besar dari kriteria r-tabel (*pearson product moment*) 0,3494. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan

untuk variabel penghargaan finansial valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

5.3.1.2 Uji Validitas Beban Kerja (X)

Tabel 5. 15 Rekapulasi Uji Validitas Beban Kerja (X)

Pernyataan	<i>Pearson Product Moment</i> (r tabel)	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r hitung)	Keterangan
P1	0,3494	0,866	Valid
P2	0,3494	0,848	Valid
P3	0,3494	0,857	Valid
P4	0,3494	0,843	Valid
P5	0,3494	0,793	Valid
P6	0,3494	0,833	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 21

Tabel 5.15 diatas terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X) memiliki r-hitung (*corrected item-total correlation*) lebih besar dari kriteria r-tabel (*pearson product moment*) 0,3494. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk variabel penghargaan finansial valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

5.3.2 Uji Realibilitas

Uji ini yaitu sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah koefisien dari waktu ke waktu. Software SPSS yang

digunakan dalam penelitian ini memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2013). Hasil uji reabilitas disajikan sebagai berikut :

Tabel 5. 16 Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Kriteria	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,60	0,918	Reliabel
Beban Kerja (X)	6	0,60	0,913	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 21

Dari tabel 5.16 diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,918 atau 91,8% dan variabel beban kerja (X) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,913 atau 91,3%.

Setelah dilakukan uji reabilitas terhadap kuisisioner yang telah terkumpul, bahwa instrumen variabel yang digunakan penelitian dinyatakan *reliabel*, karena nilai koefisien *cronbach's alpha* yang digunakan $> 0,60$. Hal ini dapat dikatakan semua indikator yang digunakan layak sebagai data penelitian.

5.4 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan hubungan secara linear antara dua variabel yaitu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau

penurunan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan linear regression dengan bantuan program spss versi 21. Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kedua variabel, maka rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \epsilon$$

Tabel 5. 17 Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.035	5.676		1.416	.167
Beban Kerja	.953	.229	.605	4.163	.000

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 21

Pada tabel 5.17 diinterpretasikan adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan variabel independen. Dengan melihat tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,035 + 0,953X + \epsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 8,035 artinya menyatakan bahwa jika variabel independen tetap maka nilai variabel dependen (Y) adalah sebesar 8,035
- Koefisien regresi Variabel Beban Kerja (X) adalah sebesar 0,953 artinya jika variabel independen Beban Kerja mengalami kenaikan 1, maka Beban Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,953. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness of fit dari model regresi (Ghozali, 2013). Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai R Square (R^2). R Square (R^2) digunakan karena nilai R Square (R^2) dapat naik atau turun, apabila suatu variabel independen ditambahkan kedalam model sehingga tidak menimbulkan bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam (Ghozali, 2015). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 5. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605(a)	.366	.345	4.43720

a Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 21

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5.18 diatas besar nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,366. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat menerangkan variasi dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 36,6%, sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

5.6 Uji t (Parsial)

Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerapkan variasi-variasi dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (ghozali, 2013). Variabel independen secara individu dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai p value (sig) lebih kecil dari tingkat signidikan (α). Tingkat signifikan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti apabila nilai p value (sig) lebih kecil dari 5% maka variabel independen secara individu dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 5. 19 Hasil Uji t (Persial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.035	5.676		1.416	.167
Beban Kerja	.953	.229	.605	4.163	.000

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 21

Berdasarkan hasil pengujian tabel 5.19, diperoleh hasil bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai β yaitu 0,953. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

5.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian tabel 5.19, diperoleh hasil bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai β yaitu 0,953. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Dari penelitian yang telah dilakukan dan hasil dari pengolahan data dengan SPSS 21 menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Dalam uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner yang ada merupakan data yang valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, semua item angket dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Begitu juga dengan uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari variabel beban kerja dan nilai cronbach's alpha dari variable kinerja karyawan adalah lebih tinggi dari 0,6 maka data dari variabel beban kerja dan variabel kinerja karyawan adalah data yang statusnya reliabilitas bahkan termasuk dalam posisi "reliabilitas baik".

Berdasarkan hasil koefisien korelasi dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian koefisien korelasi ini terdapat korelasi yang sedang, artinya nilai beban kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat. Jika kita melihat dari kekuatan

hubungan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada pada tingkatan korelasi sedang.

Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru”.

Oleh karena itu, hasil dari penelitian yang dilakukan dengan uji t dan juga sesuai dengan jawaban dari responden pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hal ini pengaruhnya sangat kecil dan berpengaruh positif.

Dari hasil analisis regresi menjelaskan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja seorang karyawan tidak seutuhnya diperankan oleh variabel beban kerja melainkan ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rival Rinaldi (2019), Beta Umi Najiba, Anggo Rudi, Yudi Rafani (2017), dan Sari Yolanda (2020) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan di PT. Arista Auto Prima Pekanbaru, yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No.228, Kota Tinggi, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28285 Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah pada bagian tertentu yang memiliki kinerja yang berhubungan / disebut juga dengan metode *purposive sampling* yakni bagian Team Service sebanyak 32 karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan pada penelitian ini ialah hasil koefisien korelasi dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian koefisien korelasi ini terdapat korelasi yang sedang, artinya nilai beban kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat. Jika kita melihat dari kekuatan hubungan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada pada tingkatan korelasi sedang.

Dari hasil analisis regresi menjelaskan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja seorang karyawan tidak seutuhnya diperankan oleh variabel beban kerja melainkan ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan menjadi saran oleh peneliti ialah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan untuk mempertahankan hasil dari kinerja karyawan yang baik, perusahaan tetap memperhatikan beban kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan.
2. Diharapkan bagi perusahaan agar melatih karyawan yang masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menantang dan selalu menerima tugas yang mudah dan sulit.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Aster Kusuma. 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2 (2).
- Coulara, Cindy. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dunkindo Lestari Medan. *Skripsi, Manajemen*.
- Dani, Praditya, S. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah-Indonesia. *Skripsi, Manajemen*.
- Dewi, Irawatie Ary. 2013. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksanaan Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo. Semarang : Universitas Diponegoro
- Dewi, Lani Puspita. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat. *Skripsi, Manajemen*.
- Dhania, Dhini R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Skripsi*, tidak dipublikasikan.
- Diana, Yana. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol.11 (2).
- Febriani, Diana. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bca Kcp Golden Trade Center Medan. *Skripsi, Manajemen*.
- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Henani, Theresia Retno Puspa . 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo. *Skripsi, Manajemen*.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mar'ih, Suci Koesomowidjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses*. Jakarta.
- Muskamal. 2010. *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. PKP2A II. LAN Makassar.
- Najiba, Beta Umi. 2017. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Cabang PangkalPinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*. Vol.18 (2).

- Nurwahyuni, Siti. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 7 (1).
- Putra, Zulmi Amando (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. *Skripsi*, Manajemen.
- Putro, Bagus Setiawan Sutowo. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat Di Surakarta. *Skripsi*, Manajemen.
- Rinaldi, Rival. 2019. Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Wahana Wirawan Riau. *Skripsi*, Manajemen.
- Rubiarty, Nadia. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai. *Skripsi*, Manajemen.
- Sari, Kiki Retno. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang. *Skripsi*, Manajemen.
- Sari, Mei Rachma. 2019. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya. *Skripsi*, Manajemen.
- Sari, Yolanda. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru. *Skripsi*, Manajemen.
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 (4).
- Sugiharjo, R. Joko dan Friska Aldata. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol. 4 (1)
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*. Jakarta : Rajawali Pers.