

## **Penguatan Beban Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Santi Pratama Astrindo Cabang Makassar**

Syahrir ✉, Muh.Rum<sup>2</sup>, Rasniati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. santi pratama astrindo. Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer di peroleh dengan membagikan kuesioner, populasi dan sampel yang digunakan adalah karyawan sebanyak 37 orang. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS untuk menganalisis uji t, koefisien determinasi, uji vadilitas, uji reabilitas, uji hipotesis, uji regresi linear sederhana, Termuat pada hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja seorang karyawan tidak seutuhnya di perankan oleh variable beban kerja, melainkan ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja dan Kinerja Karyawan*

### **Abstract**

Human resources are one of the most important factors in a company/bank (in addition to other factors such as capital, materials, work methods, and so on) for the effectiveness of running activities to achieve its goals. So, human resources does not mean only referring to the human (physical) but the employee's ability, talent, competence, ideas, productivity, and performance. Thus, human resource management is needed to organize it. Human resource management includes the functions of planning (determining what will be done), organizing (designing and controlling work groups), preparing personnel (attraction, selection, development, compensation and performance appraisal), directing (motivation, leadership, integration and conflict management) and supervising. Human resource management itself is the science and art of regulating the relationship and role of human resources / employees to be effective (goals can be achieved according to plan), efficient (existing tasks are carried out correctly, organized and according to schedule) in helping to realize the goals of banks, employees and society. HR in the organization plays a role in shaping a plan, realization in activities, and evaluation to achieve better results in the future, decision making is expertise, ability, and adequate knowledge base. (Hartono, 2020) Because employees always play an active and dominant role in every bank activity, both as planners, actors and determinants of the realization of organizational goals (goals cannot be realized without the active role of employees).

**Keywords:** *Workload and Employee Performance*

Copyright (c) 2022

---

✉ Corresponding author : Syahrir

Email Address : [ssyahrir440@gmail.com](mailto:ssyahrir440@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha seyogyanya didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan usaha yang ketat. Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan tersebut, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik. Untuk itu karyawan harus memiliki kinerja yang baik (motivasi, insentif, dan lain sebagainya) dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Salah satu yang menjadi faktor utama penentu kinerja karyawan adalah terkait dengan beban kerja. Beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan karyawan. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang baik adalah yang sesuai dengan kemampuan karyawan. *Over capacity* maupun *under capacity* akan berdampak pada inefisiensi kerja.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan berkompeten untuk mendukung pengembangan perusahaan PT. Santi Pratama Astrindo cabang Makassar. PT ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kacamata dan grosir perlengkapan. PT. Santi Pratama Astrindo Cabang Makassar ini mampu bertahan dalam kerasnya persaingan usaha industri kacamata dan grosir karena memiliki potensi sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beragam dan kompeten sehingga mampu menjalankan fungsi kegiatan pelayanan publik dengan baik. Untuk menjadi perusahaan yang baik dan tetap eksis di tengah persaingan bisnis yang ketat, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan tetap terjaga.

## KAJIAN PUSTAKA

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya kinerja sendiri merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki

tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu (Septiani, Sumardi, & Suryanti, 2019). Kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan penjelasan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, Menurut Hestisani (2018) kinerja adalah outcome yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan kehandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Untuk mendapatkan hasil kerja dapat tercapai secara maksimal maka pegawai harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga baik. (Hartono, 2020) Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil lebih baik dari yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Larasati (2019), antara lain Efektifitas dan efisiensi, yaitu bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien; Otoritas (wewenang), otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut; Disiplin, disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

Beban kerja oleh Komaruddin (dalam, Polakintan dkk 2019) adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan

norma waktu. Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Fatma, 2021). Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya jika karyawan bekerja di bawah standar, maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, maka estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan. Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (Suwanto & Priansa, 2016). Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi *over* yang dapat menimbulkan stres dan dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Analisis beban kerja penting untuk dilakukan karena memberikan banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Irawati & Carollina, 2017). Dalam praktiknya terdapat manfaat analisis beban kerja baik dari sisi sumber daya manusia maupun dari sisi keuangan. Berikut ini manfaat analisis beban kerja dari sisi manajemen sumber daya manusia (Kasmir, Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama, 2019) yaitu: sebagai dasar untuk merencanakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, sehingga tidak ada yang kekurangan pekerjaan atau berlebihan; sebagai salah satu dasar untuk menetapkan standar prestasi kerja seseorang; sebagai dasar untuk menentukan sistem dan prosedur kerja. Artinya jika dirasakan terdapat kekurangan, maka diperlukan perbaikan secepatnya, demikian pula sebaliknya; sebagai dasar untuk menentukan kebijakan kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif atau benefit lainnya; sebagai dasar untuk menentukan jenjang karier, perlu dipromosi, demosi atau dirotasi; sebagai dasar untuk menentukan pelatihan bagi mereka yang dirasakan masih belum mampu beban kerjanya.

Beban kerja terjadi dalam 3 kondisi yaitu: 1) Jika beban kerja berlebihan atau beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan karyawan kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan stress kerja. 2) Dalam kondisi terlalu rendah, artinya beban kerja terlalu sedikit menyebabkan karyawan banyak tidak produktifnya kemudian menyebabkan inefisiensi biaya, yaitu perusahaan membayar gaji karyawan lebih banyak sedangkan produktifitas tetap sama, dan 3) Kondisi yang ideal yaitu dimana pekerjaan sudah sesuai kondisi karyawan. Sementara itu, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi atas dua yakni faktor internal dan eksternal, sebagai yaitu faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic, seperti jenis kelamin dan umur yang dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang, dimana secara universal tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan, dan umur cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan baik sifatnya fisik maupun non fisik; dan faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan. Adapun faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi tugas-tugas yang bersifat

fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan; organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang; dan lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis Achana (Dalam Diana, 2019)

## METODOLOGI

### *Desain Penelitian*

Jenis penelitian ini secara kuantitatif dengan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Agustian, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui. Adapun desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode regresi sederhana yaitu, kinerja (variabel y atau variabel terikat) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan beban kerja (variabel x atau variabel bebas) adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Metode penelitian secara regresi sederhana yaitu metode untuk menganalisis pengaruh beban kerja (variabel x) terhadap kinerja karyawan pada PT Santi pratama Astrindo (variabel y). Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Santi Pratama Astrindo cabang Makassar. PT ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kaca mata dan grosir perlengkapan. PT. Santi Pratama Astrindo Cabang Makassar ini mampu bertahan dalam kerasnya persaingan usaha industri kaca mata dan grosir karena memiliki potensi sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beragam dan kompeten sehingga mampu menjalankan fungsi kegiatan pelayanan publik dengan baik. Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan PT Santipratama Astrindo. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Karena populasinya cukup kecil yaitu sebanyak 37 orang, maka semua populasi dijadikan sampel. Maka, jumlah responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah 37 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara yang relevan. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini, yakni melalui kuesioner merupakan data penunjang yang digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait dengan respon atau tanggapan karyawan terkait kinerja. Sugiono (2018:142) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memerikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan beban kerja serta

data terkait dengan kinerja. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert, dengan penjelasan sebagai berikut. (Sugiyono, 2018)

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Rapid Tirta Sejahtera di Makassar sebagai obyek penelitian untuk melihat pengaruh Pengelolaan Modal Kerja dan profitabilitas terhadap efisiensi Penggunaan Dana. Sedangkan waktu penelitian dijadwalkan selama 2 bulan yaitu bulan Desember tahun 2022 sampai Januari 2023. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif yang terdiri dari data keuangan yang dapat dihitung dengan satuan hitung. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa 5 tahun laporan Keuangan yang diolah untuk mencari Total Assets to Net Working Capital Ratio dan Profit Margin. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mengkaji referensi yang akurat seperti buku, jurnal dan situs yang terkait dengan judul. Penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi dengan melaksanakan pengumpulan data melalui dokumen perusahaan berupa laporan keuangan tahunan yang dimana mempunyai kaitan langsung dengan inti permasalahan penelitian.

- |    |  |         |
|----|--|---------|
| a. | Sangat setuju/selalu/sangat positif      | Bobot 5 |
| b. | Setuju/sering/positif                    | Bobot 4 |
| c. | Ragu-ragu/Kadang-kadang/netral           | Bobot 3 |
| d. | Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif | Bobot 2 |
| e. | Sangat tidak setuju/tidak pernah         | Bobot 1 |

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Sementara itu, alat bantu yang digunakan berupa software computer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja yang merupakan variabel bebas terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat. Adapun rumus dari regresi linier berganda sebagai yaitu  $Y = \alpha + bX + \mu$ , dimana Y: Kinerja Karyawan; X: Beban Kerja;  $\alpha$ : Konstanta; b: Koefisien Regresi; dan  $\mu$ : Standar *error*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Penelitian*

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menurut Ghozali (2013) untuk mengukur sah/valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi pearson product moment antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika signifikan  $< 0.05$ . Sedangkan reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan. Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variable penelitian suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  menurut Ghozali (2013). Tabel 1 mengungkapkan keabsahan atau validnya data penelitian ini, sebab signifikan pada seluruh instrumen sama dengan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari sisi kehandalan pun demikian, Cronbach's Alpha seluruh variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen dari semua variabel adalah handal (reliable).

**Tabel 1: Hasil Uji Instrumen**

No	Variabel	Instrumen	Sig.	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1	Beban Kerja (X)	X.1	0,000	Valid	0,862	Reliable
		X.2	0,000	Valid		
		X.3	0,000	Valid		
2	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,000	Valid	0,854	Reliable
		Y.2	0,000	Valid		
		Y.3	0,000	Valid		

Sumber: Data Primer diolah

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan tersebut dapat diketahui pada tabel 2. Hasil tabel 2 hasil model regresi linier sederhana yaitu  $Y = 3,076 + 0,729X$ . Untuk nilai konstanta sebesar 3,076 berarti kinerja karyawan Kantor PT. Santi Pratama Astrindo sebelum adanya variabel independen (beban kerja) adalah sebesar 3,076. Variabel Beban Kerja (X) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,729 berarti bahwa apabila beban kerja karyawan Kantor PT. Santi Pratama Astrindo naik sebesar 1%, maka kinerja karyawan Kantor PT. Santi Pratama Astrindo

akan mengalami kenaikan sebesar 0,729% pada saat variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan).

Uji t untuk menguji hipotesis penelitian dengan pendekatan statistik. Penelitian ini menduga bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif tersebut dapat diterima, jika secara statistik memenuhi taraf nyata (signifikansi) tertentu. Kaidah pengambilan keputusan secara statistik ditunjukkan dengan signifikansi, yaitu dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Jika thitung lebih besar dari pada t tabel (atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka H1 diterima dan tolak H0. Sebaliknya, jika t hitung sama dengan atau lebih kecil dari pada ttabel (atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ) maka tolak H1 dan terima H0. Penentuan ttabel dengan taraf signifikansi 0,05; dan df 35 dari kalkulasi jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel dalam model penelitian. Berdasarkan tabel 2 yang menyimpulkan hasil uji t (parsial) dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Santi Pratama Astrindo. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Santi Pratama Astrindo, berarti terima H1 dan tolak H0. Pernyataan tersebut diungkap berdasarkan nilai thitung sebesar 5,161 lebih besar dari pada nilai ttabel sebesar 2,030 (atau  $5,161 > 2,030$ ). Sejalan dengan nilai tersebut, nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi 0,05 (atau  $0,000 < 0,05$ ).

**Tabel 2: Uji-t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,076	1,683		1,828	0,076
Beban Kerja	0,729	0,141	0,657	5,161	0,000

Sumber: Data Primer diolah

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 5.10 dapat diketahui bahwa beban kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,657 atau 65,7 %.

**Tabel 3: Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Variabel Independen	Koefisien Korelasi Parsial	Koefisien Determinasi Parsial
Beban Kerja	0.657	65,7%

Sumber: Data Primer diolah

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Beban kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Santi Pratama Astrindo. Dalam uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada kuesioner yang ada merupakan data yang valid karena nilai thitung lebih besar dari ttabel. Dengan demikian semua item kuesioner/ 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 variabel 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 "realibitas 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 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 diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t (partial) yang menunjukkan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Santi Pratama Astrindo.

Hasil dari penelitian yang dilakukan dengan uji t dan juga sesuai dengan jawaban dari responden pada Kantor PT. Santi Pratama Astrindo menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, memiliki pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif. Dari hasil analisis regresi menjelaskan bahwa meningkat dan 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.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah hasil koefisien korelasi dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. alam 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 melihat dari kekuatan hubungan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa berada pada tingkatan korelasi rendah. 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.

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan menjadi saran oleh peneliti adalah 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. Diharapkan bagi perusahaan agar melatih karyawan yang masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan.

## Referensi:

- Agustian, I. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasarharja Putra Cabang Bengkulu. *Jurnal Professional FIS UNIVED* Vol.6 No.1 Juni , 42-60.
- Budianto, Vitria, Aida, & Yulianti, Farida (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru. *Jurnal Uniska*
- Citra, Samdin, & Amin. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lasolo. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol 12. No. 2.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi Housekeeping Departement Padahotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol 11, No. 2, 193-205.
- Elbadiansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Malang: CV IRDH.
- Fatma, B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pg. Kebon Agung Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen(JRMM)*, Vol 7, No. 1.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, K., & Hidayah, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *Valid Jurnal Ilmiah*, 222.
- Hartono. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* Vol. 8 No. 2 Juli, 205 – 214.
- Hestisani. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Larasati. (2019). faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).
- Pangestu, T. (2018). *Hukum Perseroan Terbatas dan Perkembangannya di Indonesia*. Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E- Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 3370-3397.
- Putri, N. S., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan. *E- Jurnal Manajemen*, 8, 7370.
- Rohman, A. M., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt Honda Daya Anugrah Mandiricabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1 April, 1-22.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 4, 19-27.
- Septiani, I., Sumardi, & Suryanti. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadapkinerja Pegawai Dinas Pendidikankabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi* Vol.5/No.2, Nopember, 25-33.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrullah. (2020). Sejarah Perkembangan Perseroan Terbatas Di Indonesia. *Jurnal Fundamental* Vol.9 No.1, 68-76.
- Wewengkang, D. A., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di Uptd Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal Emba*, 9, 244.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba*, 7, 992.