

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PRIMA KARYA ASIH  
DI TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

NURYANA  
NIM : 15612106



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021  
ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PRIMA KARYA ASIH**

**DI TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

Oleh

**NURYANA**

**NIM : 15612106**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP PERENCANAAN SUMBER  
DAYA MANUSIA PADA PT.PRIMA KARYA ASIH DI  
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

NURYANA  
NIRM : 15612106

Menyetujui

Pembimbing Pertama



**Octojaya Abriyoso. S.I.Kom., M.M.**  
NIDN. 1005108903/ Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



**Marwati,SP.,MM.**  
NIDN. 1007077101/ Asisten Ahli

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Dwi Supri Haryani, S.T., M.M.**  
NIDN: 1001078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA ASIH DI TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : NURYANA

NIM : 15612106

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Enam Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Satu  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Diterima

Panitia Komisi Ujian

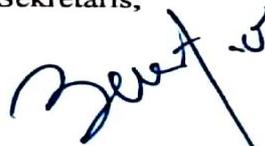
Ketua,



**Octojaya Abrivoso, S.I.Kom., M.M**

NIDN. 1005108903/Asisten Ahli

Sekretaris,



**Betty Leindarita, S.E., M.M**

NIDN. 1030087301/Asisten Ahli

Anggota,



**Selvi Fauzur, S.E., M.M**

NIDN. 10011019101/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 16 Agustus 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan



**Charly Malinda, S.E., M.AK., CA**

NIDN. 1029127801/Lektor

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :  
Nama : Nuryana  
Nim : 15612106  
Tahun Angkatan : 2015  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,30  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Karya  
Asih di Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Agustus 202



NURYANA  
15612106

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Skripsi ini saya persembahkan untuk orang tua saya Bapak Amirudin dan Ibu Siti

Aloh yang senantiasa mendidik, membesarkan, mendukung, mendoakan dan membahagiakan saya dengan penuh kasih sayang sampai saat ini.

Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita dari pada diri kita sendiri. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna untukku.

Orang-orang yang aku sayang dan semua rekan yang senantiasa memberikan motivasi dan doa hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Terima kasih atas semua yang telah kalian berikan kepada penulis

STIE Pembangunan tanjungpinang

## HALAMAN MOTTO

“Jangan pernah menyerah jika kamu masih ingin mencoba. Jangan biarkan penyesalan datang karena kamu selangkah lagi untuk menang”

(Raden Adjeng Kartini)

“Siapa yang keluar untuk menuntut ilmu, maka dia berjuang fii sabilillah hingga dia kembali”

(HR. Tirmidzi)

“Jangan pernah stop belajar, karena hidup tidak pernah berhenti memberi pelajaran”

(Nuryana)

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(QS. Al-Ra'd)

“Hasil yang baik dari kerja keras kita saat ini akan kita rasakan saat kita mencapainya”

(Nuryana)

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, hidayah, inayah dan karunia yang telah diberikannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA ASIH DI TANJUNGPINANG** ”

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Dalam penulisan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan do'a dan moril, serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M.Ak,Ak. CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si, Ak. CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak.,M.Si,CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan sekaligus selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan ilmunya selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Maryati, S.P., M.M selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu

dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.

8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
9. Kedua orang tua penulis, Bapak Amirudin dan Ibu Siti Aloh tercinta yang selalu mengarahkan, membimbing dan mendo'akan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Kepada Bapak Jefri yang telah mendukung dan mengizinkan saya untuk meneliti di PT. Prima Karya Asih Tanjungpinang.
11. Kepada teman-teman Manajemen Pagi 3 yang senantiasa berjuang bersama-sama, selalu memberikan nasehat dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada sahabat sahabatku Madun dan Indrawati yang selalu mendukung dan mendoakan saat pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, Agustus 2021

Penulis

**NURYANA**  
**NIM. 15612082**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.4.1. Kegunaan Ilmiah.....	7
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TUJUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1. Tinjauan Teori.....	11
2.1.1. Manajemen.....	11
2.1.1.1 . Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2. Manajemen SDM.....	13
2.1.2.1. Pengertian MSDM.....	13
2.1.2.2. Fungsi MSDM.....	15
2.1.2.3. Tujuan MSDM.....	17
2.1.3. Beban Kerja.....	19

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja.....	19
2.1.3.2. Manfaat Beban Kerja.....	21
2.1.3.3. Metode Analisis beban kerja.....	22
2.1.3.4. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	22
2.1.3.5. Indikator Beban Kerja.....	23
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.1. Pengertian Kinerja.....	24
2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.3. Indikator Kinerja karyawan.....	26
2.2. Kerangka Pemikiran.....	27
2.3. Hipotesis.....	28
2.4. Penelitian Terdahulu.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2. Jenis Data.....	33
3.2.1. Data Primer.....	34
3.2.2. Data Skunder.....	34
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4. Populasi Dan Sampel.....	36
3.5. Teknik Pengolahan Data.....	37
3.5.1. Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6. Metode Analisis Data.....	39
3.7. Uji Kualitas Data.....	40
3.7.1. Uji Validitas Data.....	40
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	40
3.7.3. Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7.4. Analisis Linear Sederhana.....	44
3.7.5. Uji Hipotesis.....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1. Sejarah PT. Prima Karya Asih Tanjungpinang.....	46
4.1.1. Visi PT. Prima Karya Asih Tanjungpinang.....	47

4.1.2. Misi PT. Prima karya Asih Tanjungpinang.....	47
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Prima Karya Asih.....	48
4.1.4. Deskripsi Jabatan PT. Prima Karya Asih.....	48
4.2. Gambar Umum Responden.....	53
4.2.1. Jenis Kelamin Responden.....	54
4.2.2. Usia Responden.....	54
4.2.3. Pendidikan Responden.....	55
4.3. Deskripsi Tanggapan Responden.....	55
4.3.1. Variabel Beban Kerja.....	56
4.3.2. Variabel Kinerja Karyawan.....	63
4.4. Analisis Kualitas Data.....	69
4.4.1. Uji Validitas.....	69
4.4.2. Uji Realiabilitas.....	70
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	71
4.5.1. Uji Normalitas.....	71
4.5.2. Uji Heteroskedasitas.....	74
4.6. Uji Regresi Linear Sederhana.....	75
4.7. Uji Hipotesis.....	77
4.7.1. Uji t ( Uji Parsial).....	77
4.7.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>80</b>
5.1. Kesimpulan.....	80
5.2. Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>CURICULUM VITAE</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Data Devisi Karyawan.....	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Usia Responden.....	54
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	55
Tabel 4.4 Jawaban Variabel Beban Kerja.....	56
Tabel 4.5 Jawaban Variabel Kinerja.....	63
Tabel 4.6 Pengujian Validitas Variabel Penelitian.....	69
Tabel 4.7 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian .....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov Sminorv.....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedasitas.....	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Diterminasi ( $R^2$ ) .....	78

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	72
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	73
Gambar 4.4 Uji Heteroskedasitas.....	74

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	judul lampiran
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuesioner
Lampiran 3	Out Put SPSS Uji Validitas
Lampiran 4	Out Put SPSS Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Out Put SPSS Uji Normalitas
Lampiran 6	Curriculum Vitae
Lampiran 7	Dokumentasi
Lampiran 8	Lembar Plagiarisme
Lampiran 9	Surat Izin Penelitian

## ABSTRAK

### ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA ASIH DI TANJUNGPINANG

Nuryana. 15612106. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[ananury24@gmail.com](mailto:ananury24@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Asih di Tanjungpinang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Populasi yang ada di PT. Prima Karya Asih di Tanjungpinang berjumlah 64 responden. Populasi ini dipilih karena mereka merupakan Karyawan dari PT. Prima Karya Asih di Tanjungpinang dan mereka memenuhi syarat sebagai populasi. Teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh.

Pada hasil tabel regresi linier sederhana didapat nilai t hitung variabel beban kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,008 yang mana lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  1,998 ( $-1,902 < 1,998$ ) dengan signifikan yang lebih besar dari 0,05 ( $0,062 > 0,05$ ) yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dimana beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Asih di Tanjungpinang.

. Maka dapat disimpulkan apabila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Dari hasil perhitungan nilai bobot dan jumlah rata-rata keseluruhan pada variabel beban kerja maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja di PT. Prima Karya Asih sangat tinggi.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Stress Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.  
Dosen Pembimbing 2 : Maryati, S.P., M.M

## ABSTRACT

### *ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PRIMA KARYA ASIH IN TANJUNGPINANG*

Nuryana. 15612106. Manajemen. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang.  
[ananury24@gmail.com](mailto:ananury24@gmail.com)

*This study aims to determine whether or not the influence of workload on employee performance at PT. Prima Karya Asih in Tanjungpinang.*

*The type of research used in this research is associative research with a quantitative approach method. The types of data used in this study are primary data and secondary data, while data collection techniques use questionnaires, observations and interviews. The population in the PT. Prima Karya Asih in Tanjungpinang is 64 the respondents. This population were selected because they are employess of PT. Prima Karya Asih in Tanjungpinang and they meet the requirements as a population of sampling techniques using saturated sampling.*

*In the results of the simple linear regression table, the t value of the Workload variable has a  $t_{value}$  of 1,998 ( $-1,902 < 1,998$ ) with a significance greater than 0,05 ( $062 > 0,05$ ) which means that there is no significant influence between workload variables on employee performance so that  $H_0$  is accepted ang  $H_a$  is rejected, where the workload has a negative effect on employee performance at PT. Prima Karya Asih in Tanjungpinang.*

*. So it can be concluded that if the workload increases, job satisfaction will decrease. From the calculation of the weight value and the overall average number of workload variables, it can be concluded that the workload at PT. Prima Karya Asih is very high.*

*Keywords: Workload, Employee Performance, work stress*

*Lecturer Advicer 1 : Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.  
Lecturer Advicer 2 : Maryati, S.P.,M.M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan, manajemen merupakan sebuah proses untuk mengatur suatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Menurut Sinamo (2011:23) manajemen adalah sebuah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Menurut Handoko (2011:8) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kemudian definisi manajemen menurut Siswanto (2012 ; 1) mengatakan bahwa Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Netisemito (2012:3) suatu ilmu dan seni untuk mencapaitujuan melalui kegiatan bersama.orang lain.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang berkeja sebagai penggerak suatu perusahaan, selain sebagai individu yang produktif. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan elemen utama perusahaan dibandingkan dengan elemen sumber daya manusia yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor lainnya, salah satu faktor yang sangat

penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien perusahaan.

PT. Prima Karya Asih merupakan cabang dari PT. Prima Karya Asih di Batam dimana PT. Prima karya Asih selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik , kinerja perusahaan akan meningkat jika kinerja karyawan meningkat salah satunya cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat beban kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Adapun masalah dalam perusahaan ini memiliki beban kerja yang diberikan kepada masing–masing staf sudah tertera jelas, namun terkadang beban kerja yang ada pada staf satu dibeban kan dengan staf lainnya. Sehingga porsi kerja tidak sesuai dengan jabatan yang diberikan, contohnya tugas yang diberikan pada admin KPR dilimpahkan kepada admin marketing, sudah jelas bahwa beban kerja tersebut berbeda. Tentu hal tersebut menimbulkan beban kerja karyawan baik beban kerja fisik maupun beban kerja mental, beban kerja tersebut dapat menentukan hasil tugas pokok pekerja yang dilakukan dan standard kemudian di hitung waktu penyelesaian tugas. Dimana Pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan dalam memberikan beban kerja tambahan kepada karyawan terutama menyangkut kompleksitas pekerjaan, waktu penyelesaian yang sesuai dengan daya tahan fisik karyawan serta kemampuan dan pengalaman karyawan. Hasil dari analisis beban kerja sangat bermanfaat sebagai alat ukur dalam sebuah organisasi sebagai dasar norma waktu penyelesaian kerja, efisien kerja, prestasi kerja, penyusunan formasi kerja dan penyusunan prosedur kerja.

Analisis beban kerja (*workload analysis*) perlu mendapatkan perhatian khusus karena pada prinsipnya analisis beban kerja mempunyai tujuan untuk membuat proses pada instansi lebih efektif dan efisien. Dengan diterapkannya metode analisis beban kerja (*workload analysis*) diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan pada PT. Prima Karya Asih demi terlaksanakannya tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu dalam perencanaan karyawan harus didasari dengan perhitungan beban kerja yang dimiliki dengan waktu kerja efektif yang telah ditetapkan. Beban kerja yang didistribusikan secara tidak merata akan mengakibatkan ketidaknyamanan suasana kerja karena karyawan merasa beban kerja yang dialami terlalu berlebihan.

Menurut Hardi Pronoto (2011) beban kerja merupakan suatu yang muncul dan interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawan bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Menurut Marry Parker Follet, (2016) kinerja karyawan adalah hasil pengukuran kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu dasar yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Dalam meneliti masalah kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Asih dimana jumlah karyawan tidak masuk kerja mengalami kenaikan, diketahui bahwa selama tahun 2020 rata-rata jumlah karyawan tidak masuk kerja sebesar 19%. Hal ini lebih tinggi di bandingkan dengan standard yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 15%. Kondisi di atas dapat diartikan bahwa waktu yang dapat digunakan untuk menghasilkan kinerja jadi berkurang, sehingga berdampak pada hasil kerja yang diselesaikan tidak tepat waktu, seperti keterlambatan penyeteroran laporan kepada pimpinan, yang seharusnya tanggal 1 setiap awal bulan, bisa terlambat sampai 3-5 hari dari waktu yang ditetapkan.

Adapun target yang tidak mencapai minimum dimana sangat penting untuk developer karena proyek yang tidak selesai tepat pada waktunya bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. tergetnya tentu 100% angka yang kurang dari itu dapat menunjukkan kinerja yang tidak maksimal. Rata-rata biaya pembangunan perunit, biaya pembangunan sangat berpengaruh pada nilai keuntungan yang didapatkan perusahaan pada PT. Prima Karya Asih ini bisa digunakan untuk melihat kemampuan perusahaan dalam menekan biaya serendah mungkin. Dimana perusahaan ini tidak hanya menunjukkan kinerja tim pemasaran, tetapi keseluruhan tim yang bekerja karena penentuan lokasi, desain, dan pengerjaain proyek saling mempengaruhi penjualan.

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Pencapaian tujuan perusahaan tersebut membutuhkan

kerjasama dari seluruh pihak yang tergabung dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga-tenaga profesional dan sumber daya yang berkualitas untuk membantu perusahaan mencapai tujuan tersebut. Wajar bila kemudian sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan dan mempunyai kontribusi paling besar yang menentukan keberhasilan serta meningkatkan kualitas perusahaan.

Jika banyak karyawan yang nyaman bekerja di PT. Prima Karya Asih, maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerja yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar pada perusahaan dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan perusahaan semakin bagus. Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap perusahaan, perusahaan harus taat pada peraturan-peraturan yang dibuat dan harus sesuai dengan standard yang telah ditentukan, tapi perusahaan juga lebih memperhatikan keadaan karyawan serta kinerja karyawan yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Kinerja merupakan tingkat perolehan pelaksanaan suatu kegiatan atau tugas dalam merealisasikan tujuan, visi, dan misi. Menurut Sudiyono, (2014), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tugas yang sudah diberikan dalam organisasi tersebut. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusia.

PT. Prima Karya Asih merupakan salah satu perusahaan dalam bidang perumahan, dimana perusahaan ini membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA ASIH DI TANJUNGPINANG”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Beban Kerja Karyawan di PT. Prima Karya Asih di Tanjungpinang?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Prima Karya Asih di Tanjungpinang?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Asih Tanjungpinang?

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA ASIH DI TANJUNGPINANG”

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Secara garis besar, tujuan penelitian merupakan suatu langkah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan secara jelas tentang suatu permasalahan yang akan diteliti. Dengan mengetahui adanya tujuan penelitian, maka diharapkan dalam penelitian yang dilakukan mendapat suatu pemahaman yang jelas tentang persoalan yang akan diteliti dan seperti apa tujuan dari dilakukannya penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan rumusan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui Beban Kerja di PT. Prima Karya Asih di Tanjungpinang ?
2. Mengetahui Kinerja Karyawan di PT. Prima Karya Asih di Tanjungpinang ?
3. Mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Karya Asih di Tanjungpinang ?

##### **1.4.1.Kegunaan Ilmiah**

###### **a. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi perbandingan antara ilmu atau teori manajemen yang berkaitan tentang pelatihan dengan keadaan yang terjadi langsung dilapangan atau praktek mengenai teori-teori beban kerja tersebut. Sehingga dengan adanya perbandingan tersebut diharapkan akan lebih memajukan Khazanah pendidikan khusus ilmu manajemen yang memiliki konsentrasi atau kecendrungan kepada Manajemen SDM yang sudah ada untuk diterapkan pada dunia nyata dapat menguntungkan berbagai pihak.

#### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu sumbangan pemikiran kepada para peneliti selanjutnya atau para akademi yang akan mengambil judul penelitian ini untuk skripsi dalam kajian yang sama yaitu tentang analisis beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga berharap hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tidak disalah gunakan serta dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti selanjutnya dan juga dapat digunakan dengan sebaik mungkin.

#### c. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi serta memperluas wawasan penelitian tentang Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang diperoleh baik pada saat peneliti maupun pada saat penyusun skripsi, serta sebagai salah satu bentuk teori dalam penerapan setelah selesainya perkuliahan ini.

### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

#### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi serta saran tentang Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

#### b. Bagi Sumber Daya Manusia

hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan system penulisan sebagai berikut :

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

Didalam bab ini berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasaan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan konsep dan teori-teori yang digunakan sebagai tujuan atau landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah di kemukakan.

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

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan terdiri dari lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

#### **BABA IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan Analisis dan Pembahasan meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisikan 2 (dua) bagian kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi,

serta bagian saran yang merupakan suatu bahan yang akan diberikan penulis untuk pihak akademik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Menurut Mary Parker Follet (2016), mendefinisikan bahwa manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas sendiri.

Menurut George R.Terry dan Leslie W.Rue (2016), “Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan terhadap suatu kelompok orang ke arah tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.” Artinya, bimbingan perlu diberikan karena tidak semua pekerja terampil dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Cara yang digunakan untuk bimbingan tentu tergantung pada kebijakan dan keinginan pimpinan, misalnya kepala pekerja yang kurang terampil dapat diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.

Pengertian manajemen menurut Stoner adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Definisi tersebut terlihat bahwa Stoner telah

menggunakan kata proses karena semua manajer, tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka inginkan. Proses tersebut terdiri dari kegiatan-kegiatan manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. perencanaan berarti para manajer memikirkan kegiatan-kegiatan mereka sebelumnya dilaksanakan berarti ini biasanya didasarkan pada berbagai metode, rencana atau logika, bukan hanya atas dasar dugaan atau firasat. Pengorganisasian berarti bahwa para manajer mengorganisasikan sumber daya manusia dan material organisasi. kekuatan suatu organisasi terletak pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai suatu tujuan. Semakin terkoorganisasi dan terintegrasi kerja organisasi, semakin efektif pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Pengorganisasian merupakan bagian vital pekerja manajer. Selanjutnya, pengarahan berarti bahwa para manajer mengarahkan, memimpin dan mempengaruhi para bawahan. Manajer tidak melakukan semua kegiatannya sendiri, tetapi menyelesaikan tugas-tugas esensial melalui orang-orang lain. Mereka juga sekedar memberikan perintah, tetapi menciptakan iklim yang dapat membantu para bawahan melakukan pekerja secara paling baik. Pengawasan berarti para manajer berupaya untuk menjamin bahwa organisasi bergerak kearah tujuan-tujuannya. Bila beberapa bagian organisasi ada pada jalur yang salah, manajer harus membetulkannya.

## **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian MSDM**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum. Seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen operasi. Definisi MSDM adalah pendekatan strategik untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi yaitu orang-orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu ataupun kolektif, dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi. Menurut Mangkunegara (2011:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dengan kata lain, kita dapat mengatakan bahwa manajemen Menurut Nur Feriyanto (2017), merupakan proses membuat perencanaan, mengorganisasikan memimpin, dan mengendalikan berbagai usaha dan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Menurut pendapat Nawawi, (2011) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia difungsikan untuk mengerakan sumber daya manusia agar produktivitasnya tinggi. Agar berupa barang dan jasa maupun pelayanan yang memuaskan konsumen.

Menurut Nur Feriyanto, (2017) mengemukakan bahwa manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja

yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan , mengembangkan , menggunakan mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (Kualitas) yang tepat.

Menurut Henry Simamora, (2011) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Dalam melaksanakan aktivitasnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajerial dan fungsi operasional seperti fungsi manajemen umum.

Menurut Sondang, (2014) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Melayu Sp.Hasibuan (2011:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan, dan masyarakat. Definisi Menurut A.f Stoner (2013:6) manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang – orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatanyang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Definisi menurut Anwar Perabu Mangkunegara (20013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Sedangkan Menurut Cascio (2016), setiap manajer yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia harus memperhatikan lima aktivitas yang berkaitan dengan pengangkatan staf, usaha untuk mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, usaha untuk menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta usaha meningkatkan kemampuan organisasi.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi–fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P.Hasibuan, (2011:2) secara singkat adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja , hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pension

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*Sparation*) adalah putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapainya tujuan . Menurut Henry Simamora (2011), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain :

#### a. Tujuan Sosial kemasyarakatan

Yang dimaksud dengan tujuan social kemasyarakataan agar organisasi bertanggung jawab secara social dan etika terhadap kebutuhan masyarakat seperti program kesehatan lingkungan , dan program keterampilan

#### b. Tujuan Organisasional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. bagian MSDM dibentuk dengan maksud membantu organisasi dalam rangka mencapai tujuan – tujuannya. Bagaimana sumber daya manusia dapat meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara sebagai berikut:

1. Manusia menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
2. Mendayagunakan tenaga kerja dengan efektif dan efisien.
3. Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja dengan dicapainya kepuasan kerja diperusahaan.
4. Perilaku organisasi sesuai dengan peraturan dan undang – undang ketenaga kerja terhadap karyawannya terutama perlindungan terhadap anak – anak para pekerja.
5. Mengkomunikasikan kebijakan – kebijakan sumber daya manusia kepada seluruh karyawan.

#### c. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. bagian manajemen sumber daya manusia harus mampu melakukan pendekatan manajemen untuk mempertahankan orang – orang terbaik diperusahaan agar agar tidak meninggalkan organisasi sampai pada usia pensiun dan juga harus mampu

berfungsi sebagai penguji realitas bila manajer ini mengajukan gagasan baru untuk perluasan investasi perusahaan.

#### d. Tujuan Pribadi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus mampu mengidentifikasi pencapaian tujuan pribadi setiap orang yang bekerja diperusahaan itu. Semakin maju organisasi maka semakin baik tingkatan kesejahteraan tiap karyawan. Tujuan tidak dicapai tanpa adanya sumber daya yang diperlukan , termasuk sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia harus merupakan bagian dari proses yang menentukan apakah yang diperlukan oleh manusia, bagaimana mengatur mereka .semua itu ada di dalam aktifitas manajemen sumber daya manusia.

### **2.1.3 Beban Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Rahmat Hidayat (2011) Beban kerja (*workload*) adalah perbandingan antara total waktu baku untuk selesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan 100 %. Analisis beban kerja perlu dilakukan karena memberikan banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dalam praktiknya terdapat manfaat analisis beban kerja baik dari sisi sumber daya manusia maupun dari sisi keuangan.

Menurut Anita (2013) beban kerja adalah suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Rahmat Hidayat, (2013) mengatakan bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energy yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energy yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses.

Defenisi Menurut Zainuddin, (2014) beban kerja adalah frekuensi rata – rata dari masing – masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Premendagri (2010) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan / unit organisasi, dan merupakan hasil volume kerja norma waktu.

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisien dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan , teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. dengan dikemukakan beberapa definisi diatas bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diidentifikasi dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan , waktu / batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas serta pandangan subjektiv individu mengenai pekerja yang diberikan. Selanjutnya dikatakan pula bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan organisasi dan institusi sebagai suatu kegiatan yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan karyawan yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerja dimana penghitungan beban kerja tersebut memerlukan seatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari

organisasi atau institusi tersebut. Menurut Munandar, (2012) beban kerja merupakan tugas- tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan kualitatif.

### **2.1.3.2 Manfaat Beban Kerja**

Adapun manfaat beban kerja Menurut Sondang, (2014) sebagai berikut :

1. Sebagai dasar untuk merencanakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya manajemen dapat membagi waktu kerja untuk masing – masing pekerjaan dengan beban yang dimiliki.
2. Mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, sehingga tidak ada yang kekurangan pekerjaan atau berlebihan.
3. Sebagai salah satu dasar untuk menetapkan standar prestasi kerja seorang.
4. Sebagai dasar untuk menentukan sisten dan prosedur kerja . artinya jika dirasakan terdapat kekurangan, maka diperlukan perbaikan secepatnya , demikian pula sebaliknya.
5. Sebagai dasar untuk menentukan kebijakan kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif, atau benefit lainnya.
6. Sebagai dasar untuk menentukan jenjang karier, perlu dipromosikan, demosi atau dirotasi.
7. Sebagai dasar untuk menentukan pelatihan bagi mereka yang dirasakan masih belum mampu beban kerja.

### **2.1.3.3 Metode Analisis Beban Kerja**

Hasil yang diharapkan dari analisis beban kerja adalah sesuai dengan kenyataan. Jangan sampai hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan, maka diperlukan metode analisis beban kerja yang tepat Kasmir, (2016:43-45). Dalam praktik metode analisis beban kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### **1. Pengamatan terus–menerus**

Pengamatan terus-menerus artinya pengamatan terhadap objek dilakukan tanpa putus. Metode analisis beban kerja pengamatan kerja terus menerus dapat dilakukan dua cara yaitu :

- a. Jam henti
- b. Micromotion Study

#### **2. Pengamatan tidak terus–menerus**

Pengamatan tidak terus–menerus merupakan pengamatan terhadap objek dilakukan dalam waktu tertentu saja. Metode analisis beban kerja dengan :

- a. Uji petik tugas
- b. Laporan harian, mingguan, atau bulanan

### **2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Zainuddin, (2014), faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

#### **a. Faktor Internal**

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, ini meliputi

faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan lain sebagainya).

b. Faktor Eksternal

faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain sebagai berikut :

1. Tugas

Tugas yang bersifat diantaranya seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruangan, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat.

2. Organisasi Kerja

Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, sistem kerja dan lain sebagainya.

### **2.1.3.5 Indikator Beban Kerja**

Lucky O.H. Dotulong, (2017) beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus ditanggung karyawan antara lain :

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah terkait pemahaman karyawan tentang pekerjaan secara baik. Sejauh mana pemahaman dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya.

## 2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yang efektif , dimana waktu kerja disesuaikan dengan SOP (Standard Operasional Perusahaan) agar dapat meminimalisir beban kerja.

## 3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh pada beban kerja. Semakin sempit waktu yang diberikan untuk menyelesaikan target kerja maka beban kerjanya semakin besar.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Lucky O.H. Dotulong, (2017) kinerja merupakan alat ukur organisasi mencapai suatu keberhasilan sehingga diperlukan pengelola yang baik terhadap faktor. Manajemen kinerja merupakan suatu cara untuk mendapatkan hasil yang maksimal bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami mengelola dan mencapai kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Suwatno, (2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Menurut Suwatno, (2014) manajemen kinerja merupakan suatu rentangan dari praktis organisasi yang terikat dalam meningkatkan kinerja dari target orang atau kelompok dengan tujuan akhir memperbaiki kinerja organisasi.

Menurut Edy Sutrisno, (2017) manajemen kinerja karyawan merupakan serangkaian aktivitas yang luas ditujukan pada memperbaiki kinerja pekerja. Pendekatan sistematis untuk memperbaiki kinerja individual dan tim dengan maksud mencapai tujuan organisasional.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Lucky O.H. Dotulong, (2017) sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

Merupakan proses penetapan seorang karyawan yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dan kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

3. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara

efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan–perubahan baru guna untuk perbaikan dan kemajuan organisasi.

#### **2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (George R. Terry dan Leslie W. Rue, 2016) beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

##### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### 3. Ketepatan waktu

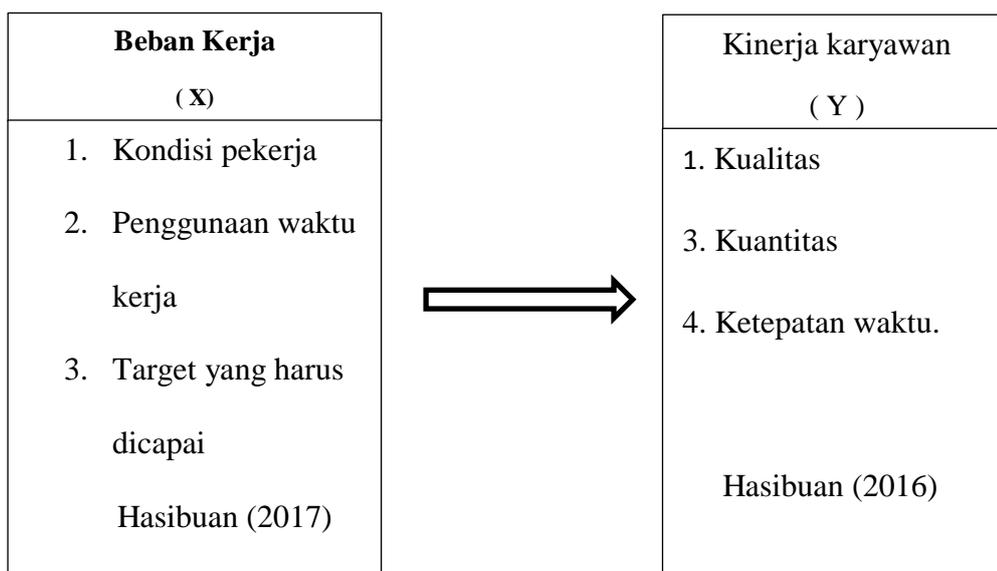
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan . dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta maksimal waktu yang tersedia ntuk aktivitas lain.

#### **2.2. Kerangka Pemikiran**

Menurut Darmawan, (2013) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai factor yang akan didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang lain akan menjelaskan secara teoritis pertautan atau hubungan antar variabel yang akan

diteliti. Definisi lain dari kerangka pemikir adalah merupakan diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan satu variabel independen yaitu Beban kerja sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan maka digambarkan model penelitian sebagai berikut.

**Gambar 2.1**  
**Bagian Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Hasil olahan penelitian (2020)*

### 2.3. Hipotesis

Menurut Sujarweni (2015), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban

rumusan masalah penelitian dengan mengacau pada rumus masalah landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Karya Asih di Tanjungpinang.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

- a. Menurut Wehelmina Rumawa (2018) “ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN “Beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia. Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil perhitungan thitung 3,932 lebih besar dari ttabel 1,666 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,000 dan nilai alpha 0,05. Dikarenakan nilai signifikansi  $t <$  dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan dan menyatakan bahwa adanya pengaruh beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator. Dengan adanya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa adanya pengaruh beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator yang sudah terbukti.
- b. Menurut Zainuddin, (2014) dengan judul “ Workload Analysis Human Resource Planning Human Resource Needs, Workload Indicators of Staffing Need, Business Management “Berdasarkan hasil perhitungan beban kerja di

Bidang Bina Marga dengan metode WISN ditemukan rasio WISN 0,7 untuk unit seksi perencanaan dan pengendalian. Dalam pedoman manual WISN, sebuah rasio WISN bernilai 1 (satu) menunjukkan bahwa jumlah staf dan beban kerja di suatu organisasi berada dalam keadaan seimbang. Semakin kecil ratio WISN, semakin besar tekanan beban kerja. Ratio WISN yang kecil menunjukkan bahwa jumlah staf saat ini lebih kecil daripada yang dibutuhkan untuk mengatasi beban kerja yang ada. Sebaliknya, ratio WISN yang besar membuktikan adanya kelebihan staf apabila dibandingkan terhadap beban kerja (WHO, 2011). Berdasarkan teori tersebut dapat dikatakan bahwa unit seksi perencanaan dan pengendalian pada Bidang Bina Marga memiliki beban kerja yang tinggi (rasio WISN<1).

Mengambil kesimpulan dalam hasil WISN tidak cukup hanya dengan membaca angka-angka namun juga harus diteliti apakah hasil tersebut merupakan akibat tugas-tugas profesional tenaga tersebut atau lebih banyak akibat tugas-tugas tambahan diluar tugas profesionalnya. Pada lampiran 6 dan 7 dapat dilihat tugas-tugas pokok.

- c. Menurut Kadek Ferrania Paramitadewi, (2017) “ PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TABANAN” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Penelitian dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan yaitu Kantor Bupati Tabanan. Pemerintahan Daerah

Kabupaten Tabanan ini berlokasi di Jl. Pahlawan, Delod Peken, Kec. Tabanan. Jumlah sampel sebanyak 76 orang, dengan menggunakan metode probability sampling. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

- d. Menurut Lucky O.H. Dotulong, (2017) “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABAR GANDA MANADO” Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental dan juga lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji

parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,080 > 2,052$ ) dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,354 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,354 > 2,052$ ) dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar

e. Menurut Yusuf Widharto, (2010) “WORKLOAD ANALYSIS DENGAN METODE FULL TIME EQUIVALENT (FTE) UNTUK MENENTUKAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA PADA DEPT. PRODUKSI UNIT BETALACTAM PT. PHAPROS, TBK” Salah satu cara untuk bertahan ditengah persaingan, industri farmasi harus menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang efektif dan efisien sehingga akan mendorong tercapainya visi misi dan tujuan perusahaan. PT Phapros Tbk (Industri Pengolahan Farmasi) merupakan perusahaan nasional yang memproduksi & memasarkan produk farmasi. PT Phapros membutuhkan perencanaan dan pengeloaan sumber daya manusia yang baik sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan dapat bekerja dengan profesional agar kualitas produk yang dihasilkan dapat bersaing dengan

produk kompetitor. Pada jurnal ini akan membahas mengenai beban kerja pada unit betalactam departemen produksi PT Phapros Tbk sebagai dasar penentuan jumlah karyawan pada rekrutmen mendatang. Perhitungan beban kerja dengan metode FTE (*Full Time Equivalent*) didapatkan dari observasi berdasarkan uraian tugas di setiap jabatan unit betalaktam. Masih ada ketidaksesuaian antara jumlah pekerja yang ideal dengan jumlah pekerja aktual sehingga perlu dilakukan peninjauan ulang dalam kebijakan rekrutmen di masa depan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Hardi Pronoto, (2011) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan kompratif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan , meramalkan dan mengawal suatu gejala. Dengan demikian penelitian ini mengungkapkan hubungan dari variabel-variabel yang ada.dimana pada penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi), dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat di artikan seebgai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / *statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.2. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan secara keseluruhan yang bekerja dan dalam penelitian ini menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data di PT. Prima Karya Asih di tanjungpinang.

#### **3.2.1. Data Primer**

Jenis data yang diigunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan PT. Prima karya Asih di Tanjungpinang. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner dan angket.

#### **3.2.2. Data Skunder**

Jenis data yang digunakan adalah data skunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber seperti buku, jurnal dan lain-lain.

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data keterangan yang diperlukan dalam penyusunan laporan maka penulis menggunakan beberapa metode penelitian ebagai berikut :

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner dapat berupa pernyataan atau pertanyaan tertutup dan terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos maupun internet. Menurut Sugiono (2011) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab.

b. Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan PT. Prima Karya Asih yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan agar peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila diamati responden tidak terlalu besar. Menurut Arifin (2011) metode observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional mengenai beberapa fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu.

c. Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan langsung berhadapan dengan pimpinan atau karyawan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini. Penulisan melakukan tanya jawab dengan pimpinan atau karyawan perusahaan untuk mendapatkan gambaran perusahaan, strategi perusahaan, tugas dan tanggung jawab serta struktur organisasi. Menurut Meleong (2011 : 186), wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewed*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiono ( 2013:80 ) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Prima Karya Asih di Tanjungpinang, yaitu sebanyak 64 orang.

#### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:80) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang.

### **3.5. Teknik Pengolahan Data**

kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan, dengan demikian hasil penelitian akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakkan melalui bantuan komputer dengan program SPSS 22.00. data yang diolah dalam penelitian ini berupa data primer atau data mentah yang nantinya akan diolah sehingga menjadi data yang valid.

### 3.4.1. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014) penggunaan skala likert adalah untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena social. Dengan skala likert, maka variable yang hendak diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Selanjutnya indikator itu dijadikan sebagai instrument yang bisa berbentuk pernyataan. Sesudah melakukan tabulasi terhadap hasil perhitungan pada tiap-tiap variable pada kuesioner yang disebarkan kepada responden maka data-data tersebut diinput dan diproses kedalam program SPSS 22 untuk melihat pengaruh bebas terhadap variable terikat serta pengaruh tiap variable.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Likert	Butir
1	Beban Kerja (X)	Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan untuk merampung suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk	1. Kondisi pekerjaa n.  2. Peggunaan waktu kerja	Likert	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,

		menentukan jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. (Menurut Wideman 2011)	3. Target yang harus dicapai		8, 9, 10,
2	Kinerja Karyawan (Y)	Pengertian kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai di artikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. (Suwatno 2014)	1. Kualitas  2. Kuantitas  3. Ketetapan waktu	Likert	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

### 3.6. Metode Analisis Data

Berdasarkan latar belakang masalah pokok dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka teknik analisi data yang digunakan untuk pengujian dan

pembuktian hipotesis adalah Analisis Kuantitatif yaitu pengumpulan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan bagaimana responden para karyawan di PT. Prima Karya Asih dengan analisis beban kerja terhadap perencanaan sumber daya manusia. Yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner responden. Pengisian kuesioner menggunakan skala likert dengan ukuran interval. Skala likert adalah cara pengukuran dimana seseorang responden diberikan pertanyaan kemudian memilih salah satu jawaban dari pilihan jawaban yang telah disediakan dengan bobot skor tertentu untuk setiap pertanyaan tersebut.

### **3.7. Uji Kualitas Data**

#### **3.7.1. Uji Validitas Data**

Menurut Augusty Ferdinand (2011) pada dasarnya kata “Valid” mengandung yang sinonim dengan kata “good”. Validity dimaksudkan sebagai “*to measure what should be measured*”. Minsalnya bila ingin mengukur “minat membeli” maka validitas yang berhubungan dengan mengukur alat yang 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 64 digunakan yaitu apakah alat yang digunakan dapat mengukur minat membeli. bila sesuai maka instrument tersebut disebut sebagai instrumen yang valid. Menurut Imam Ghozali (2010), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner. Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan melihat / cara membandingkan nilai hitung  $r$  dengan nilai table  $r$  dengan ketentuan untuk degree

of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Jika :  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

### **3.7.2. Uji Reliabilitas**

Augusty Ferdinand (2011) menyatakan sebuah skala atau instrument pengukuran data dan data yang dihasilkan tersebut reliable atau terpercaya bila instrument itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama pada setiap kali dilakukan pengukuran. Menurut Yusuf Widharto (2011) menyatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dan variabel.

Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tiap pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600.

### **3.7.3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik biasanya dilakukan dalam penelitian untuk menguji kelayakan atas model regresi yang dilakukan. Dalam penelitian ini pengujian yang dilakukan adalah:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau tidak. Karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu

pada histogram maupun norma probability plot. Pada histogram, data akan dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk melengkung menyerupai lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik – titik disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Imam Ghozali (2012) menyatakan jika data mnyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Plot

Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal Ghozali (2012). Dasar pengambilan keputusan melalui analisi ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola destribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Histogram

Pada bidang statistik, histogram adalah tampilan grafis dari tabulasi frekuensi yang digambarkan dengan grafik batangan sebagai manifestasi *data benning*. tiap tampilan batang menunjukkan proporsi frekuensi pada masing-masing deret kategori yang berdampingan dengan interval yang tidak tumpang tindih.

d. Uji Multikolinearitas

Mneurut Yusuf Widharto (2012) menyatakan multikolinearitas merupakan hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas.

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai Tolerance dan VIF, jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900) maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai Tolerance kurang dari 0,100 atau nilai VIF lebih dari 10, maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas, model regresi yang baik yaitu homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan cara melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual (SRESID). Deteksi ada atau tidak adanya heterostisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y dan Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-standarized Imam Ghozali (2011). Dasar analisisnya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskidistis.

#### **3.7.4. Analisis Linear Sederhana**

Analisi regresi adalah suatu analisis yang mengukur antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika pengukuran pengaruh ini melibatkan suatu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dinamakan analisis regresi linier sederhana yang dirumuskan  $Y = a + bX$ . Nilai a adalah konstanta dan nilai b adalah nilai koefisien untuk variabel X dalam (sunyoto,2011).

#### **3.7.5. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis secara klasik yaitu keputusan hanya berdasarkan analisis dari data sampel. Berkenaan dengan pengujian hipotesis, maka yang perlu diperhatikan adalah signifikannya. Jika tidak signifikan maka tidak ada kepentingan riil. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

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

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien  $Y =$

$b_1X_1 + e$  9 determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberi hamper pada semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan R square adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan variabel independen kedalam model, maka R square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti R square, nilai adjusted R square dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model. Maka sebaiknya digunakan nilai adjusted R square untuk mengevaluasi model regresi terbaik, Imam Ghozali (2011)

b. Koefisien Regresi Secara Sederhana (Uji t)

Menurut Imam Ghozali (2011), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara persial.berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Rumus t hitung pada analisis regresi adalah :

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

Keterangan :

t = Nilai  $t_{\text{hitung}}$

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

$r^2$  = Kuadrat koefisien korelasi antara variabel X dan Y

Ha diterima dan Ho ditolak, jika  $t_{\text{hitung}}$  sama atau lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikan 5% maka pengaruh variabel bebas (prediktor)

terhadap variabel terikat (kriterium) signifikan. Sebaliknya,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana Jl. tandra raya.
- George R. Terry dan Leslie W. Rue. (2016). *Pengertian Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Hardi Pronoto. (2011). *Analisis Beban Kerja sumber Daya Manusia* (Edisi Revi; R. Wati, ed.). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Henry Simamora. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Laksana Sampangan Gg. perkutut.
- Kadek Dewi Paramita. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretarian Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Administrasi Bisnis, vol.6,No.*
- Lucky O.H. Dotulong. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal Nasional, Vol.5 No.2.*
- Malayu S.P.Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jogjakarta: Penerbit Erlangga.
- Marry Parker Follet. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Bandung: ALFABETA,cv.
- Mulyadi. (2016). *Pengantar Manajemen*. Bogor: In Media.
- Nur Feriyanto. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Laksana.
- Prayaman. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Edisi 3). Jakarta: Fakultas Ekonomi Ui.

Rahmat Hidayat. (2018). ANALISIS BEBAN KERJA UNTUK PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BIDANG BINA MARGA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN LOMBOK BARAT. *Jurnal Nasional, Vol-7*.

Sinamo. (2011). *Manajemen Untuk Perusahaan* (Edisi Kedu). BPF YOGYAKARTA.

Sondang. (2014). *Manajemen Personalia & sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.

Sudiyono. (2014). *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.

Suwatno, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA,cv.

Widharto Yusuf. (2012). Workload Analysis Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada DEPT. Prodeksi Unit Betalatom PT. Phapros, Tbk. *Jurnal Internasional, vol 05*.

Zainuddin. (2014). Workload analysis Human Resource Planning Human Resource Needs Workload Indicators of Staffing Need Business Management. *Jurnal Internasional, vol 8*.

## CURICULUM VITAE



Nama : Nuryana

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Batu Belah, 20 Juli 1996

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Email : [ananury24@gmail.com](mailto:ananury24@gmail.com)

Alamat : Jl. Sultan Machmud Gg 45, Rt05 / Rw03  
No.41

Pekerjaan : Belum Bekerja

Pendidikan : - SDN 006 Batu Belah  
- SMPN 2 Batu Belah  
- SMKN 1 Air Asuk  
- STIE Pembangunan Tanjungpinang (S1)