

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA SARANA
SEJAHTERA KANTOR CABANG MANADO**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh.
ANJELIKA ESTACIA LADO
NIM. 21053030



POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI D-IV MANAJEMEN BISNIS
2025

Anjelika E. Lado, 2025 “**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado**”. Di bawah bimbingan Mariska C. Walean, SE., M.Si dan Lietje Lumatauw, S.Th., M.Si

ABSTRAK

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai efektivitas kerja dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear sederhana. Populasi penelitian berjumlah 36 karyawan, yang seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan diolah melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,71$ menunjukkan bahwa 71% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh beban kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 9,165, menandakan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara kedua variabel. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan beban kerja tanpa keseimbangan kemampuan dan waktu kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengaturan beban kerja secara proporsional agar karyawan dapat bekerja secara optimal, produktivitas meningkat, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Anjelika E. Lado, 2025 *“The Effect of Workload on Employee Performance at PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Manado Branch Office”*. Under the guidance of Mariska C. Walean, SE., M.Si and Lietje Lumatauw, S.Th., M.Si

ABSTRACT

Workload is one of the main factors influencing employee performance in achieving work effectiveness and organizational productivity. This study aims to analyze the effect of workload on employee performance at PT. Prima Karya Sarana Sejahtera, Manado Branch Office. The research employed a quantitative approach using a simple linear regression analysis method. The population consisted of 36 employees, all of whom were included as the research sample through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and processed with the SPSS program. The results show that workload has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination $R^2 = 0.71$ indicates that 71% of the variation in employee performance is explained by workload, while the remaining portion is influenced by other factors outside this study. The t-test result shows a t-value of 9.165, confirming a strong and significant relationship between the two variables. These findings emphasize that an excessive workload without sufficient capacity and time balance can reduce employee performance. Therefore, the company needs to manage workload proportionally so that employees can work optimally, productivity can be improved, and organizational goals can be achieved sustainably.

Keywords : *Workload, Employee Performance*

MOTTO

Manusia bisa gagal, tapi rancangan Tuhan tak pernah gagal.

"Aku tahu, bahwa Engkau sanggup melakukan segala sesuatu,
dan tidak ada rencana-Mu yang gagal"

(Ayub 42 : 2)

“Dan segala sesuatu yang kamu lakukan dengan perkataan atau perbuatan,
lakukanlah semuanya itu dalam nama Tuhan Yesus,
sambil mengucap syukur oleh Dia kepada Allah, Bapa kita.”

(Kolose 3 : 17)

Kupersembahkan Karya ini untuk :

Tuhan Yesus Kristus atas kasih, penyertaan,
dan kekuatan yang selalu nyata dalam setiap
langkahku, sehingga saya mampu
menyelesaikan perjalanan panjang ini.

Papa, Mama, dan Kakak tercinta atas doa,
cinta, dan pengorbanan yang tak pernah
berhenti mengalir. Karya ini adalah wujud
kecil dari segala kasih sayang dan dukungan
kalian yang menjadi sumber semangatku.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh Anjelika Estacia Lado
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, 22 September 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,



Mariska C. Walean, SE., M.Si
NIP. 197409152002122001

Dosen Pembimbing 2,



Lietje Lumatauw, S.Th., M.Si
NIP. 196307301993032001

Ketua Panitia,



Juliet P. T. Makinggung, SE., M.Si
NIP. 197307222002122001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA
KANTOR CABANG MANADO**

Oleh.

ANJELIKA ESTACIA LADO
NIM. 21053030

Telah Dipertimbangkan Didepan Dewan Penguji dan Dinyatakan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada tanggal, 23 September 2025

Ketua/Penguji 1



Mariska C. Walean, SE., M.Si
NIP. 197409152002122001

Penguji 2,



Dr. Christien A. Karambut, SE., MM
NIP. 197112202005012001

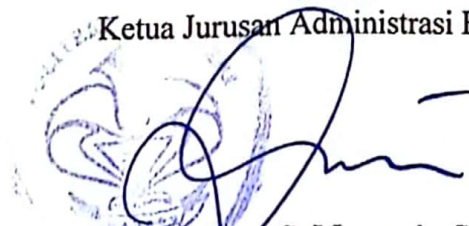
Penguji 3,





Dra. Margaretha A. Rundengan, M.Pd
NIP. 196703101994032002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Diana Rowcira S. Maramis, SE., M.Si
NIP. 197209152002122001

 POLITEKNIK NEGERI MANADO 					
FORMULIR	FM-203 ed.A rev.0	ISSUE: A	Issued: 26-02-2020	UPDATE: 0	Updated: 00-00-0000

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anjelika Estacia Lado
 NIM : 21053030
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Program Studi : DIV Manajemen Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, September 2025

Yang membuat pernyataan,



Anjelika Estacia Lado
 NIM. 21053030

FM-203 ed.A rev.0

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Anjelika Estacia Lado
NIM : 21 053 030
Tempat, Tanggal Lahir : Manado, 24 Agustus 2003
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Dendengan Dalam Lingkungan V
Nama Ayah : Jerry Lado
Nama Ibu : Julin Odameng
Alamat Orang Tua : Dendengan Dalam Lingkungan V
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera
Kantor Cabang Manado
Dosen Pembimbing : 1. Mariska C. Walean, SE., M.Si
2. Lietje Lumatauw, S.Th., M.Si
Dosen Penguji : 1. Dr. Christien A. Karambut, SE., MM
2. Dra. Margaretha A. Rundengan, M.Pd
Waktu Pelaksanaan Ujian : 23 September 2025
Tugas Akhir



Manado, 23 September 2025

Mahasiswa

Anjelika Estacia Lado
NIM. 21053030

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Diploma IV pada Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Manado.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, analisis beban kerja yang tepat sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Tujuan dari penelitian ini, yaitu penulis berusaha untuk mengidentifikasi dan menganalisis beban kerja yang ada di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra. Maryke Alelo, MBA selaku Direkur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Diane Tangian, SH., M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Akademik.
3. Selvie R. Kalele, SE., M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum.
4. Rudolf Estephanus Goliath Mait, ST., MT selaku Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni.
5. Juliet P.T. Makinggung, SE., M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerja Sama juga selaku Ketua Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
6. Diana Roweina S. Maramis, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
7. Arifmanuel Kolondam SE., MM selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
8. Precylia Ribka Raming, SE., MM selaku Koordinator Program Studi D-IV Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Manado.
9. Vekky Supit, SE., M.Si sebagai Sekretaris Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis
10. Mariska C. Walean, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dalam penyusunan Proposal dan Penguji 1 dalam Seminar Skripsi.
11. Lietje Lumatauw, S.Th., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 dalam penyusunan Proposal dan Penguji dalam Seminar Skripsi.
12. Dr. Christien A. Karambut, SE., MM selaku Penguji 2 dalam seminar Skripsi.

13. Dra. Margaretha A. Rundengan, M.Pd selaku Penguji 3 dalam seminar Skripsi.
14. Agung Prastowo selaku Pimpinan Cabang beserta seluruh staf dan karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado.
15. Staf Kependidikan Jurusan Administrasi Bisnis yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman, dan yang mendukung dalam penyusunan Skripsi.
16. Penulis dengan penuh rasa hormat dan kasih menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Papa Jerry Lado, Mama Julin Odameng, dan Kakak Brayen Lado, S.Tr.T atas segala doa, kasih sayang, perhatian, serta dukungan yang tiada henti.
17. Teman-teman di lingkungan tempat tinggal, yaitu Ayank Loverss, Our Trip, Lari Sore, serta rekan-rekan sepelayanan ibadah, yang senantiasa memberikan dukungan moral, motivasi, dan semangat dalam setiap langkah penulis.
18. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2021, khususnya Kelas MB 2, Kelas MB 3, Tim Business Plan “Banana Boom”, serta Sixxter, yang telah memberikan semangat, dukungan, dan kebersamaan yang berarti selama proses perkuliahan.
19. Teman-teman di Biro Kerohanian Kristen, baik sesama Pengurus 2024/2025, Panitia Bina Rohani 32, maupun adik-adik PA Agape Bina Rohani 32, yang telah memberikan dukungan dan semangat bagi penulis.
20. Semua pihak yang terlibat dalam proses pembuatan Skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Manado, 23 September 2025

Penulis,

Anjelika Estacia Lado

NIM. 21053030

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vii
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Perumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Dan Manfaat.....	7
1.4.1 Tujuan Penelitian	7
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Konsep Beban Kerja.....	9
2.1.2 Konsep Kinerja Karyawan.....	14
2.2 Kerangka Teoritik Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	18
2.3 Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
2.4 Kerangka Pikir	23
2.5 Hipotesis	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.2 Jenis dan Metode Penelitian	26
3.2.1 Jenis Penelitian	26
3.2.2 Metode Penelitian	26
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	27
3.3.1 Jenis Data	27
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.4.1 Populasi.....	29
3.4.2 Sampel	30
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	31
3.5.1 Definisi Operasional Variabel Beban Kerja (X)	31
3.5.2 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	32
3.5.3 Pengukuran Variabel	34
3.6 Metode Analisis	35
3.6.1 Statistik Deskriptif	36
3.6.2 Total Skor.....	36
3.6.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	37
3.6.4 Analisis Korelasi	39
3.6.5 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	40
3.6.6 Penguji Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	43
4.1.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan	45
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	45
4.1.4 Sumber Daya Perusahaan.....	46
4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan.....	47
4.1.6 Uraian Kerja (Job Description)	48
4.2 Hasil Analisis	49

4.2.1 Karakteristik Responden.....	49
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	52
4.2.3 Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	56
4.2.4 Total Skor.....	62
4.2.5 Pengukuran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	65
4.2.6 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	69
4.2.7 Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	70
4.2.8 Uji Signifikansi (Uji t).....	70
4.3 Pembahasan	72
4.3.1 Beban Kerja PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado	72
4.3.2 Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado	73
4.3.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado	74
4.3.4 Implementasi.....	75
BAB V PENUTUP.....	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu.....	21
3.1	Alokasi Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	25
3.2	Jumlah Seluruh Karyawan PT. PKSS	30
3.3	Kisi-kisi Instrumen Beban Kerja (X).....	32
3.4	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	33
3.5	Bobot jawaban responden.....	35
3.6	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	40
4.1	Jumlah Karyawan Menurut Bidang Tugas.....	46
4.2	Jumlah Peralatan Kantor.....	47
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan	53
4.4	Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata-Rata Skor Jawaban.....	57
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja (X).....	58
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	60
4.7	Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X).....	66
4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	67
4.9	Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X).....	68
4.10	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	68
4.11	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	69
4.12	Summary Output Coefficients Variabel Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	24
4.1	Logo Perusahaan	43
4.2	Struktur Organisasi.....	47
4.3	Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	49
4.4	Data Responden Menurut Usia	50
4.5	Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir	51
4.6	Total Skor Beban Kerja	63
4.7	Total Skor Kinerja Karyawan	64
4.8	Model Implementasi Beban Kerja (X) dan untuk mendukung Kinerja Karyawan (Y).....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1	Kuesioner Penelitian.....	82
2	Skor Beban Kerja (X) dari 36 Responden	85
3	Skor Kinerja Karyawan (Y) dari 36 Responden	86
4	Total Skor Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).....	87
5	Tabel Nilai r Product Moment	88
6	Tabel Nilai t	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang terus berubah dan semakin ketat, sumber daya manusia menjadi aset utama yang dimiliki sebuah organisasi. Menurut Hamali (2016 : 2) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia juga sangat penting dalam menentukan pertumbuhan perusahaan karena orang-orang yang memiliki kemampuan, keterampilan, wawasan, semangat inisiatif, kreativitas, dan kemampuan berinovasi adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan.

Manusia selalu berperan penting dalam setiap organisasi, karena manusia bertugas sebagai orang yang merencanakan, melaksanakan, dan menentukan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Diperlukan sumber daya manusia dalam suatu organisasi karena hal itu berkaitan langsung dengan kemajuan atau kemunduran perusahaan. Setiap bentuk dan tujuan organisasi atau perusahaan didasari oleh visi yang bertujuan untuk kepentingan organisasi tersebut, dan dalam penerapannya terdapat misi yang diurus serta dikelola oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus memahami kebutuhan akan tenaga kerja sejak awal, karena kehadiran tenaga kerja di setiap bagian sangat penting untuk mempercepat pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut Edwin A. Locke (2015) pekerjaan adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dan menghasilkan hasil yang

diinginkan, berorientasi pada makna dan motivasi. Setiap individu melakukan pekerjaan sebagai salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, karena kebutuhan dasar adalah hal yang perlu dipenuhi dan tidak bisa ditunda. Dengan demikian, pekerjaan berarti aktivitas utama yang dilakukan manusia untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Dalam pengertian yang sempit, pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dapat menghasilkan uang. Dalam bidang ekonomi, pekerjaan mencakup semua jenis kegiatan yang dilakukan oleh manusia, baik sendirian maupun bersama kelompok, baik yang dilakukan secara tertutup maupun terbuka. Dari kegiatan tersebut, bisa dihasilkan barang atau layanan yang memungkinkan seseorang mendapatkan uang dan menjadi penghasil pendapatan.

Kerja di lingkungan yang tidak sehat bisa membuat beban fisik pekerja semakin berat. Semakin keras pekerjaan fisik yang dilakukan, semakin besar pula tenaga yang dibutuhkan tubuh untuk memprosesnya. Karena itu, setiap aktivitas kerja harus disesuaikan dengan kemampuan pekerja. Semakin tinggi kapasitas kerja, semakin baik hasilnya, sehingga kualitas kehidupan kerja meningkat, yang akhirnya berdampak positif pada kualitas hidup secara keseluruhan, seperti tujuan dari penerapan ergonomi.

Beban kerja adalah sesuatu yang muncul ketika seseorang menerima tugas, perintah, atau harapan yang harus dijalani dan menghasilkan bentuk serta tingkat kinerja tertentu. Dengan cara ini, beban kerja yang diterima oleh seorang pekerja secara tidak langsung memengaruhi produktivitasnya, yang nampak dari hasil kerjanya. Aktivitas manusia bisa dibagi jadi dua jenis, yaitu pekerjaan yang memakai otot dan pekerjaan yang memakai pikiran. Meskipun keduanya saling

terkait, pekerjaan yang lebih mengandalkan gerak tubuh berbeda dengan pekerjaan yang lebih mengandalkan pemikiran; karena itulah, kedua jenis pekerjaan ini bisa memberikan beban yang berbeda pula. Menurut Krisdianto *et al.*, (2023) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Pelaksanaan analisis beban kerja bertujuan memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan agar sumber daya manusianya bekerja secara efektif, efisien, dan profesional. Tujuannya agar tugas-tugas perusahaan bisa berjalan lancar. Jika beban kerja terlalu berat untuk dikerjakan, maka kinerja karyawan akan menurun dan tidak optimal, sehingga tugas tidak bisa dilakukan dengan baik. Hal ini menjadi masalah bagi organisasi/perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017 : 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gary Dessler (2020) dalam salah satu bukunya yang berjudul "*Human Resource Management*" menuliskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya kompetensi, motivasi, kepemimpinan, serta beban kerja. Dalam konteks ini, beban kerja menjadi variabel penting karena secara langsung berkaitan dengan kapasitas dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Jika beban kerja tidak dikelola dengan baik, maka terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan seseorang, sehingga membuat hasil kerjanya semakin menurun.

Organisasi atau perusahaan yang tidak bisa menyesuaikan tugas dengan kemampuan karyawan bisa mengalami penurunan hasil kerja secara keseluruhan. Karena itu, manajemen perlu mengevaluasi dan mengatur beban kerja secara teratur agar tetap dalam batas yang optimal. Dengan cara ini, suasana kerja menjadi lebih produktif dan kinerja karyawan bisa dicapai secara maksimal. Hubungan antara beban kerja dan hasil kerja karyawan menjadi topik penting yang perlu diteliti, agar memahami bagaimana organisasi bisa mengelola tenaga kerjanya dengan lebih efektif.

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) merupakan anak perusahaan yang didirikan dari Yayasan Kesejahteraan Pekerja Bank Rakyat Indonesia (YKP BRI) dan Dana Pensiun BRI. PT. PKSS berdiri sejak tahun 1999, PT. PKSS terus berkembang dan berinovasi sebagai perusahaan terbaik pada bidang jasa pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui berbagai hal dalam memberikan layanan solusi yang inovatif kepada perusahaan sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan perusahaan klien serta selalu mengikuti perkembangan zaman. PT. PKSS selalu mendukung perusahaan klien untuk terus tumbuh dan maju serta berkelanjutan melalui layanan solusi Sumber Daya Manusia terpadu dengan jaringan kerja yang tersebar di seluruh Indonesia.

Sebagai perusahaan yang menekankan pada efektivitas dan efisiensi operasional, PT. Prima Karya Sarana Sejahtera memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa seluruh karyawannya mampu bekerja secara optimal dan profesional. Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, diketahui adanya tekanan pekerjaan atau pelimpahan tugas yang membebankan karyawan.

Beberapa karyawan mengeluh mengenai tuntutan kerja yang banyak, deadline tugas yang sempit serta waktu kerja yang lama. Seperti dibidang Administrasi Keuangan, Payroll, dan Invoice yang memiliki tugas mulai dari validasi dan penginputan data, perhitungan gaji, pembuatan laporan penggajian (termasuk laporan bulanan dan rekapitulasi untuk pembayaran), hingga pengiriman slip gaji dan pengelolaan data payroll secara keseluruhan, sehingga dari beberapa job description yang ada dibidang Administrasi Keuangan, Payroll, dan Invoice yang harus diinput dengan hanya dalam kurun waktu perbulan. Bisa dilihat, masalah yang penulis temukan terkait dengan beban kerja yaitu adanya kesenjangan waktu kerja dan waktu istirahat dari yang seharusnya terjadi seperti waktu kerja yang berlebih dan seringnya waktu istirahat karyawan terlambat dan singkat. Beban kerja yang terlalu berat juga mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, serta penurunan kinerja karyawan dan kesalahan tugas mulai muncul akibat beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan individu, dan kurangnya perhatian terhadap aspek ergonomi dan keseimbangan beban kerja.

Untuk menghadapi situasi tersebut, dibutuhkan penelitian ilmiah yang dapat memberikan gambaran jelas dan netral mengenai tingkat beban kerja serta dampaknya terhadap kemampuan bekerja karyawan di dalam perusahaan. Dengan mengidentifikasi permasalahan secara tepat dan sistematis, perusahaan akan memiliki dasar yang kuat untuk melakukan perbaikan strategi manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal pembagian tugas, pengelolaan waktu kerja, dan peningkatan kualitas lingkungan kerja.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, peneliti merasa penting melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisis latar belakang, terdapat beberapa isu utama mengenai manajemen beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Manado, yaitu :

1. Adanya beban kerja yang berlebihan pada karyawan di beberapa divisi, khususnya di bidang Administrasi Keuangan, Payroll, dan Invoice, sehingga menimbulkan keluhan terkait banyaknya tuntutan pekerjaan.
2. Beban kerja yang terlalu berat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, serta penurunan kinerja karyawan.
3. Penurunan kinerja dan kesalahan tugas mulai muncul akibat beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan individu.
4. Kurangnya perhatian terhadap aspek ergonomi dan keseimbangan beban kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado?

2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado?
4. Bagaimana strategi implementasi pengelolaan beban kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado?

1.4 Tujuan Dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui beban kerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado.
2. Untuk mengidentifikasi kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado.
4. Untuk mengetahui strategi implementasi pengelolaan beban kerja yang efektif, dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Penulis, studi ini merupakan kesempatan yang penting untuk menerapkan ilmu yang sudah didapat sejak masa pendidikan, sekaligus melatih kemampuan berpikir kritis, analitis, dan sistematis. Selain itu, penulis juga mendapatkan pengalaman langsung dalam mengamati dan menganalisis masalah nyata di dunia kerja.
- b. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini bisa memberikan tambahan referensi dalam memperkaya penelitian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait beban kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga bisa menjadi bahan bacaan tambahan bagi mahasiswa atau peneliti lain yang ingin mempelajari topik serupa.
- c. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan dalam mengevaluasi dan meningkatkan sistem pembagian tugas yang saat ini berlaku. Data hasil analisis dapat dimanfaatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan efektif, serta meningkatkan kepuasan dan kesetiaan karyawan, khususnya di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan keseluruhan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam batas waktu tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan fisik, mental, dan emosional dalam mencapai tujuan kerja yang diharapkan. Tingkat tekanan yang dirasakan oleh seorang pegawai bisa menjadi penyebab stres. Sumber stres itu sendiri adalah faktor pendorong yang memiliki kemampuan untuk menimbulkan stres. Tujuan dari perubahan ini adalah agar pegawai dapat menyadari bahwa telah terjadi harmoni antara tuntutan dan kemampuan. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai bisa menjadi penyebab stres. Sumber stres itu sendiri adalah faktor-faktor yang menekan menciptakan keadaan yang mengharuskan manusia untuk mengeluarkan energi atau perhatian lebih.

Menurut Prastiwi *et al.*, (2022) berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan

menjadi tanggungan yang berlebih. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania Dhini Rama, 2010 : 16). Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Beberapa ahli menyebutkan bahwa beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan, (Suwanto dan Priansa 2011 : 251). Seperti yang dikemukakan oleh Schultz yang dikutip menurut Suwanto dan Priansa (2011 : 251), bahwa kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka, dkk dalam Mahawati, dkk (2021 : 5) menyatakan beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang akan menjadi beban tambahan pada jasmanai dan rohanio tenaga kerja tersebut. Dalam hal ini termasuk faktor lingkungan fisik, kimia, biologis,, ergonomi dan psikologi. Secara umum yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (*task*) itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. ketiga aspek ini sering disebut stessor.

- a. Tugas-tugas (*tasks*) yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang tempat pekerjaan, alat, sarana kantor, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, cara angkat-angkut, beban yang diangkat-angkut, alat bantu kerja, sarana informasi termasuk display dan kantor, dan alur kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat atau kesulitan suatu pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- b. Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu suatu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, musik kerja, model struktur organisasi, pelemparan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja meliputi lingkungan kerja fisik (suhu, kelembaban udara, radiasi, kebisingan, penerangan, tekanan panas dan getaran) : lingkungan kerja kimiawi (debu, gas-gas pencemar udara, uap logam, fume dalam udara dan

berbagai bahan kimia lainnya); lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit, jamur, serangga); dan lingkungan kerja psikologis (pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan atasan, pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak kepada performansi kerja di tempat kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai dari baik secara objektif atau subjektif. Penilaian secara objektif yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis. Sedangkan secara subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih singkat faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan ukuran tubuh, status gizi) dan faktor psikis (motivasi, persepsi kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain-lain). Selain beban kerja fisik, beban kerja yang bersifat mental harus pula dinilai. namun demikian penilaian beban kerja mental tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi faal tubuh. Secara fisiologis, aktivitas mental terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang ringan sehingga kebutuhan kalori untuk aktivitas mental juga lebih rendah. Padahal secara moral dan tanggungjawab, aktivitas

mental jelas lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik karena lebih melibatkan kerja otot (*white-collar*) dari pekerja otot (*blue-collar*).

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Beban kerja menurut Kepmenpan yang dikemukakan dalam peneliti Rumawas *et all.*, (2021) adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Menurut Putra dalam penelitian Rumawas *et all.*, (2021) terdapat 4 indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang Harus Dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu. Waktu yang tersedia merupakan skala prioritas dan jadwal yang telah ditentukan, sehingga individu dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dan waktu penyelesaian satu satuan pekerjaan sejak dimulainya proses pekerjaan di tempat kerja yang bersangkutan.
4. Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus dituntaskan oleh individu dalam jangka waktu tertentu dengan volume pekerjaan yang besar dan terasa membebani individu dalam proses penyelesaian

2.1.2 Konsep Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pencapaian ini menunjukkan kontribusi nyata seorang karyawan terhadap tujuan organisasi, sehingga pengelolaan dan pengukuran kinerja menjadi hal yang krusial dalam manajemen modern.

Secara umum, kinerja karyawan mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang pekerja dalam menggunakan kemampuan, waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan hanya soal hasil akhir, tetapi juga mencakup proses kerja, etika kerja, dan keterlibatan individu dalam tim maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, gaya kepemimpinan atasan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan.

Menurut Farisi, S. *et all.*, (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk

hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut Indriansyah (2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam konteks manajemen, yang mencakup proses dan hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan. Menurut Rivai A. (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Mangkunegara (2016) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Mustakim (2014 : 14), kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang yang dibebankan kepadanya baik berupa barang atau jasa. Kinerja dapat dimaknai pula sebagai prestasi kerja. Sedangkan menurut Cascio (2013) dalam Wibowo (2014 : 10), mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan seorang pemimpin yang mampu mendefinisikan pekerjaan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu.

2.1.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja sangat berguna bagi organisasi; penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja, organisasi dapat mengevaluasi karyawan, yang bertujuan untuk memahami standar kinerja mereka.

Menurut Utama, T. *et all.*, (2019) penilaian kinerja merupakan proses dalam melakukan evaluasi pada pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan.

Sedangkan menurut Syahyuni, D. (2018), Penilaian kinerja merupakan ukuran yang dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui penilaian para karyawan, dapat dinilai dengan kehadiran, mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, dan loyalitas karyawan.

Dari berbagai pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah metode bagi perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan dan mengevaluasi mereka, jika tidak sejalan dengan harapan organisasi.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Syahputra, S, H. (2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Dukungan Organisasi

Pada kinerja perusahaan dipengaruhi dengan dukungan perusahaan, dukungan ini dapat dibentuk dan dikelompokkan dalam beberapa bentuk seperti :

- a. Struktur Organisasi. Struktur digunakan untuk menyusun tugas pekerjaan sesuai pada bidangnya.
- b. Teknologi dan Sarana Organisasi. Kinerja pada perusahaan dipengaruhi teknologi dan fasilitas penyediaan sarana, perusahaan akan selalu memperbarui teknologi yang dimiliki, sehingga teknologi harus diperhatikan dengan memiliki SDM yang berkualitas, dan kelengkapan kerja yang mendukung.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja. Dapat dipengaruhi kenyamanan dan keamanan kondisi terhadap lingkungan di tempat kerja.

2. Fungsi Manajemen

Manajemen merupakan proses dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan memerlukan fungsi seperti :

- a. Perencanaan : dengan melakukan visi dan misi perusahaan, melakukan perumusan terhadap tujuan dan sasaran perusahaan, menyusun strategi dalam pencapaian target.
- b. Pengorganisasian : melakukan penyusunan terhadap struktur organisasi, melakukan penyediaan teknologi dan sarana, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.
- c. Penyedia SDM berkualitas : melakukan sistem rekrutmen dengan kriteria yang objektif, melakukan pengembangan dan pelatihan.
- d. Pengawasan : melakukan penyusunan evaluasi kerja, melakukan evaluasi kerja, menindak lanjuti.

3. Dukungan Pekerja

Dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi dapat memberikan kemudahan dalam memfasilitasi dan mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja secara optimal.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Syahputra, S, H. (2018), ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas, merupakan hasil produksi organisasi, kuantitas dapat diukur dengan cara menghitung kesesuaian target organisasi dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh SDM.

2. Kualitas, merupakan tingkat aktivitas menciptakan hasil kerja sesuai target. Kualitas kerja dapat diukur melalui pekerjaan karyawan yang diberikan.
3. Keandalan, merupakan kemampuan karyawan saat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dengan cara pengerjaan yang sudah ditetapkan.
4. Kehadiran, merupakan absensi karyawan saat masuk kerja untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan Bekerja Sama, merupakan cara karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja. Dalam mengukur kerjasama menggunakan hasil dari evaluasi terhadap hubungan karyawan dengan rekan kerja lainnya, dan melihat apakah terdapat konflik antar karyawan, saling membantu dan memberikan semangat karyawan satu sama lain. Peneliti dapat menyimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian tugas yang dapat diselesaikan dengan baik.

2.2 Kerangka Teoritik Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan fisik, mental, maupun emosional. Menurut Prastiwi *et al.*, (2022), beban kerja adalah banyaknya rangkaian aktivitas yang harus dibereskan dalam waktu terbatas, yang jika tidak seimbang dengan kapasitas karyawan akan menjadi sumber tekanan kerja. Selanjutnya, Krisdianto *et al.*, (2023) menegaskan bahwa beban kerja mencakup tuntutan pekerjaan yang bersifat fisik maupun mental, yang apabila berlebihan dapat memengaruhi

produktivitas dan menurunkan motivasi kerja. Hal senada disampaikan oleh Normiyati dan Wardhana (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak hanya menyangkut kuantitas pekerjaan, tetapi juga kompleksitas, kondisi lingkungan kerja, serta keterbatasan waktu yang dapat menimbulkan kelelahan. Dengan demikian, beban kerja dapat dipahami sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Sementara itu, kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indriansyah (2022) menjelaskan bahwa kinerja mencakup tidak hanya hasil akhir, tetapi juga proses kerja, sikap, dan keterlibatan individu dalam organisasi. Menurut Farisi *et al.*, (2020), kinerja merupakan bentuk kontribusi nyata karyawan yang dapat diukur melalui pencapaian target kerja. Selain itu, Syahputra (2018, diperbarui 2020) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja. Penilaian kinerja umumnya dilihat melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Utama *et al.*, 2019).

Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan sangat erat, karena ketidakseimbangan dalam distribusi beban kerja akan berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja. Gary Dessler (2020) menekankan bahwa beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan performa. Hal ini didukung oleh Amalia (2022) yang menemukan bahwa beban kerja yang terlalu berat berdampak signifikan terhadap penurunan

kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Sebaliknya, ketika beban kerja seimbang dengan kapasitas karyawan, maka karyawan lebih fokus, termotivasi, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien (Nurhaliza, 2023). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X) merupakan variabel penting yang memengaruhi kinerja karyawan (Y), di mana beban kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan justru menurunkan kinerja karyawan.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan dari berbagai jurnal dan skripsi yang telah diteliti, dengan adanya hasil penelitian peneliti dapat melakukan perbandingan penelitian selanjutnya dengan cara melakukan analisis berdasarkan waktu, dan kondisi yang berbeda Fauziyatunnisa (2021). Pada penelitian ini terdapat 10 penelitian terdahulu, mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi beban kerja dan kinerja karyawan yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

JUDUL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Denpasar” (Utama <i>et all.</i> , 2019)	Fokus pada hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan	Lokasi penelitian pada perusahaan jasa pos	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja
“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri” (Farisi <i>et all.</i> , 2020)	Mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja	Variabel tambahan yang diteliti adalah stres kerja	Beban kerja berlebihan meningkatkan stres dan menurunkan kinerja
“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung” (Amalia, 2022)	Meneliti hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai	Objek penelitian pada instansi pemerintahan	Beban kerja tinggi menurunkan kualitas pelayanan pegawai
“Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur” (Prastiwi <i>et all.</i> , 2022)	Beban kerja diposisikan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja	Objek penelitian pada sektor manufaktur	Beban kerja terkelola baik meningkatkan kinerja, beban berlebih menurunkan produktivitas
“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah Daerah” (Krisdianto <i>et all.</i> , 2023)	Sama-sama menilai dampak beban kerja pada kinerja	Penelitian dilakukan di instansi pemerintahan daerah	Beban kerja tinggi menurunkan motivasi dan kinerja

“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Jasa” (Nurhaliza, 2023)	Menjelaskan peran beban kerja dalam menentukan kinerja	Objek penelitian pada perusahaan jasa	Beban kerja sesuai kapasitas meningkatkan efisiensi, beban berlebih menurunkan hasil kerja
“Beban Kerja, Stres, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia” (Yuliani, 2021)	Beban kerja diuji sebagai variabel yang memengaruhi kinerja	Menambahkan variabel stres dan motivasi	Beban kerja tinggi meningkatkan stres dan menurunkan motivasi serta kinerja
“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Surabaya” (Lestari, 2020)	Menghubungkan beban kerja dengan kinerja pegawai	Lokasi penelitian pada rumah sakit	Beban kerja berlebihan berdampak negatif pada kualitas pelayanan kesehatan
“Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama” (Rahmawati, 2021)	Beban kerja dikaji sebagai faktor yang memengaruhi kinerja	Fokus penelitian pada sektor perpajakan	Beban kerja tinggi menurunkan akurasi dan kecepatan kerja
“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan <i>Startup Digital</i> ” (Handayani, 2024)	Membahas pengaruh beban kerja terhadap pencapaian kinerja	Objek penelitian pada perusahaan <i>digital/startup</i>	Beban kerja fleksibel dapat meningkatkan inovasi, tetapi beban berlebih menurunkan performa

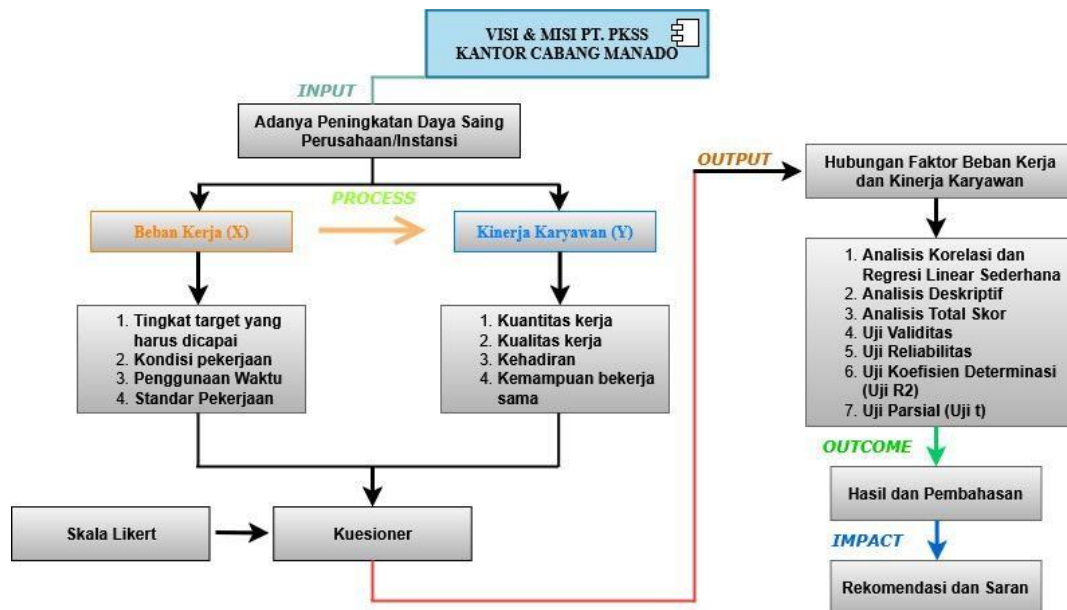
Sumber : Pengolahan Data 2025

2.4 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah alur konseptual yang menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Menurut Sugiyono (2019 : 91), kerangka pikir adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan teori dengan faktor-faktor penting yang telah diidentifikasi dalam penelitian. Nazir (2020) juga menyebutkan bahwa kerangka pikir merupakan jembatan antara landasan teori dengan hipotesis penelitian, sehingga peneliti dapat memvisualisasikan hubungan antarvariabel. Lebih lanjut, Riduwan (2020) menyatakan kerangka pikir adalah pola pikir rasional yang disusun secara sistematis berdasarkan teori untuk menjelaskan keterkaitan antarvariabel penelitian.

Maka secara teoritis harus dijelaskan antar variabel *independent* (variabel bebas) dengan variabel *dependent* (variabel terikat). Kerangka pikir dalam penelitian ini dibangun atas dasar hubungan kausal antara variabel independent yaitu beban kerja (X) dengan variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana beban kerja memengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado. Diharapkan dari hasil penelitian ini akan diperoleh gambaran yang objektif mengenai pentingnya pengelolaan beban kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan teori yang ada dalam penelitian ini, maka dapat disusun suatu kerangka berpikir yang dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

2.5 Hipotesis

Hipotesis menurut poletiek dalam Anuraga *et all.*, (2021) merupakan suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu dibuktikan atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara. Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang masih lemah maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado, yang berlokasi di Jl. Garuda Lingk. II No. 03 Mahakeret Barat, Kec. Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara. Waktu penelitian ini dirancang sejak bulan Mei 2025 – Oktober 2025. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari bimbingan proposal, pengumpulan data dan pengolahan data, bimbingan dan penyusunan, ujian skripsi, dan skripsi.

Tabel 3.1
Alokasi Waktu Pelaksanaan Penelitian

NO	KEGIATAN	WAKTU	KETERANGAN
1	Observasi dan Pengajuan Judul	Mei – Juli 2025	Peneliti dan Panitia
2	Bimbingan Proposal	Juli – Agustus 2025	Dosen Pembimbing
3	Ujian Dan Perbaikan Proposal	13 Agustus – 18 Agustus 2025	Panitia dan Peneliti
4	Pengumpulan Dan Pengolahan Data Hasil Penelitian	Juni – September 2025	Peneliti
5	Bimbingan Dan Penyusunan	Juni – September 2025	Pembimbing 1 & 2
6	Ujian Skripsi	23 September 2025	Peneliti
7	Perbaikan Skripsi	September – Oktober 2025	Peneliti

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020 : 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Priyono dalam Pratama (2019 : 28), metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja sebagai variabel bebas (*independent*) Terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).

3.2.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode ini dipilih untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel, yaitu :

1. Variabel *independent* (X) : Beban Kerja
2. Variabel *dependent* (Y) : Kinerja Karyawan

Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei, yaitu memperoleh informasi langsung dari responden menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert. Pendekatan ini memungkinkan peneliti

untuk menganalisis sejauh mana beban kerja memengaruhi kinerja karyawan secara statistik melalui teknik analisis regresi linier sederhana.

Data yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS Versi 27 atau Microsoft Excel untuk memperoleh hasil yang valid dan reliabel.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Menurut Creswell dan Creswell (2020), data dalam konteks penelitian adalah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber, baik primer maupun sekunder, yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Data dapat berupa angka (kuantitatif) atau narasi (kualitatif). Skala pengukuran variabel penelitian untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1) Data Primer

Menurut Sujarweni (2022 : 89) data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi dengan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari pegawai PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado, yaitu data hasil kuesioner terhadap pegawai yang diolah langsung oleh penulis.

2) Data Sekunder

Menurut Sujarweni (2022 : 89) Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori dan lain sebagainya. Data ini berupa gambaran umum instansi, seperti profil instansi, data jumlah pegawai pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara mengumpulkan data informasi yang relevan dan diperlukan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara mengamati secara langsung situasi dan kondisi kerja karyawan di lingkungan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado. Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran nyata mengenai beban kerja yang dihadapi karyawan serta bagaimana hal tersebut berdampak terhadap kinerja mereka. Observasi dilakukan secara sistematis dan terencana agar data yang diperoleh objektif dan relevan.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur. Instrumen ini disebarakan kepada responden yang merupakan karyawan perusahaan sebagai subjek penelitian. Pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk menggali informasi mengenai persepsi responden terhadap beban kerja serta penilaian mereka terhadap kinerja sendiri. Teknik ini dipilih karena mampu menjangkau banyak responden

dalam waktu yang relatif singkat dan memberikan data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik.

3. Studi Kepustakaan, yaitu teknik yang dilakukan dengan menelaah berbagai sumber literatur yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dokumen perusahaan, dan sumber online terpercaya. Referensi yang digunakan berkaitan dengan konsep beban kerja dan kinerja karyawan guna memperkuat kerangka teoritis dan pembahasan penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suhardi (2023 : 76), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado.

Populasi yang akan diteliti relative heterogen karena terdiri dari beberapa tingkat jabatan dan golongan. Selain itu, para karyawan tersebut bekerja pada bidang atau divisi yang berbeda. Lebih jelasnya tentang jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 3.2
Jumlah Seluruh Karyawan
PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	Pemimpin Cabang	1
2	Rekrutmen	10
3	Bisnis Operasional	10
4	Payroll & Keuangan	5
5	Ops & Bisnis	5
6	Chief Operation	5
JUMLAH		36

Sumber : PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado 2025

3.4.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2019 : 118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2014 : 174) juga menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, sehingga apa yang dipelajari dari sampel dapat digeneralisasikan ke populasi asalnya. Dengan demikian, sampel merupakan representasi dari populasi yang digunakan untuk mempermudah penelitian tanpa harus meneliti seluruh populasi, terutama jika jumlah populasi besar.

Dalam penelitian ini, jumlah populasi karyawan adalah 36 orang. Karena populasi relatif kecil, maka teknik yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 36 orang karyawan.

Penggunaan teknik sampling jenuh dipilih agar hasil penelitian lebih akurat, karena seluruh populasi dijadikan responden. Selain itu, teknik ini tepat digunakan pada penelitian dengan jumlah populasi yang terbatas, sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif dan mampu menggambarkan kondisi sebenarnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel Beban Kerja (X)

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam batas waktu tertentu dan sesuai dengan tanggung jawab jabatan yang diemban. Beban kerja mencerminkan perbandingan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas tersebut. Menurut Tarwaka (2004 : 14), Beban kerja adalah suatu keadaan di mana pekerja dihadapkan pada tugas atau pekerjaan dalam jumlah tertentu yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu pula, yang apabila melebihi kemampuan pekerja dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Indikator beban kerja dapat dilihat pada tabel kisi-kisi instrumen Beban Kerja di bawah ini :

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Beban Kerja (X)

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	ITEM
Beban Kerja	a. Target Kerja	1. Besarnya target yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu	1
		2. Target kerja terasa sulit dicapai	2
	b. Kondisi pekerjaan	1. Tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas	3
		2. Tekanan pekerjaan dan kondisi kerja tidak mendukung	4
		3. Kondisi rekan kerja belum mendukung	5
	c. Penggunaan waktu	1. Efektivitas pemanfaatan waktu	6
		2. Lembur dan ketepatan jadwal	7
	d. Volume pekerjaan	1. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan	8
		2. Tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan	9
		3. Volume pekerjaan sesuai dengan <i>Job Description</i>	10

Sumber : Krisdianto et al., (2023), Prastiwi et al., (2022), Normiyati & Wardhana (2022), Rumawas et al., (2021)

3.5.2 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung

jawabnya, sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator dari Kinerja Karyawan dapat dilihat dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut :

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	ITEM
Kinerja Karyawan Indriansyah (2022), Farisi <i>et all.</i> , (2020), Syahputra (2018 ; update 2020), Utama <i>et al.</i> , (2019)	a. Kualitas kerja	1. Hasil pekerjaan sesuai standar kualitas	1
		2. Hasil pekerjaan minim kesalahan	2
	b. Kuantitas kerja	1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target	3
		2. Kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas	4
	c. Tanggung jawab	1. Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	5
		2. Bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya	6
	d. Disiplin kerja dan Kehadiran	1. Datang tepat waktu	7
		2. Mematuhi aturan kerja	8
	e. Kemampuan bekerja sama	1. Dapat bekerja sama dengan rekan tim	9
		2. Minim konflik dalam tim	10

Sumber : Indriansyah (2022), Farisi et al., (2020), Syahputra (2018 ; update 2020), Utama et al., (2019)

3.5.3 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel beban kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Arikunto S. (2019), menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin dengan bobot yang berbeda untuk pernyataan positif dan negatif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019) dan Hair *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa dalam pengukuran skala Likert, arah pernyataan harus diperhatikan agar interpretasi hasil tetap konsisten. Pernyataan positif diberi skor langsung, sedangkan pernyataan negatif dibalik (*reverse score*). Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 3.5
Bobot Jawaban Responden

NO	KATEGORI JAWABAN	BOBOT NILAI	
		POSITIF (KINERJA KARYAWAN)	NEGATIF (BEBAN KERJA)
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

Dapat dilihat dari Bobot Jawaban Responden di Tabel 3.5 diatas semakin tinggi skor pada pernyataan positif menunjukkan sikap yang mendukung kinerja karyawan, sedangkan semakin tinggi skor pada pernyataan negatif menunjukkan tingkat beban kerja yang semakin berat. Pola pembalikan skor pada item negatif juga dimaksudkan agar responden menjawab secara lebih hati-hati, sehingga meningkatkan reliabilitas instrumen penelitian.

3.6 Metode Analisis

Untuk menganalisis pengaruh variabel beban kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) menggunakan metode kuantitatif analisis korelasi linier sederhana yang merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel *independent* dengan beberapa variabel *dependent*. Proses data menggunakan program *Software statistic*, seperti SPSS atau program sejenis. SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, chart (grafik), plot

(diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk menghitung dan menggambarkan penyebaran seluruh jawaban responden berdasarkan masing-masing variabel penelitian. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa baik penyebaran data variabel X (beban kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) berdasarkan hasil tanggapan responden. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan ukuran pemusatan data (*central tendency*) seperti rata-rata *mean*, *median*, *modus*, serta ukuran dispersi seperti kisaran (*range*) dan standar deviasi. Hasil penghitungan ini digunakan untuk memperjelas deskripsi statistik responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti.

3.6.2 Total Skor

Penghitungan seluruh jawaban responden dalam angket penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden terhadap instrumen yang digunakan. Melalui total skor yang diperoleh, dapat tergambarkan tingkat kecenderungan variabel penelitian yang sedang dikaji. Skor keseluruhan ini juga memberikan gambaran mengenai seberapa baik kondisi variabel tersebut dalam merepresentasikan fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran Quartil dan Rumus Prosentase sebagai berikut :

$$TOTAL\ SKOR = \frac{n}{N} \times 100$$

3.6.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

3.6.3.1 Uji Validitas

Validitas data merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Instrumen yang sah memiliki validitas tinggi. Instrumen dikatakan sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud (Arikunto, 2019). Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{hitung} : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

$\sum X_i$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

Nilai koefisien korelasi r berada pada rentang $-1 \leq r \leq 1$:

- $r = 1 \rightarrow$ hubungan positif sempurna (nilai Y naik

jika

- $r = -1$ → hubungan negatif sempurna (nilai Y turun jika X naik)
- $r = 0$ → tidak ada hubungan antara X dan Y
 1. Jika nilai r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka item pernyataan dianggap valid.
 2. Sebaliknya, jika r hitung $\leq r$ tabel, maka item pernyataan dianggap tidak valid dan perlu diperbaiki atau dihapus.

Uji validitas ini dilakukan terhadap semua item pertanyaan dalam kuesioner, baik untuk variabel *independent* (beban kerja) maupun variabel *dependent* (kinerja karyawan). Analisis validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi statistik, seperti SPSS.

3.6.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Menurut Arikunto (2019), uji reliabilitas bisa dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha - Cronbach Kriteria uji reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6, jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliabel.

Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (alpha) Cronbach. Instrumen (kuisisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2016).

$$r_a = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1) r}$$

Keterangan :

α = Keandalan alpha Cronbach

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (alpha) Cronbach, dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α Cronbach lebih besar 0,6.

3.6.4 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) digunakan analisa korelasi berganda :

$$r = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Nilai korelasi x dan y

n = Jumlah sampel

X = Nilai per butir

Y = Total nilai kuesioner masing-masing responden

Dan untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

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

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

Tabel 3.6
Pedoman Untuk Memberikan
Interpretasi Koefisien Korelasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Metodologi Penelitian Bisnis oleh Riduwan, (2010 : 136)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2010 : 136) :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien korelasi sederhana

3.6.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel X (Beban Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan yaitu :

Formula regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a - bX$$

Dimana :

Y = Variabel *Dependent* (Variabel terikat)

X = Variabel *Independent* (Variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (Pengaruh positif atau negatif)

3.6.6 Penguji Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

3.6.6.1 Uji t Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel *independent*-nya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel *independent*.

Hipotesis :

Ho: $\beta_1 \leq 0$ (Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado)

H1: $\beta_1 > 0$ (Beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

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

Bila thitung < t-tabel maka Ho diterima Ha ditolak, jika thitung > ttabel maka Ho ditolak Ha diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5 %.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan



Gambar 4.1

Logo Perusahaan

Sumber : PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado 2025

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) merupakan anak perusahaan yang didirikan dari Yayasan Kesejahteraan Pekerja Bank Rakyat Indonesia (YKP BRI) dan Dana Pensiun BRI. PT. PKSS berdiri sejak tahun 1999, PT. PKSS terus berkembang dan berinovasi sebagai perusahaan terbaik pada bidang jasa pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui berbagai hal dalam memberikan layanan solusi yang inovatif kepada perusahaan sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan perusahaan klien serta selalu mengikuti perkembangan zaman. PT. PKSS selalu mendukung perusahaan klien untuk terus tumbuh dan maju serta berkelanjutan melalui layanan solusi Sumber Daya Manusia terpadu dengan jaringan kerja yang tersebar di seluruh Indonesia.

PT. PKSS telah berhasil mengelola lebih dari 45.000 Sumber Daya Manusia dan menjalin sinergi dengan lebih dari 300 perusahaan, termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN), perusahaan swasta nasional, dan multinasional. PT. PKSS melayani berbagai segmen bisnis, seperti industri keuangan, agribisnis,

perdagangan, kesehatan, logistik, dan pemerintahan. Dengan jaringan 34 kantor cabang di seluruh Indonesia, PT. PKSS telah tumbuh menjadi mitra perusahaan yang efisien dalam mengembangkan aspek bisnis mereka.

PT. PKSS menempatkan keunggulan profesionalisme sebagai fokus utama dalam memberikan beragam solusi SDM yang bermutu dan bersaing untuk mendukung kemajuan perusahaan klien. Prinsip yang menjadi bagian dari Budaya Perusahaan PT. PKSS adalah PRIORITAS, yang meliputi aspek Profesional, Reliabel, Integritas, Orientasi Bisnis dan Kepuasan Pelanggan, Inovasi dan Kreativitas. PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado adalah salah satu dari 34 kantor cabang yang berada di wilayah Sulawesi Utara. Kantor cabang ini berada di Jalan Garuda, Wenang Utara, Kecamatan Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara.

PT. PKSS mengembangkan SDM perusahaan klien dengan 3 solusi terpadu, yakni :

1. *Man Power Outsourcing (MPO)*

MPO menyediakan SDM yang profesional dan berpengalaman di bidangnya. Ini merupakan perhatian utama PT. PKSS agar perusahaan klien fokus pada pengembangan dan efisiensi bisnis. MPO dikenal atas 2 bagian, yaitu Penyediaan Tenaga Ahli Daya dan *Recruitment & Assessment Business*.

2. *Business Process Outsourcing (BPO)*

BPO memberikan solusi layanan SDM yang dapat menjalankan fungsi strategi bisnis perusahaan klien. Di solusi terpadu BPO ini juga terdiri dari 2 bagian, yakni *Office Support Service* dan *Business Process Outsourcing*.

3. *Knowledge Process Outsourcing (KPO)*

KPO memberikan solusi layanan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan SDM, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas strategis perusahaan klien. Di solusi terpadu yang terakhir ini, KPO dibagi juga dalam 2 yaitu, Pendidikan & Pelatihan Satpam dan Training.

4.1.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Kantor Cabang Manado berlokasi di Jl. Garuda Lingkungan II No.3, Mahakeret Barat, Kecamatan Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara. Kantor cabang ini menjadi pusat layanan bagi wilayah Sulawesi Utara dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia. Untuk kebutuhan komunikasi, perusahaan dapat dihubungi melalui telepon di nomor (0431) 856936, fax di (0431) 861161, serta melalui surat elektronik di alamat e-mail manado@pkss.co.id.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.3.1 Visi PT. Prima Karya Sarana Sejahtera

Menjadi perusahaan terbaik pada bisnis Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia yang selalu mengutamakan kepuasan pelanggan.

4.1.3.2 Misi PT. Prima Karya Sarana Sejahtera

Menjalankan dan mengembangkan bisnis Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mendukung bisnis pelanggan dengan memanfaatkan teknologi informasi yang mutakhir dalam rangka memberikan nilai tambah bagi *stakeholder*.

4.1.4 Sumber Daya Perusahaan

Pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado terdapat sumber daya manusia dan peralatan untuk menunjang semua kerja karyawan. Sumber daya manusia pada PT. Prima Karya Sarana Kantor Cabang Manado dari bidang tugasnya masing-masing dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan Menurut Bidang Tugas

NO	JABATAN	JUMLAH TENAGA KERJA
1	Pemimpin Cabang	1 Orang
2	Rekrutmen	10 Orang
3	Bisnis Operasional	10 Orang
4	Payroll & Keuangan	5 Orang
5	Ops & Bisnis	5 Orang
6	Chief Operation	5 Orang
JUMLAH		36 Orang

Sumber : PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado 2025

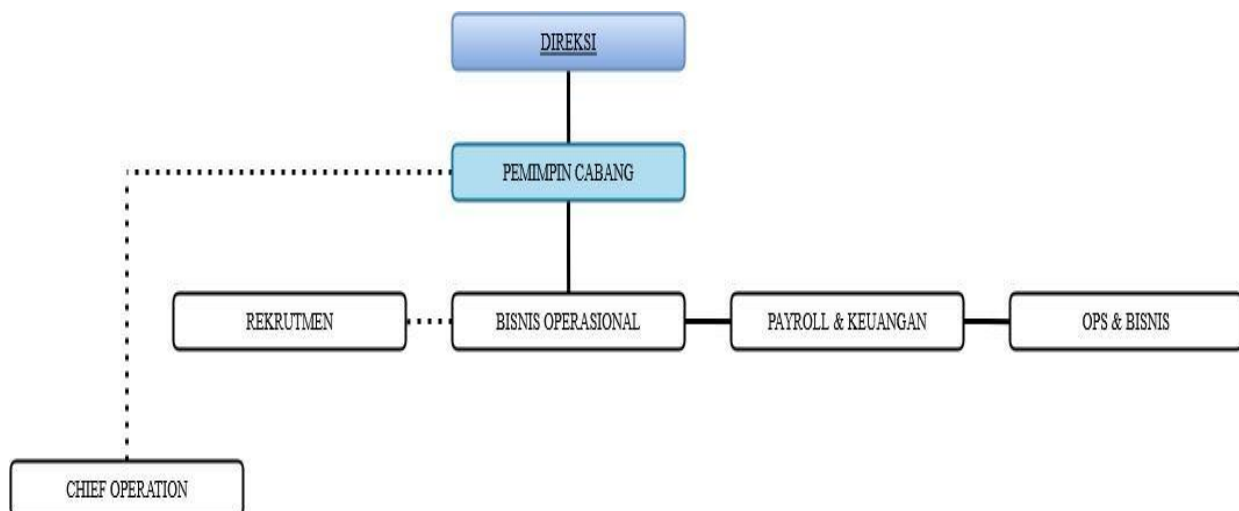
Adapun peralatan yang ada di kantor PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Jumlah Peralatan Kantor di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera
Kantor Cabang Manado

NO	NAMA PERALATAN	JUMLAH UNIT
1	Komputer	3 Unit
2	Laptop	8 Unit
3	Printer & Fotocopy	4 Unit
4	Scanner	2 Unit
5	Telepon Kantor	1 Unit
6	Faksimile	1 Unit
7	Perangkat Jaringan Internet & Wi-Fi	2 Unit
8	Lemari Arsip	5 Unit
9	Meja & Kursi Kantor	25 Unit

Sumber : PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado 2025

4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.2
Struktur Organisasi

Sumber : PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado 2025

4.1.6 Uraian Kerja (Job Description)

Untuk memperlancar kegiatan operasional perusahaan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado sebagai suatu organisasi memiliki alat pelengkap organisasi. Adapun mengenai penjelasan *job description* dari struktur organisasi PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado, adalah sebagai berikut :

- 1) Pemimpin Cabang adalah orang yang bertanggung jawab atas pengembangan bisnis dan operasional perusahaan, mengelola hubungan dengan pengguna (*user*), memastikan pencapaian target penjualan, serta mengawasi transaksi keuangan, audit, dan pengelolaan SDM.
- 2) Bisnis Operasional adalah yang mengidentifikasi peluang bisnis, menjalin relasi dengan klien, mengelola perjanjian kerja sama, memantau kontrak pekerja alih daya, serta memastikan kualitas layanan outsourcing.
- 3) Rekrutmen adalah bagian untuk menangani rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, melakukan asesmen dan pelatihan, serta membuat laporan hasil rekrutmen untuk mendukung pengembangan SDM.
- 4) Keuangan, Payroll & Invoice adalah bagian yang mengelola gaji pekerja alih daya, BPJS, Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, *petty cash*, transaksi operasional, serta menyiapkan invoice dan laporan keuangan.

Operasional & Bisnis yakni bagian yang menangani perjanjian kerja (PKWT), arsip dokumen, data pekerja, kebutuhan ATK, serta administrasi operasional lainnya agar kegiatan kantor berjalan lancar.

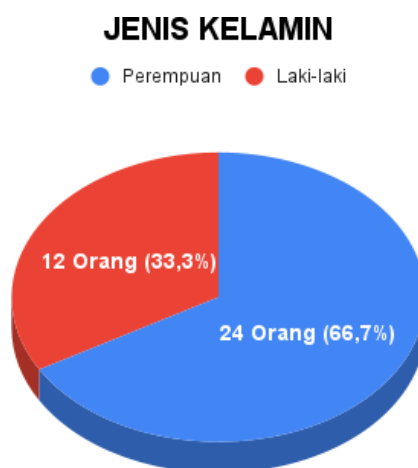
4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disajikan gambaran umum mengenai responden penelitian. Jumlah responden sebanyak 36 orang yang terbagi dalam beberapa kelompok kerja. Dari data tersebut, dijabarkan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, yang ditampilkan sebagai berikut :

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada gambar berikut :



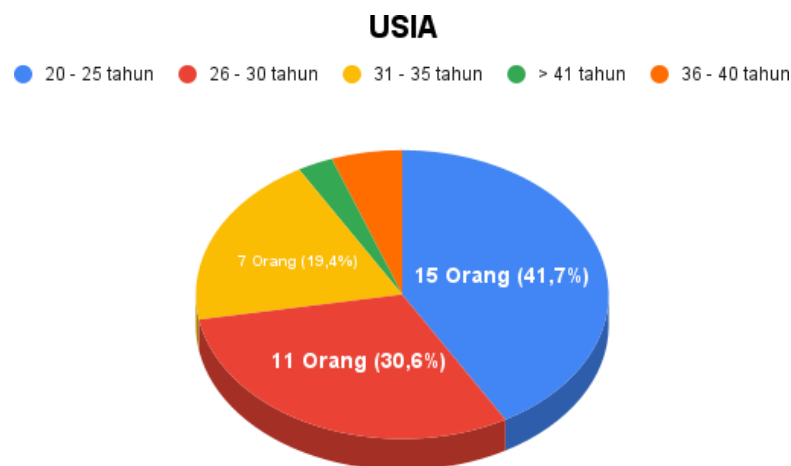
Gambar 4.3
Data Responden Menurut Jenis Kelamin
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

Dari segi jenis kelamin, responden dalam penelitian ini terdiri dari 24 orang perempuan atau sebesar 66,7% dan 12 orang laki-laki atau 33,3%. Perbandingan ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan perempuan lebih dominan dibanding

laki-laki. Dominasi perempuan dalam struktur responden ini dapat menggambarkan karakteristik lingkungan kerja di perusahaan yang memang banyak diisi oleh tenaga kerja perempuan, khususnya di bidang administrasi dan pelayanan. Namun demikian, keberadaan responden laki-laki juga cukup signifikan dan tetap berperan penting dalam mendukung kinerja perusahaan.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 4.4
Data Responden Menurut Usia
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

Jika ditinjau dari segi usia, responden penelitian didominasi oleh kelompok usia 20-25 tahun dengan jumlah 15 orang atau 41,7%. Kelompok usia 26-30 tahun menempati urutan kedua dengan jumlah 11 orang atau 30,6%. Selanjutnya, terdapat 7 orang responden yang berada pada kelompok usia 31-35 tahun atau sebesar 19,4%. Sementara itu, kelompok usia 36-40 tahun berjumlah 2 orang atau 5,6%, dan sisanya 1 orang atau 2,7% berada pada kelompok usia 41

tahun ke atas. Data ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden tergolong dalam usia produktif muda. Usia produktif umumnya berkaitan dengan tingkat energi, motivasi, serta kemampuan beradaptasi yang tinggi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh akan cukup merepresentasikan pandangan karyawan muda yang menjadi bagian besar dari tenaga kerja di perusahaan.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 4.5
Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

Responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai latar belakang pendidikan. Mayoritas responden adalah lulusan Sarjana (S1) dengan jumlah 27 orang atau sebesar 75,0%. Selanjutnya, terdapat responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 7 orang atau 19,4%. Sedangkan yang berasal dari kategori Diploma (D3) berjumlah 2 orang atau 5,6%. Dari hasil ini dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar responden telah menempuh pendidikan tinggi, khususnya jenjang sarjana. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pengetahuan, wawasan, serta kemampuan akademis yang cukup baik dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Sementara itu, responden yang berlatar belakang pendidikan menengah kejuruan maupun diploma meskipun jumlahnya lebih sedikit, tetap memberikan kontribusi penting dalam mendukung operasional perusahaan.

4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana penyebaran data serta menggambarkan ukuran pemusatan dari variabel penelitian, yaitu Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan jawaban kuesioner responden. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu setiap variabel penelitian dijelaskan untuk memahami karakteristiknya. Data yang dihimpun dari 36 responden kemudian ditabulasi menurut variabel penelitian, lalu diuraikan dengan bantuan program computer Microsoft Excel. Hasil analisis deskriptif ditunjukkan pada tabel 4.3 :

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Penelitian Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

STATISTIK DESKRIPTIF	BEBAN KERJA (X)	KINERJA KARYAWAN (Y)
Mean	39,83	33,92
Standard Error	1,42	1,58
Median	42	35
Mode	42	35
Standard Deviation	8,52	9,50
Sample Variance	72,66	90,19
Kurtosis	-0,19	-0,88
Skewness	-0,90	-0,46
Range	29	32
Minimum	21	15
Maximum	50	47
Sum	1434	1221
Count	36	36

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Untuk penjelasan statistik deskriptif penelitian mengenai variabel Beban Kerja (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.2.1 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 10, variabel Beban Kerja (X) memiliki nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 39,83, dengan *Median* 42 dan *Mode* 42. Hal ini menunjukkan adanya konsistensi data karena median dan modus yang identik menandakan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan pada skor yang sama, yakni 42, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menilai beban kerja berada pada kategori cukup tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap beban kerja relatif seragam

dan cenderung terkonsentrasi pada nilai di atas rata-rata. Dari segi penyebaran data, diperoleh nilai *Standard Deviation* sebesar 8,52 dan *Variance* sebesar 72,66. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat variasi jawaban responden yang cukup besar di sekitar nilai rata-rata. Rentang (*Range*) sebesar 29, dengan nilai *Minimum* 21 dan *Maximum* 50, memperlihatkan adanya perbedaan yang cukup signifikan antara karyawan yang merasa beban kerja lebih ringan dengan karyawan yang merasakan beban kerja sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya heterogenitas pengalaman kerja di antara responden, di mana sebagian kecil karyawan merasakan beban kerja yang lebih ringan, sementara mayoritas tetap menilai beban kerja cukup berat.

Dari aspek distribusi, nilai *Skewness* sebesar -0,90 menunjukkan kemencengan negatif (*left-skewed*), yang berarti bahwa distribusi data lebih banyak terkonsentrasi pada skor tinggi. Dengan kata lain, lebih banyak karyawan yang menilai beban kerja mereka berat daripada yang menilainya ringan. Sementara itu, nilai *Kurtosis* sebesar -0,19 menandakan distribusi data yang relatif mendekati normal, meskipun sedikit lebih datar (*platykurtic*) dibandingkan distribusi normal. Hal ini menandakan bahwa persepsi responden cukup menyebar secara merata, walaupun kecenderungan tetap berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Manado termasuk tinggi, dengan adanya variasi persepsi antar individu yang tidak dapat diabaikan.

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*Mean*) yang diperoleh adalah 33,92, dengan *Median* 35 dan *Mode* 35. Konsistensi antara *Median* dan *Mode* menandakan bahwa sebagian besar karyawan memberikan jawaban pada kisaran nilai 35, sehingga distribusi data cenderung stabil pada tingkat kinerja yang relatif baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kinerja mereka cukup tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dicapai. Dari sisi penyebaran data, nilai *Standard Deviation* sebesar 9,50 dan *variance* sebesar 90,19 memperlihatkan bahwa terdapat variasi jawaban yang cukup besar di antara responden. Rentang skor (*Range*) sebesar 32, dengan nilai *Minimum* 15 dan *Maximum* 47, semakin menegaskan adanya perbedaan yang cukup luas antara karyawan dengan kinerja paling rendah dan paling tinggi. Artinya, walaupun sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja yang baik, terdapat pula individu dengan tingkat kinerja yang lebih rendah dari rata-rata, dan di sisi lain ada pula karyawan dengan pencapaian kinerja yang sangat tinggi.

Berdasarkan distribusi data, nilai *Skewness* sebesar -0,46 menunjukkan bahwa distribusi data miring ke kiri (*left-skewed*), yang berarti lebih banyak responden berada pada kategori skor tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan menilai kinerjanya positif dan berada di atas rata-rata. Sedangkan nilai *Kurtosis* sebesar -0,88 menunjukkan bahwa data memiliki distribusi yang lebih datar dibandingkan distribusi normal (*platykurtic*). Hal ini menandakan bahwa meskipun mayoritas responden menilai kinerjanya baik,

terdapat variasi persepsi yang cukup luas di kalangan karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Manado tergolong baik, namun masih terdapat perbedaan nyata antar individu dalam hal pencapaian kinerja.

4.2.3 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel utama, yaitu Beban Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y. Sebelum melakukan interpretasi terhadap jawaban responden, terlebih dahulu ditetapkan kategori penilaian dengan cara menghitung interval skor, sebagaimana ditunjukkan pada perhitungan berikut :

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

Keterangan :

C = Interval

X_n = Nilai Tertinggi

X₁ = Nilai Terendah

K = Jumlah Kelas

Sumber : Sugiono (2012 : 92)

Jadi, perhitungannya adalah :

$$Interval = \frac{5 - 1}{4} = 0,7$$

Setelah nilai interval ditentukan, selanjutnya disusun rentang skala penilaian yang menghasilkan klasifikasi sebagai berikut :

Tabel 4.4
Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata-Rata Skor Jawaban

NO	RENTANG SKALA NILAI	KATEGORI	KETERANGAN
1	1,00 – 1,25	Sangat Rendah	SR
2	1,26 – 2,50	Rendah	R
3	2,51 – 3,75	Tinggi	T
4	3,76 – 5,00	Sangat Tinggi	ST

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

4.2.3.1 Beban Kerja (X)

Beban kerja ini menunjukkan hasil penilaian dari para responden mengenai tingkat beban kerja di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado. Beban kerja diukur melalui 10 item atau indikator yang dibuat berdasarkan 4 dimensi yaitu Target Kerja, Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu, dan Volume Pekerjaan. Berikut adalah tanggapan responden mengenai Beban Kerja di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado, yang ditampilkan pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja (X)

INSTRUMEN JAWABAN BEBAN KERJA (X)												Mean	Kategori
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden												
	1	2	3	4	5	F	%	F	%	F	%		
Target Kerja													
X1	7	17%	15	37%	7	17%	4	10%	3	7%		2,47	R
X2	0	0%	4	10%	5	12%	5	12%	22	54%		4,25	ST
Mean Indikator 1											3,36	T	
Kondisi Pekerjaan													
X3	0	0%	1	2%	6	15%	5	12%	24	59%		4,44	ST
X4	0	0%	6	15%	3	7%	6	15%	21	51%		4,17	ST
X5	1	2%	5	12%	0	0%	12	29%	18	44%		4,14	ST
Mean Indikator 2											4,25	ST	
Penggunaan Waktu													
X6	4	10%	16	39%	7	17%	4	10%	5	12%		2,72	T
X7	1	2%	0	0%	3	7%	8	20%	24	59%		4,50	ST
Mean Indikator 3											3,61	T	
Volume Pekerjaan													
X8	0	0%	4	10%	3	7%	6	15%	23	56%		4,33	ST
X9	0	0%	1	2%	5	12%	6	15%	24	59%		4,47	ST
X10	1	2%	4	10%	2	5%	4	10%	25	61%		4,33	ST
Mean Indikator 4											4,40	ST	
Mean Variabel											3,91	ST	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel beban kerja (X) yang disajikan dalam tabel, diketahui bahwa rata-rata keseluruhan (*mean* variabel) sebesar 3,91, yang termasuk dalam kategori Sangat Tinggi (ST). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado tergolong sangat tinggi. Artinya, karyawan merasakan adanya tuntutan pekerjaan yang besar baik dari segi target, kondisi, waktu, maupun volume pekerjaan yang harus diselesaikan.

Jika dilihat dari setiap indikator, pada indikator Target Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,36 dengan kategori Tinggi (T). Nilai ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menilai target kerja yang diberikan perusahaan sudah cukup tinggi, meskipun masih dalam batas kemampuan untuk dicapai. Selanjutnya, indikator Kondisi Pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,25

dengan kategori Sangat Tinggi (ST), yang berarti kondisi pekerjaan di lingkungan kerja menuntut konsentrasi, tanggung jawab, dan ketelitian yang tinggi sehingga berpotensi menambah beban kerja karyawan.

Pada indikator Penggunaan Waktu, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,61 dengan kategori Tinggi (T). Hal ini menunjukkan bahwa waktu kerja yang tersedia dirasakan cukup padat, namun masih dapat dimanfaatkan dengan efektif oleh sebagian besar karyawan. Sementara itu, indikator Volume Pekerjaan menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,40, termasuk dalam kategori Sangat Tinggi (ST). Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan tergolong sangat banyak dan menuntut alokasi waktu serta tenaga yang lebih besar.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan berada pada tingkat yang sangat tinggi, yang berarti karyawan merasakan tekanan dan tanggung jawab kerja yang besar dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kondisi ini perlu mendapat perhatian manajemen agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja maupun kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

4.2.3.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan akan mencerminkan hasil penilaian dari para responden mengenai kemampuan kerja karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan 10 indikator yang diambil dari lima dimensi, yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Disiplin Kerja dan Kehadiran, serta Kemampuan Bekerja Sama. Berikut

ini adalah tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di Kantor Cabang Manado yang terdapat pada tabel 4.6 :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	1	2	3	4	5							
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kualitas Kerja												
Y1	2	5%	7	17%	2	5%	5	12%	20	49%	3,94	ST
Y2	2	5%	8	20%	3	7%	6	15%	17	41%	3,78	ST
Mean Indikator 1											3,86	ST
Kuantitas Kerja												
Y3	0	0%	11	27%	1	2%	10	24%	14	34%	3,75	T
Y4	5	12%	18	44%	11	27%	2	5%	0	0%	2,28	R
Mean Indikator 2											3,01	T
Tanggung Jawab												
Y5	16	39%	13	32%	4	10%	3	7%	0	0%	1,83	R
Y6	0	0%	4	10%	3	7%	15	37%	14	34%	4,08	ST
Mean Indikator 3											2,96	T
Disiplin Kerja dan Kehadiran												
Y7	0	0%	7	17%	4	10%	11	27%	14	34%	3,89	ST
Y8	2	5%	4	10%	1	2%	11	27%	18	44%	4,08	ST
Mean Indikator 4											3,99	ST
Kemampuan Bekerja Sama												
Y9	5	12%	19	46%	7	17%	5	12%	0	0%	2,33	R
Y10	2	5%	5	12%	3	7%	9	22%	17	41%	3,94	ST
Mean Indikator 5											3,14	T
Mean Variabel											3,39	T

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai rata-rata keseluruhan (mean variabel) sebesar 3,39, yang termasuk dalam kategori Tinggi (T). Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado berada pada tingkat yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan telah mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai tanggung jawab dan target yang

diberikan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar mencapai kategori sangat tinggi.

Jika dilihat berdasarkan masing-masing indikator, pada indikator Kualitas Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,86 dengan kategori Sangat Tinggi (ST). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan mutu yang baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, indikator Kuantitas Kerja memperoleh rata-rata 3,01 dengan kategori Tinggi (T), yang berarti karyawan cukup produktif dalam menyelesaikan tugas sesuai jumlah pekerjaan yang diberikan, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan efisiensi dan hasil kerja.

Pada indikator Tanggung Jawab, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,96 dengan kategori Tinggi (T). Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan, walaupun masih terdapat sebagian kecil karyawan yang perlu meningkatkan konsistensi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kemudian, indikator Disiplin Kerja dan Kehadiran menunjukkan nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,99 dengan kategori Sangat Tinggi (ST). Artinya, tingkat kedisiplinan dan kehadiran karyawan tergolong sangat baik, mencerminkan sikap kerja yang profesional dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.

Selanjutnya, indikator Kemampuan Bekerja Sama memperoleh rata-rata sebesar 3,14, yang termasuk kategori Tinggi (T). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja, meskipun

peningkatan dalam koordinasi dan komunikasi masih dapat dilakukan agar lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, yang berarti karyawan telah menunjukkan kemampuan kerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek-aspek seperti tanggung jawab dan kuantitas kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat menuju kategori sangat tinggi secara merata di seluruh indikator.

4.2.4 Total Skor

Untuk mengetahui seberapa baik respon responden terhadap variabel yang diteliti, berikut ini dijelaskan jumlah dan persentase yang diperoleh. Hal ini akan menunjukkan kondisi dari variabel Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisisnya dapat dilihat pada bagian berikut ini :

4.2.4.1 Total Skor Beban Kerja (X)

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel Beban Kerja (X) yang terdiri atas 10 indikator dengan 36 responden menghasilkan total skor keseluruhan sebesar 1.434. Skor ini diperoleh dari akumulasi jawaban responden pada setiap butir pertanyaan dengan menggunakan skala Likert lima poin, di mana setiap jawaban diberi bobot nilai dari 1 hingga 5 sesuai dengan tabel bobot yang telah ditentukan. Dengan demikian, total skor mencerminkan tingkat persepsi responden terhadap kondisi beban kerja di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado.

Untuk menginterpretasikan total skor tersebut, terlebih dahulu ditentukan skor kriterium sebagai pembanding. Skor kriterium dihitung dengan rumus :

$$\text{Skor Kriterium} = \text{Jumlah Item} \times \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

Dengan jumlah item 10, skor tertinggi 5, dan jumlah responden 36, maka skor kriterium adalah :

$$8 \times 5 \times 36 = 1.800$$

Selanjutnya, total skor hasil (1.434) dibandingkan dengan skor kriterium (1.800) untuk memperoleh persentase capaian responden. Perhitungannya sebagai berikut :

$$\frac{1.434}{1.800} \times 100 = 79,6\%$$



Gambar 4.6

Total Skor Beban Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan gambar di atas, total skor instrumen jawaban variabel Beban Kerja mencapai 1.434 atau 79,6%, yang berada pada kuartil ketiga (Q4) dan termasuk dalam kategori “Tinggi” serta mendekati “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan responden tergolong tinggi, meskipun masih terdapat gap sebesar 20,4% menuju kategori optimal, sehingga pengelolaan beban kerja tetap perlu diperhatikan agar tidak menimbulkan dampak negatif.

4.2.4.2 Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel Beban Kerja (X) yang terdiri atas 10 indikator dengan 36 responden menghasilkan total skor keseluruhan sebesar 1.434. Skor ini diperoleh dari akumulasi jawaban responden pada setiap butir pertanyaan dengan menggunakan skala Likert lima poin, di mana setiap jawaban diberi bobot nilai dari 1 hingga 5 sesuai dengan tabel bobot yang telah ditentukan. Dengan demikian, total skor mencerminkan tingkat persepsi responden terhadap kondisi beban kerja di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado.

Untuk menginterpretasikan total skor tersebut, terlebih dahulu ditentukan skor kriterium sebagai pembanding. Skor kriterium dihitung dengan rumus :

Skor Kriterium = Jumlah Item \times Skor Tertinggi \times Jumlah Responden

Dengan jumlah item 10, skor tertinggi 5, dan jumlah responden 36, maka skor kriterium adalah :

$$8 \times 5 \times 36 = 1.800$$

Selanjutnya, total skor hasil (1.168) dibandingkan dengan skor kriterium (1.800) untuk memperoleh persentase capaian responden. Perhitungannya sebagai berikut :

$$\frac{1.168}{1.800} \times 100 = 64,8\%$$



Gambar 4.7
Total Skor Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan gambar di atas, total skor instrumen jawaban variabel Kinerja Karyawan mencapai 1.168 atau setara dengan 64,8%. Posisi ini berada pada kuartil ketiga (Q4) sehingga termasuk dalam kategori “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan sudah berjalan dengan baik, meskipun belum mencapai tingkat maksimal. Masih terdapat gap sebesar 35,2% menuju kategori “Sangat Tinggi”, yang berarti pencapaian kinerja karyawan belum optimal. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sehingga capaian karyawan dapat ditingkatkan menuju kategori tertinggi.

4.2.5 Pengukuran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.2.5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan melibatkan 36 responden. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson Product Moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari semua skor. Untuk menentukan nilai validitas, digunakan nilai korelasi $r = 0,6$ dengan jumlah responden sebanyak 36. Dari tabel *Pearson Product Moment*, diperoleh nilai $r(0,6, 36)$ sebesar 0,329. Jika hasil korelasi validitas lebih besar dari 0,329, maka butir pertanyaan atau instrumen tersebut dianggap sudah valid.

Dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan SPSS 27, hasil uji validitas dapat ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

1. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)

Untuk jelasnya validitas variabel Beban Kerja (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X)

NO	DAFTAR PERTANYAAN	STAT. PRODUK MOMENT (r)	VALIDITAS	N	KET
1	JAWABAN PERTANYAAN 1	0,329	0,671	36	VALID
2	JAWABAN PERTANYAAN 2	0,329	0,797	36	VALID
3	JAWABAN PERTANYAAN 3	0,329	0,886	36	VALID
4	JAWABAN PERTANYAAN 4	0,329	0,902	36	VALID
5	JAWABAN PERTANYAAN 5	0,329	0,842	36	VALID
6	JAWABAN PERTANYAAN 6	0,329	0,610	36	VALID
7	JAWABAN PERTANYAAN 7	0,329	0,775	36	VALID
8	JAWABAN PERTANYAAN 8	0,329	0,862	36	VALID
9	JAWABAN PERTANYAAN 9	0,329	0,912	36	VALID
10	JAWABAN PERTANYAAN 10	0,329	0,836	36	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Berdasarkan tabel 4.7 yang menampilkan hasil analisis uji validitas untuk semua pertanyaan atau instrumen pada variabel Beban Kerja (X), dinyatakan bahwa variabel tersebut valid karena nilai r yang diperoleh diatas 0,329. Dengan demikian, variabel Beban Kerja (X) layak digunakan sebagai variabel penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk lebih jelasnya, validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari koefisien validitas setiap butir pertanyaan berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

NO	DAFTAR PERTANYAAN	STAT.	VALIDITAS	N	KET
		PRODUK MOMENT (r)			
1	JAWABAN PERTANYAAN 1	0,329	0,887	36	VALID
2	JAWABAN PERTANYAAN 2	0,329	0,940	36	VALID
3	JAWABAN PERTANYAAN 3	0,329	0,917	36	VALID
4	JAWABAN PERTANYAAN 4	0,329	0,776	36	VALID
5	JAWABAN PERTANYAAN 5	0,329	0,695	36	VALID
6	JAWABAN PERTANYAAN 6	0,329	0,816	36	VALID
7	JAWABAN PERTANYAAN 7	0,329	0,822	36	VALID
8	JAWABAN PERTANYAAN 8	0,329	0,895	36	VALID
9	JAWABAN PERTANYAAN 9	0,329	0,642	36	VALID
10	JAWABAN PERTANYAAN 10	0,329	0,872	36	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Berdasarkan tabel 4.8 yang menampilkan hasil analisis uji validitas untuk semua pertanyaan atau instrumen pada variabel Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan bahwa variabel tersebut valid karena nilai r yang diperoleh diatas 0,329. Dengan demikian, variabel Kinerja Karyawan (Y) layak digunakan sebagai variabel penelitian.

4.2.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2019), uji reliabilitas bisa dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha - Cronbach Kriteria uji reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6, jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS 27 hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

1. Uji Reliabilitas Beban Kerja (X)

Uji reliabilitas dari variabel Beban Kerja (X) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X)

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS	KETERANGAN
Beban Kerja (X)	0,936	10	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Berdasarkan tabel 16, hasil analisis uji reliabilitas untuk variabel Beban Kerja (X) adalah 0,936. Nilai *Cronbach's alpha* dari variabel tersebut $> 0,6$, sehingga dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan sebagai variabel dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji reliabilitas dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS	KETERANGAN
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	10	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Berdasarkan tabel 4.10, hasil analisis uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,948. Nilai *Cronbach's alpha* dari variabel tersebut $> 0,6$, sehingga dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan sebagai variabel dalam penelitian.

4.2.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi sederhana dan penjelasan variabel Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.703	5.17234

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,844. Nilai ini merepresentasikan keeratan hubungan antara variabel independen yaitu Beban Kerja (X) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Interpretasi nilai R yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori sangat kuat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki peranan yang penting dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, nilai *Standard Error of the Estimate* (SEE) sebesar 5,17234 mengindikasikan besarnya tingkat kesalahan standar dalam memprediksi variabel dependen. Nilai SEE yang relatif kecil memperlihatkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cukup baik dalam memprediksi variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti penyimpangan antara nilai aktual dan nilai prediksi relatif rendah, sehingga model dapat diandalkan untuk menggambarkan hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, dengan mempertimbangkan nilai korelasi (R) dan kesalahan standar (SEE), dapat ditegaskan bahwa model regresi sederhana yang digunakan telah memberikan hasil yang memadai. Model ini mampu menunjukkan hubungan yang nyata dan relevan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado.

4.2.7 Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai R Square sebesar 0,712 menunjukkan bahwa variabel beban kerja berkontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 71,2%. Artinya, sebagian besar perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat diterangkan oleh kondisi beban kerja yang mereka alami. Sementara itu, sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,703 menunjukkan adanya penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel penelitian. Nilai ini semakin memperkuat bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat, sehingga hubungan antara kedua variabel bukan hanya kebetulan, tetapi mencerminkan realitas yang signifikan di lapangan.

4.2.8 Uji Signifikansi (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial. Dimana pada penelitian

ini untuk melihat pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis dapat dilihat dari output SPSS 27 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Summary Output Coefficients Variabel
Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.528	4.176		-.845	.404
	Beban Kerja	.940	.103	.844	9.165	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis yang diuji adalah :

H₀ : $\beta_1 \leq 0$, artinya Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : $\beta_1 > 0$, artinya Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: jika nilai t hitung $>$ t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sebaliknya, jika t hitung \leq t tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Selain itu, keputusan juga dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.), yaitu apabila Sig. $<$ 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sedangkan jika Sig. \geq 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t hitung = 9,165, sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat bebas (df) = n –

$k - 1 = 36 - 1 - 1 = 34$ adalah 2,030. Karena t hitung (9,165) > t tabel (2,030) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Beban Kerja PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa variabel beban kerja berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado menghadapi tuntutan pekerjaan yang besar, baik dari segi target kerja, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, maupun volume pekerjaan. Kondisi ini mencerminkan bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan cukup kompleks dan menuntut tingkat ketelitian serta kecepatan kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2018), beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas individu, maka akan menimbulkan dorongan untuk bekerja lebih optimal. Namun, bila beban kerja melebihi batas kemampuan, hal ini dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta menurunkan efektivitas kerja. Dalam konteks penelitian ini, meskipun beban

kerja tergolong tinggi, karyawan tetap mampu menyelesaikan tugas secara efektif, yang menunjukkan kemampuan adaptasi dan profesionalisme dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak negatif, selama perusahaan mampu mengelolanya secara proporsional. Pembagian tugas yang seimbang dan dukungan organisasi yang memadai menjadi faktor penting untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja.

4.3.2 Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado berada dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa karyawan telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, baik dari segi kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, disiplin, maupun kemampuan bekerja sama. Karyawan menunjukkan kedisiplinan yang baik, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta komitmen dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang tinggi dapat dicapai apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat, lingkungan kerja yang kondusif, serta beban kerja yang sesuai dengan kemampuan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan dan motivasi, serta faktor eksternal seperti kebijakan organisasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keberhasilan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado dalam mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi tidak terlepas dari dukungan sistem kerja yang baik, pembagian tanggung jawab yang jelas, serta komunikasi yang efektif antarpegawai.

4.3.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,844 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara beban kerja dan kinerja karyawan, sementara nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,712 menunjukkan bahwa 71,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji t juga memperlihatkan bahwa $t_{hitung} (9,165) > t_{tabel} (2,030)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis penelitian diterima.

Temuan ini memperkuat teori Hasibuan (2018) dan Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Apabila beban kerja diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan individu, maka akan mendorong

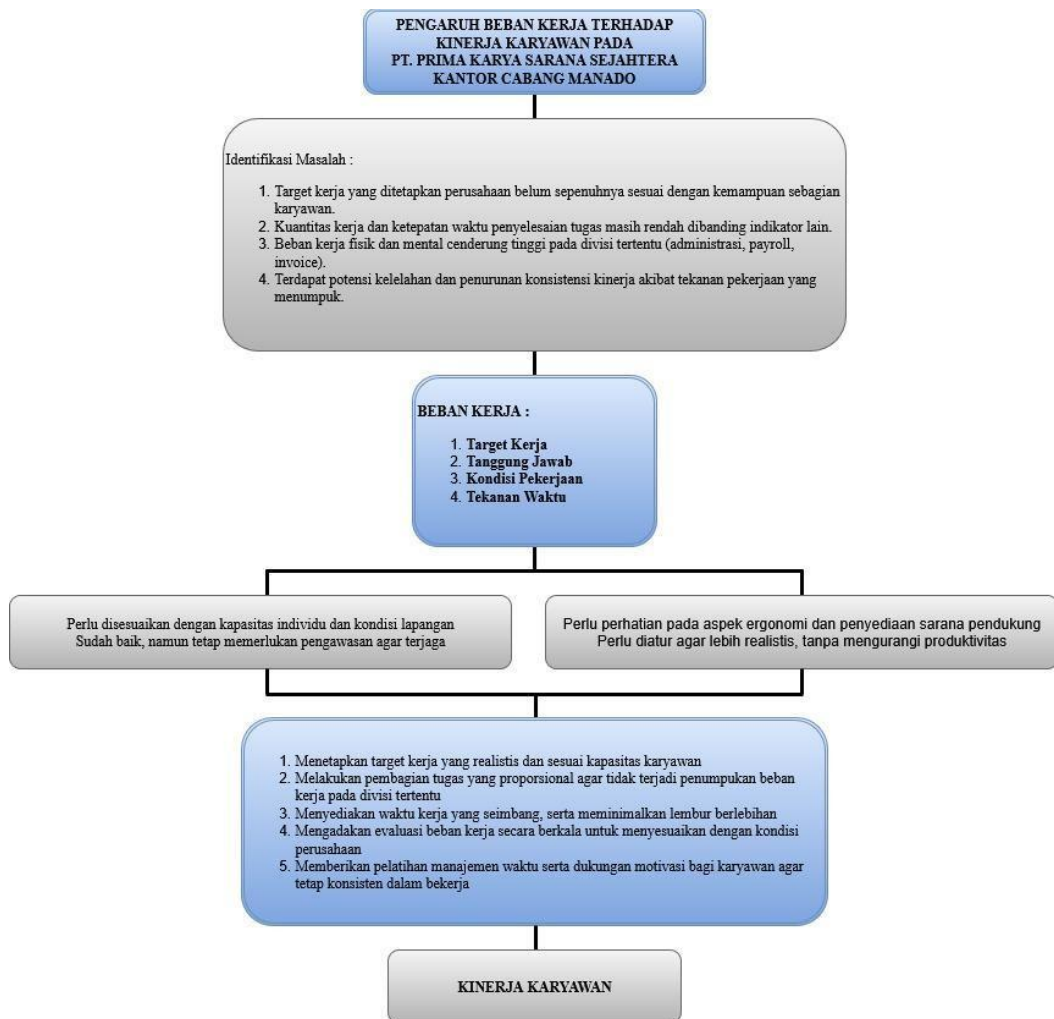
peningkatan semangat kerja serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja.

Secara empiris, hasil penelitian di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera menunjukkan bahwa meskipun karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi, mereka tetap mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini menggambarkan adanya sistem manajemen kerja yang efektif serta dukungan organisasi yang baik, sehingga tekanan kerja tidak menghambat produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin optimal pengelolaan beban kerja oleh perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Perusahaan perlu terus menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan agar produktivitas tetap tinggi serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

4.3.4 Implementasi

Melalui pengelolaan beban kerja yang baik, perusahaan dapat menekan potensi timbulnya kelelahan fisik maupun mental, sekaligus meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Adapun rancangan implementasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada bagan berikut :



Gambar 4.8
Model Implementasi Beban Kerja (X) dan untuk
mendukung Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Manado, peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum beban kerja karyawan berada dalam kategori baik. Akan tetapi, masih terdapat kendala pada penetapan target kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan sebagian karyawan. Selain itu, tekanan pekerjaan yang cukup tinggi pada divisi tertentu menimbulkan potensi kelelahan dan menurunnya konsistensi dalam bekerja.
2. Kinerja karyawan juga tergolong baik. Indikator seperti loyalitas, disiplin, dan inisiatif sudah tercermin dengan baik dalam pelaksanaan tugas. Namun demikian, aspek kuantitas kerja dan ketepatan waktu masih menjadi kelemahan yang perlu diperbaiki agar hasil kerja dapat lebih optimal.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menurunkan kinerja, khususnya dalam hal jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dan ketepatan waktu penyelesaiannya. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Manado adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu menetapkan target kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dan kondisi pekerjaan agar tidak menimbulkan tekanan berlebih.
2. Distribusi pekerjaan perlu dilakukan secara merata agar tidak terjadi penumpukan beban kerja hanya pada divisi tertentu.
3. Perusahaan perlu memperhatikan pengaturan waktu kerja dan mengurangi beban lembur yang berlebihan untuk menjaga keseimbangan fisik dan mental karyawan.
4. Untuk mempertahankan aspek loyalitas, disiplin, dan inisiatif yang sudah baik, perusahaan perlu memberikan penghargaan berupa insentif atau bentuk apresiasi lainnya.
5. Perusahaan dapat memberikan pelatihan yang relevan agar karyawan lebih mampu menghadapi beban kerja yang kompleks serta meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Suasana kerja yang positif dan kerja sama tim yang baik perlu terus dibangun untuk mengurangi stres dan mendukung peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. 2022. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung*. Jurnal Ilmu Administrasi, 9(2), 101–110.
- Anuraga, R., Pratama, S., dan Dewi, L. 2021. *Metodologi Penelitian: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2019. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cascio, W. F. 2013. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. dan Creswell, J. D. 2020. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: SAGE Publications.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Dhania, D. R. 2010. *Analisis Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 2(1), 15–21.
- Farisi, S., Nuraini, D., dan Hasan, M. 2020. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri*. Jurnal Administrasi Bisnis, 7(3), 88–97.
- Fauziyatunnisa. 2021. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 5(1), 25–36.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., dan Anderson, R. E. 2020. *Multivariate Data Analysis*. London: Pearson Education Limited.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handayani, R. 2024. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup Digital*. Jurnal Bisnis dan Teknologi, 3(2), 120–130.
- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriansyah, A. 2022. *Kinerja Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Krisdianto, D., Rahayu, F., dan Hidayat, S. 2023. *Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah Daerah*. Jurnal Administrasi Publik, 10(1), 55–64.
- Mahawati, S., Nugroho, A., dan Tarwaka, T. 2021. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan di Industri Manufaktur*. Jurnal Ergonomi Indonesia, 2(1), 1–10.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mustakim, A. 2014. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nazir, M. 2020. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Normiyati, D. dan Wardhana, I. 2022. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 14(3), 230–240.
- Nurhaliza, S. 2023. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa*. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(2), 77–85.
- Poletiek, F. H. 2019. *Hypothesis Testing and Statistical Inference*. London: Routledge.
- Prastiwi, E., Widya, D., dan Saputra, R. 2022. *Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Manajemen Industri, 5(2), 145–156.
- Pratama, A. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rahmawati, D. 2021. *Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama*. Jurnal Akuntansi dan Administrasi Publik, 8(1), 34–42.
- Riduwan. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2019. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rumawas, M., Putra, F., dan Langi, S. 2021. *Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Publik*. Jurnal Administrasi Publik, 5(1), 12–22.

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sujarweni, V. W. 2022. *Metodologi Penelitian: Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, S. H. 2020. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suwanto, dan Priansa, D. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka, T. 2004. *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Utama, T., Rahayu, S., dan Mulyadi, A. 2019. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Denpasar*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 55–64.
- Yuliani, R. 2021. *Beban Kerja, Stres, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 47–56.
- Mariska Walean, Efendy Rasjid, Juliet Makinggung, Margaretha Rundengan. 2020. *Analisis Beban Kerja Karyawan Pada Bagian Receiving Di Sintesa Peninsula Hotel Manado*. *Jurnal Penelitian Bisnis*, 77-88.
- Sejarah PT. Prima Karya Sarana Sejahtera <https://pkss.co.id/about/our-story/>
Diakses pada 25 Agustus 2025.
- Visi-misi dan jaringan kerja PT. Prima Karya Sarana Sejahtera
<https://pkss.co.id/about/vision-mision/>, <https://pkss.co.id/about/our-network/>
Diakses pada 25 Agustus 2025.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA KANTOR CABANG MANADO

A. RESPONDEN

1. Jenis Kelamin L P
:
2. Pendidikan SMA/ D3 S1
: SMK Lainnya
3. Usia : 20-25 31-35 > 40
Tahun Tahun Tahun
 26-30 36-40
Tahun Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu/Sdra/i yang terhormat,

Dalam rangka penelitian, saya mohon bantuan bapak/ibu/sdra/i sebagai responden dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Manado”. Sebelum mengisi kuesioner ini diharapkan agar bapak/ibu/sdara/i memperhatikan petunjuk pengisian sebagai berikut :

- a. Kepada Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda silang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia dan pilih sesuai keadaan sebenarnya.
- c. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Kurang Setuju (KS)
 - 4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Beban Kerja (X)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Target Kerja						
1	Target kerja yang diberikan kepada saya terasa sulit untuk dicapai					
2	Pekerjaan yang saya terima harus diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat					
Kondisi Pekerjaan						
3	Tekanan pekerjaan yang saya hadapi terasa cukup berat					
4	Kondisi lingkungan kerja kurang mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
Penggunaan Waktu						
5	Saya sering bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan					
6	Jadwal pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang tersedia					
Volume Pekerjaan						
7	Saya sering mengerjakan banyak tugas dalam waktu yang bersamaan					
8	Volume pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan minim kesalahan					
Kuantitas Kerja						
3	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
Tanggung Jawab						
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu					
6	Saya bertanggung jawab atas setiap hasil pekerjaan yang saya lakukan					
Disiplin Kerja dan Kehadiran						
7	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja					
8	Saya mematuhi aturan dan disiplin kerja yang berlaku di perusahaan					
Kemampuan Bekerja Sama						
9	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan satu tim					
10	Saya jarang mengalami konflik dengan rekan kerja					

Lampiran 2. Skor Beban Kerja (X) dari 36 Responden

Identitas Responden	SKOR BEBAN KERJA (X)										TOTAL SKOR
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	
1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	21
2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	1	21
3	1	2	4	3	2	2	3	5	4	5	31
4	2	2	3	2	2	1	5	2	3	2	24
5	1	3	2	3	2	3	4	2	3	2	25
6	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	27
7	2	5	3	2	1	1	4	4	3	4	29
8	2	5	4	5	5	2	5	5	4	5	42
9	1	4	4	3	4	2	4	3	4	3	32
10	2	4	3	2	4	2	4	4	4	3	32
11	2	4	4	5	4	2	4	3	4	5	37
12	1	4	5	4	4	2	4	5	4	5	38
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
14	2	4	5	5	4	1	4	4	5	5	39
15	2	5	4	5	4	1	4	5	5	5	40
16	3	3	5	4	5	2	5	4	5	5	41
17	3	3	5	4	5	2	5	4	5	5	41
18	3	3	5	4	5	2	5	4	5	5	41
19	1	5	5	4	5	2	5	5	5	5	42
20	1	5	5	4	5	2	5	5	5	5	42
21	2	5	5	5	4	2	5	5	5	5	43
22	2	5	5	5	4	2	5	5	5	5	43
23	2	5	5	5	4	2	5	5	5	5	43
24	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	44
25	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	44
26	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	44
27	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	45
28	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	45
29	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	47
30	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	47
31	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
32	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
TOTAL	89	153	160	150	149	98	162	156	161	156	1434
RATA-RATA	2,47	4,25	4,44	4,17	4,14	2,72	4,50	4,33	4,47	4,33	39,83
PERTANYAAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10

Lampiran 3. Skor Kinerja Karyawan (Y) dari 36 Responden

Identitas Responden	SKOR KINERJA KARYAWAN (Y)										TOTAL SKOR
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	
1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	15
2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	19
3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	19
4	3	2	2	2	1	4	3	2	2	2	23
5	3	2	2	2	1	4	3	2	2	2	23
6	2	3	2	1	2	4	3	3	1	4	25
7	4	3	3	2	1	2	4	4	1	2	26
8	2	2	2	2	1	4	4	4	2	4	27
9	2	2	2	2	2	4	5	4	2	4	29
10	2	2	2	2	2	4	5	4	2	4	29
11	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	15
12	4	4	4	2	1	4	2	4	2	5	32
13	5	4	4	1	1	5	4	4	1	4	33
14	5	4	5	2	2	3	4	4	2	4	35
15	4	4	4	2	1	4	2	4	2	5	32
16	2	2	2	1	1	2	2	4	2	3	21
17	5	4	4	2	2	4	4	5	1	4	35
18	5	4	4	2	2	4	4	5	1	4	35
19	5	5	4	2	2	4	4	4	2	5	37
20	5	5	4	2	1	5	4	5	3	5	39
21	4	3	4	2	2	4	3	4	2	3	31
22	5	5	5	3	1	4	5	5	2	5	40
23	5	5	4	2	2	5	4	5	2	4	38
24	4	5	5	3	2	5	4	5	2	3	38
25	5	5	5	3	1	4	5	5	2	5	40
26	5	5	4	2	1	5	4	5	3	5	39
27	5	5	5	3	2	4	5	5	3	5	42
28	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	43
29	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	43
30	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	45
31	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	44
32	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	45
33	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	46
34	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
35	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	46
36	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	45
TOTAL	142	136	135	82	66	147	140	147	84	142	1221
RATA-RATA	3,94	3,78	3,75	2,28	1,83	4,08	3,89	4,08	2,33	3,94	33,92
PERTANYAAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10

Lampiran 4. Total Skor Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

No	ANALISA TOTAL SKOR X1	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	10					
3	JUMLAH RESPONDEN	36					
4	TOTAL SKOR JAWAB TERTINGGI	1800	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 10 X 36 = 1800				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1434					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	79,67					
7	QUARTIL (EMPAT BAGIAN YANG SAMA)	450					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
			360	720	1080	1440	1800

No	ANALISA TOTAL SKOR X1	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	10					
3	JUMLAH RESPONDEN	36					
4	TOTAL SKOR JAWAB TERTINGGI	1800	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 9 X 53 = 2100				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1168					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	64,89					
7	QUARTIL (EMPAT BAGIAN YANG SAMA)	450					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
			360	720	1080	1440	1800

Lampiran 5. Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 6. Tabel Nilai t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3088
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688