

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Rajawali Banjaran

Lisda Meilany¹, Robbi Zidni Ilma²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung
lisdameilany9997@gmail.com¹

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of workload on employee performance at PT Mitra Rajawali Banjaran. This research is categorized as descriptive research and a quantitative approach with an instrument in the form of a questionnaire the population in this study was 66 employees. Sampling was taken using simple random sampling. Data collection uses questionnaires and observation. Test the validity of the instrument using pearson product moment while testing reliability using Cronbach Alpha with the help of SPSS. The measuring tool is proven to be valid and reliable for research instruments this research hypothesis test uses simple linear regression analysis, Determination (R²), t test (Partial). The research result are proven workload has a significant positive effect on employee.

Keywords: workload, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Rajawali Banjaran. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif dengan instrument berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 66 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Uji validitas instrument dengan menggunakan product moment pearson sedangkan uji reabilitas dengan cronbach Alpha dengan bantuan SPSS. Alat ukur terbukti valid dan reliable untuk instrument penelitian. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, Koefesien Determinasi (R²), Uji t (Parsial) Hasil penelitian terbukti: Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: beban kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Peneliti mengambil penelitian di salah satu perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Bandung, yaitu perusahaan PT Mitra Rajawali Banjaran (MRB), perusahaan yang merupakan produsen Alat Kesehatan Dimana berdiri sejak tahun 1986, PT Mitra Rajawali Banjaran adalah perusahaan yang memproduksi Alat Kesehatan diantaranya, Alat Suntik Sekali Pakai (ASSP), Kondom, Foley Catheter, serta Duk Sekali Pakai, dan produk lainnya (Hyperbaric Oxygen Therapy) Didalam proses nya PT Mitra Rajawali Banjaran telah melakukan perbaikan dan inovasi untuk memenuhi kebutuhan yang besar di pangsa pasar, dimana produk yang diproduksi oleh PT Mitra Rajawali Banjaran di pasarkan di pasar Pemerintah, dan regular.

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

Berikut data formasi karyawan di PT Mitra Rajawali Banjaran Tahun 2023, dengan rincian pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. Formasi Karyawan

No	Uraian	Jenis Kelamin		Jml.
		L	P	
1	Direktur	1	-	1
2	Manager	1	-	1
3	Supervisor	8	4	12
4	Ka. Regu	4	1	5
5	Koordinator	2	-	2
6	Pelaksana	39	6	45
JUMLAH		55	11	66

Sumber dari: PT Mitra Rajawali Banjaran

Berdasarkan data di atas bahwa jumlah karyawan di PT Mitra Rajawali Banjaran sebanyak 66 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan, dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, maka perusahaan dituntut untuk dapat melakukan dan mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik dari modal kerja mencakup bahan baku, promosi, serta sarana dan prasarana seperti mesin dan fasilitas produksi, serta sarana kerjanya lainnya, seperti bahan baku, material, pemasaran maupun manusia (SDM). Walaupun sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia.

Di era globalisasi saat ini, bisnis persaingan industry semakin ketat, dan sering juga terjadi suatu masalah yang berujung keberlangsungan terhadap jalannya perusahaan, perusahaan perlu mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang baik, setiap perusahaan harus terus bertahan dan berkembang serta kreatif dan inovatif, oleh karena itu organisasi di dalam perusahaan dituntut memiliki komitmen yang saling mendukung demi tercapainya tujuan organisasi. Disamping itu organisasi memiliki komitmen untuk mendukung perkembangan anggotanya dengan memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, memberikan pekerjaan yang menantang, memajukan dan memberdayakan anggota organisasi. Komitmen organisasi dapat tercipta jika organisasi/perusahaan memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya (Masram & Mu'Ah, 2017).

Dalam mencapai tujuannya, selain dari mempertahankan keberlangsungan perusahaan, dan mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka dari itu perusahaan merancang strategi sebaik mungkin dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Dengan menjalankan hal tersebut diharapkan perusahaan dapat memiliki daya saing, sehingga tujuannya dapat tercapai, dan setiap perusahaan akan selalu mengharapkan terhadap karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan, selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. elemen yang benar-benar penting pada suatu organisasi. Pada suatu organisasi sangatlah berarti serta tidak bisa dipisahkan, berhasil tidaknya harapan organisasi benar-benar ditetapkan oleh peran sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah komponen terpenting, dan organisasi harus dapat menunjukkan hasil kerja yang baik untuk perusahaan. Tanpa kontribusi manusia, meskipun berbagai komponen yang diperlukan Jika itu tersedia, organisasi atau perusahaan tidak akan beroperasi, karena faktor manusia merupakan pusat dan tulang punggung organisasi, sehingga Instansi perusahaan itu sendiri harus memberikan arahan yang positive dalam mencapai tujuan. Selain itu yang berfungsi sebagai sumber daya orang-orang di sini adalah karyawan mereka adalah aset utama organisasi dan memiliki peran strategis dalam perusahaan, seperti berpikir, merencanakan, dan mengawasi operasi. (Hasibuan Malaya S.P. 2018)

Di mana kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. Menurut Bahri Dkk (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, oleh karena itu pengelolaan dalam sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bukanlah tugas yang mudah, hal yang perlu diperhatikan adalah mengukur beban kerja karyawan

Masalah yang memengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penting untuk mencapai tingkat kinerja terbaik organisasi memperhatikan keadaan sumber daya manusia karena tubuh manusia diciptakan untuk memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. dengan mempertimbangkan beban kerja

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang dapat diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidakseimbangan kerja. Dan beban kerja yang paling kompleks adalah banyaknya hasil dari kinerja karyawan yang tidak seimbang dalam memperhatikan tugas, baik fisik maupun mental, adalah Dengan memberikan beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja perusahaan itu sendiri.

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

Tabel 2. Prasurvei Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi	4	5	1	0	0
	Hasil Presentase	40%	50%	10%	0%	0%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	4	4	2	0	0
	Hasil Presentase	40%	40%	20%	0%	0%
3	saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	5	4	1	0	0
	Hasil Presentase	50%	40%	10%	0	0
4	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan	3	4	3	0	0
	Hasil Presentase	30%	40%	30%	0%	0%
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti terhadap tugas yang diberikan	5	2	3	0	0
	Hasil Presentase	50%	20%	30%	0%	0%

Sumber dari PT Mitra Rajawali Banjaran

Berdasarkan Table 2 memperlihatkan juga, terlihat kinerja karyawan PT Mitra Rajawali Banjaran perlu diperbaiki. Hal ini terlihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu masih banyaknya karyawan yang melalaikan tugas dan banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT Mitra Rajawali Banjaran membutuhkan kinerja tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dengan beban kerja memiliki hubungan yang erat, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan karyawan dan beban kerja yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan mudah.

Tabel 3. Prasurvei Beban Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Beban Kerja sudah sesuai dengan standar kerja	0	2	2	3	3
	Hasil Presentase	0%	20%	20%	30%	30%
2	Saat jam istirahat saya tetap menyelesaikan pekerjaan	1	4	1	1	3
	Hasil Presentase	10%	40%	10%	10%	30%
3	Terkadang saya merasa sibuk dengan pekerjaan saya	5	3	1	0	1
	Hasil Presentase	50%	30%	10%	0%	10%
4	Terkadang di jam pulang kerja saya tidak on time dengan standar jam kerja	2	2	3	1	2
	Hasil Presentase	20%	20%	30%	10%	20%
5	Saya dapat menikmati pekerjaan saya yang dilakukan	1	3	4	2	0
	Hasil Presentase	10%	30%	40%	20%	0%

Sumber dari PT Mitra Rajawali Banjaran

Berdasarkan Table 3 memperlihatkan, kurangnya perhatian perusahaan terhadap beban kerja karyawan. Masih ada karyawan yang merasa bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan standar kerja, serta masih ada karyawan yang saat jam istirahat tetap melaksanakan/menyelesaikan pekerjaannya dan masih terdapat juga karyawan yang sibuk dengan beban

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

pekerjaannya. Dampak tersebut adalah karyawan tidak bisa menikmati pekerjaan karena terlalu banyak beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi di PT Mitra Rajawali Banjaran, dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 adalah laba perusahaan PT Mitra Rajawali Banjaran mengalami penurunan, dikarenakan melonjaknya angka inflasi pembelian bahan baku, serta pada Tahun 2022 PT Mitra Rajawali Banjaran melakukan *recruitment* karyawan KKWT sebanyak 15 (lima belas) orang, tanpa didasari Analisa terhadap beban kerja. Serta beban gaji kerja, sehingga pada tahun 2023 PT Mitra Rajawali Banjaran, melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan KKWT, dengan alasan adanya perampingan formasi karyawan dengan tujuan mengurangi beban biaya gaji yang ditanggung oleh perusahaan, dengan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut diharapkan dapat membantu financial perusahaan, namun atas keputusan tersebut berdampak dan berpengaruh terhadap beban kerja karyawan saat ini yang masih aktif dalam kegiatan operasional di PT Mitra Rajawali Banjaran.

Dengan memperhatikan permasalahan di atas dan mengingat betapa pentingnya masalah terhadap beban kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Rajawali Banjaran, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MITRA RAJAWALI BANJARAN”.

Pengertian Kinerja

Kinerja seseorang sebagai anggota organisasi atau karyawan di suatu perusahaan, baik manajer maupun non-manajer, dapat menentukan status sosialnya sebagai seorang karyawan. Kinerja manajer dapat menentukan apakah mereka akan tetap di perusahaan atau dipromosikan ke level yang lebih tinggi, atau sebaliknya. Untuk karyawan non-manajer, kinerja dapat memberi mereka kesempatan untuk mendapatkan insentif atau promosi jabatan. Kinerja, menurut Rivai dan Basri (dalam Bintoro & Daryanto, 2017), adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Supriyono (dalam Bintoro & Daryanto, 2017), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang telah dibebankan yang didasarkan pada waktu, kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan. Namun, Mitchell & Larson (2017) menyatakan bahwa kinerja dapat menunjukkan hasil perilaku yang dievaluasi melalui berbagai standar atau kriteria mutu. Berdasarkan dari beberapa pengetian kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan, yang dapat dinilai baik atau buruknya sesuai dengan standar organisasi yang telah ditetapkan.

Pengertian Beban Kerja

Adapun pengertian beban kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut: Beban kerja sendiri merupakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang di alami pekerja dalam melakukan pekerjaannya baik secara fisik psikologis dan psikologis pekerja (Umansky, J. dan Rantanen, 2016), Sedangkan menurut bahri Bahri Syamsul Dan Wahyudi Mulia (2019) beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda

Dari beberapa pengertian beban kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi berupa pekerjaan yang diberikan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang diberikan.

Hubungan Beban Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, A. P. (2014) Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu Perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai yang dibutuhkan karyawan, karyawan tersebut merupakan karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam Perusahaan. Hal ini dapat disebakan agar karyawan dapat bekerja secara efektif. selain itu, keberhasilan suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya setiap karyawan maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam Perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan kemudian menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Sugiyono (2018). Dalam hal ini peneliti akan menggunakan analisis deskriptif dikarenakan metode yang dipakai kuantitatif.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang bersifat explanatif. Untuk tujuan penelitian ini, skala likert digunakan. Dalam penelitian ini Populasi adalah karyawan PT Mitra Rajawali Banjaran sebanyak 66 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan adalah semua anggota populasi dijadikan sample yaitu 66 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan oleh penulis menggunakan SPSS 25 yaitu menggunakan rumus Alpha Cronbach's dengan kriteria besarnya koefisien reliabilitas minimal harus dipenuhi oleh suatu alat ukur adalah 0,60 Maka semakin tinggi tingkat reliabilitasnya, maka semakin konsisten kuesioner tersebut.

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Pengolahan Data

Uji Validitas

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 66 responden karyawan/ti PT Mitra Rajawali Banjaran terhadap 10 item pertanyaan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r table	Kesimpulan
1	0.560	0.2042	VALID
2	0.466	0.2042	VALID
3	0.571	0.2042	VALID
4	0.663	0.2042	VALID
5	0.517	0.2042	VALID
6	0.737	0.2042	VALID
7	0.839	0.2042	VALID
8	0.903	0.2042	VALID
9	0.881	0.2042	VALID
10	0.897	0.2042	VALID

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4. terlihat bahwa nilai koefisien setiap butir pernyataan mengenai variabel dari nilai r hitung sebesar 0.2042 sehingga hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya, artinya seluruh pernyataan yang hendak digunakan untuk mengukur variabel tersebut, yang artinya seluruh pernyataan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pengambilan kuisioner langsung 66 Karyawan/ti PT Mitra Rajawali Banjaran didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.755	10

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji reliabilitas yang dilakukan kepada 66 responden menunjukkan nilai sebesar 0,755 nilai tersebut dapat dikatakan

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

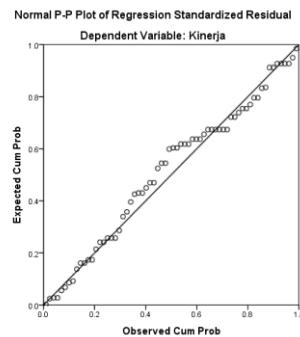
reliabel karena melebihi nilai $\geq 0,600$. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Teknik Pengujian Data

Uji Normalitas

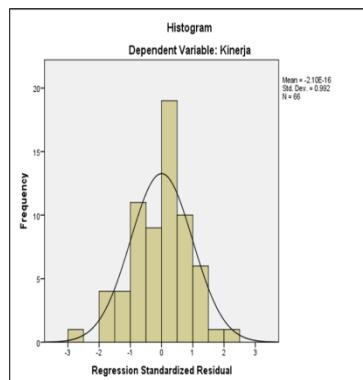
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik. Berikut merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis statistik yang tersaji pada Tabel 4.6 di bawah ini.

Gambar 1 Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Output SPSS (2023)

Gambar 2 Grafik Normalitas



Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan hasil perolehan data SPSS diatas dengan penyebaran titik yang mendekati garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa hasil pengolahan data tersebut berdistribusi normal dan Ada kesimpulan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi normalitas, dan uji lanjutan dapat dimulai linier.

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

Uji Determinasi

Dalam statistik, koefisien determinasi, dilambangkan R^2 atau r^2 dan diucapkan "R kuadrat", adalah proporsi variasi variabel dependen yang dapat diprediksi dari variabel independen dan dapat dilihat pada tabel 5.

Table 6. Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.347	3.472

Sumber: Data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,347, hal ini berarti bahwa 34,7% Hal ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi, dimana variabel independen (beban kerja) memiliki pengaruh terhadap variable dependen (kinerja karyawan) sebesar 34,7% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sesuai. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 34,7% = 65,3%) dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian

Pengujian Hipotesis

Regresi Linear

Metode regresi linier sederhana pada penelitian ini dimaksukkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan di PT Mitra Rajawali Banjaran. Untuk itu penulis sajikan hasil uji regresi linier sederhana berdasarkan tabel berikut:

Coefficients ^a	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.730	2.417		2.785	.007
Beban Kerja	827	.139	.597	5.960	.000

Sumber (output SPSS 2023)

Dari tabel di atas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 6,730 sedangkan nilai beban kerja sebesar 0,827. dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 6,730 + 0,827 X$$

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 6,730 % menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 6,730%.

Variabel beban kerja 0,827 menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,827 satuan atau sebesar 82,7.

Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah:

Table 8. Hasil Uji Hipotesis (uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.730	2.417		2.785	.007
Beban Kerja	.827	.139	.597	5.960	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial dapat dilakukan melalui statistik uji t dengan cara membandingkan nilai Sig. t dengan nilai alpha 0.05 dan juga thitung dengan ttabel, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- Jika $\text{Sig.} < 0.05$, atau jika positif ketika t hitung $>$ ttabel, sedangkan jika negatif ketika $-t$ hitung $<$ -ttabel maka variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- Jika $\text{Sig.} > 0.05$, atau jika positif ketika t hitung $<$ ttabel, sedangkan jika negatif ketika $-t$ hitung $>$ -ttabel maka variabel independent tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Pada table 8 di atas diketahui nilai Thitung sebesar 5.960, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa thitung $>$ ttabel ($5.960 > 1.99897$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, Maka dalam hal ini jika thitung $>$ ttabel maka H_0 ditolak secara statistik yaitu signifikan dan dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dalam hal ini ($0,000 < 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang erat antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan responden sebanyak 66 orang, variabel independen 2 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan ttabel sebesar $(\alpha/2; n-k-1) = (0.025; 63) = 1.99897$.

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

Dari hasil analisis penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang ada di PT Mitra Rajawali Banjaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sehingga hipotesis pertama, H1: variabel beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan

Pembahasan Penelitian

Gambaran Variable (x)

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen, yaitu beban kerja. Dapat dilihat dari pembahasan diatas melalui uji validitas bahwa variabel X ini menghasilkan data yang valid dimana nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan nilai signifikan 0,05 atau 5% dan nilai $sig < 0,05$ maka hasilnya valid. Pada variabel ini mengusung 5 pernyataan dalam kuisioner. Dengan menggunakan program SPSS versi 25 membantu dalam menghasilkan data. Dari hasil perhitungan reliabilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha $> 0,600$ hasil dari variabel X ini adalah $0,755 > 0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X ini reliabel.

Gambaran Variable (Y)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Berikut penjelasan mengenai masing- masing variabel. Variabel Y pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, karena menurut peneliti beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari data dan hasil pengujian validitas dan reliabilitas melalui program SPSS dihasilkan data bahwa variabel Y ini berstatus Valid, dengan menggunakan rumus df yaitu $n-2$, maka $66-2 = 64$, dan nilai df 64 adalah 0,2423 dan hasil yang diperoleh adalah r hitung $>$ r tabel dan menghasilkan bahwa data ini valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas nya dengan 5 pernyataan dalam kuisioner, dengan menggunakan Cronbach Alpha $> 0,600$ hasil dari variabel Y ini adalah $0,867 > 0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Y ini reliabel.

Pengaruh Variable X terhadap Y

Dalam penelitian ini pengaruh variabel X variabel Y, yang pertama adalah pengaruh variabel X terhadap Y. Pengaruh antar variabel dapat dilihat dari berbagai macam uji, yang pertama adalah Uji Normalitas Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Variabel X terhadap Y dengan hasil uji tersebutpersebaran titik mendekati dengan garis lurus atau diagonal, maka data residual dapat dikatakan normal. memiliki pengaruh terhadap variable dependen (kinerja karyawan) sebesar 34,7% hal ini menunjukan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, setelah uji normalitas dilakukan uji regresi yang dimana variabel independen (beban kerja) Variabel beban kerja 0,827 menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,827 satuan atau sebesar 82,7 Selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji t) yang dimana

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

dihadarkan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang ada di PT Mitra Rajawali Banjaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sehingga hipotesis pertama, H1: variabel beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Rajawali Banjaran, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja Karyawan menunjukkan bahwa indikator, beban kerja yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu pada item Terkadang saya merasa sibuk dengan pekerjaan saya dengan nilai 3,88, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan Beban Kerja sudah sesuai dengan standar kerja dengan nilai 2,88. Hasil nilai ratarata secara keseluruhan untuk variabel Beban kerja adalah 226,4 dan berada dalam persentase 61% sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban kerja karyawan PT Mitra Rajawali Banjaran secara keseluruhan item berada dalam kategori baik.
2. Variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa indikator, kinerja karyawan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu pada saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dengan nilai 4,32, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item Saya menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi dengan nilai 4,06. Hasil nilai rata-rata secara keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan adalah 276,0 dan berada dalam persentase 80% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam kategori baik
3. Berdasarkan Uji Normalitas mengenai pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil data yang normal atau dapat dikatakan terdistribusi normal.
4. Berdasarkan hasil Uji T secara parsial variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Rajawali Banjaran dengan nilai Thitung sebesar 5.960, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa thitung > tabel ($5.960 > 1.99897$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0.05, Maka dalam hal ini jika thitung > ttabel maka Ho ditolak secara statistik yaitu signifikan dan dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dalam hal ini ($0,000 < 0,05$) Dari hasil analisis penelitian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Rajawali Banjaran. Peneliti

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

menyarankan sebaiknya manajemen PT Mitra Rajawali Banjaran, dapat lebih memperhatikan karyawan, khususnya didalam pembagian beban kerja.

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi keberhasilan usaha terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian.

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 1 (2024) 674-687 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i1.212

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2018). Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. Bintang Visitama Publisher.
- Daryanto, B. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Hafizi, M. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya. 6, 1.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Given Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5, 1.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses.
- Kuesomowidjojo, S. M. (2017). Cibubur, Jakarta.
- Kusuma, M. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sembilan Pilar Utama. 8, 1.
- Lurson, M. (2017). A Handbook of Human Resources Management. Elek Media Komputindo.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya.
- Masram., & Mu'Ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Munandar, S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. PT Kencana Prenada Media Group.
- Muskamal. (2010). Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. 1.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6.
- Sugiyono. (2018). Metode Penilaian Manajemen.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian, Kuantitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sujarwени, V. W. (2018). Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pustaka Barupress.
- Sujarwени. (2020). Metodelogi Penelitian. Pustakabarupress.
- Sujawerni. (2020). Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi. Pustakabarupress.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Susanto, S. (2015). Statistika untuk Penelitian. Alfabeta.
- Syamsul, B., & Mulia, W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Lembaga Pemasyarakatan Kelas II/B.
- Syawaludin, M. (2019). Analisis Regresi Linear Berganda. Deepublish.