

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA CV. PUTRA JAYA PERKASA

Oleh:
Putra Budi Ansori, Ade Andriani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)
Jln.HR.Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp.(0761) 63237
E-mail: pbansori@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of workload on the performance of marketing employees at CV. Putra Jaya Perkasa. This research was conducted at CV. Putra Jaya Perkasa on Jl. Parit Indah No.70 G, Bukit Raya District, Pekanbaru. The population in this study were employees of the marketing department at CV. Putra Jaya Perkasa numbered 33 people. In determining the number of samples, researchers used a census that took part of the population represented by 32 marketing employees. The results of the research on the research model and the submission of hypotheses proposed in this study produced the following conclusions: Based on the statistical value of the workload t is 3.759 with a significance value of 0.001. These results indicate that workload affects the performance of marketing employees at CV. Putra Jaya Perkasa. The number of correlations (R) is 0.320 where these numbers indicate that the workload on the performance of marketing employees at CV. Putra Jaya Perkasa has 32% influence. So it can be concluded that the workload affects the performance of marketing department employees on the CV. Putra Jaya Perkasa.

Keywords: *Workload, Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam operasional perusahaan secara rutin. Karyawan sudah dilibatkan sejak perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi hasil operasi. Sehingga pengelolaan dan penggunaan segala kemampuan fisik dan non-fisik haruslah seimbang dan manusiawi.(Adityawarman, Sanim, dan Sinaga. 2015).

Hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas rutin maupun tambahan secara berkala dinilai berdasarkan; kuantitas, kualitas, waktu dan kerjasama. Persaingan usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk dapat mendorong seluruh sumber daya manusia yang dimiliki dalam bekerja secara maksimal dalam menghasilkan barang ataupun jasa (Irawati dan Carollina, 2017). Dengan kalimat berbeda

kemajuan perusahaan sangat ditentukan optimalisasi kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan.(Tjiabrata, Lumanauw dan Dotulong.2017)

Dalam menjaga eksistensinya, karyawan dihadapkan pada tantangan, perubahan maupun beban pekerjaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pekerjaannya baik fisik, mental, maupun waktu. Sedangkan

karyawan memiliki kemampuan berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Apabila beban pekerja melampaui kemampuan pekerja maupun di bawah kemampuan seorang pekerja maka dapat mengakibatkan stress. Apabila stress terjadi dalam bekerja maka dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan.

Beban kerja yang banyak dan waktu pengerjaan yang sempit dapat membuat karyawan tertekan dan menjadi stress. Namun, ada pula karyawan yang mengalami tekanan yang sama dalam pekerjaannya dan menjadi termotivasi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dan mengurangi beban yang harus dipikirkan sehingga kinerjanya lebih bagus daripada karyawan yang lainnya.

Pembinaan karyawan, baik pembinaan sikap mental maupun pembinaan karier dan jabatan merupakan hal mutlak yang harus dilakukan agar diperoleh sumber daya manusia yang handal, tangguh, disiplin, bermoral serta mampu memiliki etos kerja yang tinggi, yang memiliki keteladanan dan mengabdikan pada pelayanan. Pembinaan berkelanjutan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam hal ini, CV. Putra Jaya Perkasa, sebagai perusahaan yang bergerak distributor penjualan pakaian dalam dan kaos kaki dengan

merek GT Man dan merupakan salah satu yang terbesar dan sudah tersebar di Indonesia. Sampai saat ini CV. Putra Jaya Perkasa telah memiliki karyawan sebanyak 33 orang pada bagian pemasaran.

Berdasarkan pengamatan kami dilapangan bahwa:

1. Dalam lima tahun terakhir ini terjadi penurunan secara terus-menerus pencapaian penjualan pada bagian pemasaran CV. Putra Jaya Perkasa.
2. Terdapat persoalan beban kerja yang ditemukan pada CV. Putra Jaya Perkasa. Menurut beberapa karyawan yang dilapangan bahwa beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi sangat tertekan dalam bekerja.
3. Juga ditemukan beban mental atas perlakuan konsumen yang menjadi pelanggan terhadap karyawan perempuan yang menjaga gerai dari pada produk pakaian dalam laki-laki.

Berikut ini dapat dilihat beban kerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan CV. Putra Jaya Perkasa dibagian pemasaran.:

Tabel 1
Data Beban Kerja CV. Putra Jaya Perkasa Bagian Pemasaran di Pekanbaru

Aspek	Keterangan
Beban Waktu dan Beban Fisik	- Ketidak sesuaian jam kerja, dimana jadwal kerja yang ada pada shift pagi adalah pukul 09.00-17.00, namun bagi SPG yang tidak capai target, maka harus melakukan <i>over time</i> hingga tidak ada batas waktu yang pasti. Sedangkan pada shift siang bagi SPG yang tidak capai target harus datang lebih awal dari jadwal kerja yang seharusnya 14.00-22.00 yakni harus sudah masuk kerja pada jam 12.00. - Pekerjaan input laporan penjualan yang harus dikerjakan dirumah, karena pada saat di counter belum di fasilitasi dengan alat input seperti PC atau android, serta SPG juga dilarang membawa alat input ke area counter.
Beban Mental	- SPG diwajibkan untuk mengikuti 2 peraturan perusahaan yang berlaku, baik pada perusahaan tempat ia bekerja maupun pada

(Psikologis)	<p>tempat penempatan ia bekerja. Contohnya : SPG CV. Putra Jaya Perkasa yang menjual produk dengan merek GT Man yang ditempatkan di Mall, harus mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh CV. Putra Jaya Perkasa, seperti capai target dan menginput laporan secara rutin. Selain itu juga SPG diwajibkan untuk menjual kartu member Mall dimana ditempatkan sesuai dengan peraturan yang ada pada Mall tersebut.</p> <p>- Masih banyak pelanggan yang sering melakukan pelecehan secara verbal kepada SPG Underware dengan cara berkata “ingin mencoba underware” atau bertanya ukuran yang tepat, namun dengan maksud tertentu. Padahal standart peraturan underware sendiri adalah tidak boleh mencoba, apalagi menukar ukuran jika tidak sesuai.</p>
---------------------	---

Sumber: CV.Putra Jaya Perkasa, 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa beberapa beban kerja SPG CV. Putra Jaya Perkasa yang harus dikerjakan yang diklasifikasikan menjadi tiga aspek beban kerja yaitu beban waktu, fisik dan mental (psikologis). Antara lain: ketidaksesuaian jam kerja, pekerjaan rekapitulasi hasil penjualan diluar jam kerja, karyawan terikat dua aturan perusahaan untuk menjual produk, masih ditemukan pelanggan yang bercanda secara

verbal dan sebenarnya dapat ditafsirkan pelecehan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terlihat pada CV. Putra Jaya Perkasa tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam suatu penelitian dengan judul : **”Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada CV. Putra Jaya Perkasa”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada CV. Putra Jaya Perkasa?”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Jaya Perkasa ..

Tinjauan Pustaka

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu sisi yang harus menjadi perhatian perusahaan, sebab beban kerja adalah salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional

Menurut UU Kesehatan No.36 Tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasian antara kapasitas kerja sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal..

Menurut Irwandy (2011:95), dalam merencanakan kebutuhan tenaga kesehatan, departemen kesehatan Republik Indonesia telah menyusun modul Dasar Susunan Personalialia (DSP) yang memuat tentang metode perhitungan tenaga kesehatan yaitu estimasi beban kerja. Dalam metode ini tiap-tiap pegawai dapat dihitung beban kerjanya berdasarkan tugas dan fungsinya.

Kahneman dalam Warr (2012:33) menjelaskan beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai adalah dalam buku Tarwarka Beban Kerja (workload) menurut Hart & Staveland dalam Tarwarka (2011:106) bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. .

Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwarka (2011:131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik beban kerja subjektif (*Subjective Workload Assesment Technique- SWAT*) dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi :

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2012:67). Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2016:160) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan tersebut kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah

ditetapkan sebelumnya. Menurut Reichheld dalam Iskandar (204:2018), semakin tinggi tinggi loyalitas seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja merekadan akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja atau kemampuan kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu menurut Suparyadi (2015:313-315) :

1. Kuantitas. Kuantitas adalah sejumlah keluaran (output) yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi atau digunakan oleh pelanggan. Kuantitas atau hasil kerja karyawan ini diukur dengan menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan target yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai target, kurang dari target.
2. Kualitas. Pengukuran kualitas ini dilakukan dengan cara menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan standar, kurang dari standar, atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
4. Kreativitas. Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya, dan mengatasi hambatan atau masalah yang timbul. Untuk

mengukur kreativitas ini dipergunakan tingkat intensitas dari gagasan-gagasan baru yang dikemukakan oleh karyawan dalam rangka memperlancar pelaksanaan pekerjaannya.

5. Kerjasama. Kerjasama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak eksternal) dalam melaksanakan suatu pekerjaan, baik yang bersifat rutin maupun proyek.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Dhini Rama Dhania (2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Dengan demikian beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka, serta hubungan antar variabel yang dikemukakan diatas maka didapat dibuat beberapa hipotesis yaitu:

“Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada CV. Putra Jaya Perkasa”.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Putra Jaya Perkasa yang beralamat di jalan. Parit Indah No.70 G, Kecamatan Bukit Raya, Pekanbaru. Teknik analisa data menggunakan kuantitatif. Dengan metode regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu Beban Kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Putra Jaya Perkasa pada bagian pemasaran yang berjumlah 33 orang. Menurut Sugiyono (2012: 68) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sebagai landasan peneliti berdasarkan buku Sugiyono (2012: 68) disebut bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel penelitian sebanyak 32 orang karyawan, tidak termasuk salah satu peneliti yang bekerja pada perusahaan ini juga.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode kuesioner, wawancara dan observasi (Husein Umar, 2003:46).

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial, Skor jawaban respondent dalam penelitian.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Pengujian Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari variabel Beban Kerja (X) sebanyak

12 item, dan Kinerja sebanyak 10 item pernyataan.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r) hitung dengan r tabel. Dimana kriteria pengujiannya jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut valid dan jika nilai r hitung $<$ r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid dan dinyatakan pertanyaan tersebut gugur.

Maka syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2013:179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Beban Kerja (X) sebanyak 12 item dan Kinerja karyawan sebanyak 10 item pernyataan tersebut semua dinyatakan *valid*. Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Realibilitas

Uji realibitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat), dan di atas 0,8 (sangat kuat). (Sugiyono, 2013:214).

Tabel 2
Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,898	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,917	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi variabel independen yaitu Beban Kerja (X), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (variabel Y) dapat dihitung dengan mencari nilai koefisien determinasi. Dari hasil output SPSS didapatkan :

Tabel 3
Analisis Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.362	4.04210

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,383 atau 38,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja karyawan sebesar 38,3%. sementara sisanya sebesar 61,7%.(100%-38,3%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji_t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial/satu persatu, berikut adalah hasil out put SPSS untuk uji_t

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.217	4.850		12.210	.000
	Beban Kerja	-.465	.108	-.619	-4.312	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 3 di atas diperoleh nilai t hitung untuk Beban Kerja (X) sebesar (4,312) Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k$) k= 3 dan n = 32 adalah 2,04227.

Jika nilai t hitung < t tabel maka H0 diterima, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna atau signifikan oleh variabel beban kerja terhadap kinerja. Sebaliknya jika nilai t hitung > t tabel maka H0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang bermakna atau signifikan oleh variabel beban kerja terhadap kinerja. Nilai t hitung = 4,312 > t tabel = 2,04227.

Artinya terdapat pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan bagian pemasaran pada CV. Putra Jaya Perkasa. Sebagai penjelasan tambahan bahwa arti nilai t hitung negatif yaitu menyatakan arah hubungan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari penelitian ini didapat bahwa:

Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap kinerja karyawan CV. Putra Jaya Perkasa.

Variabel Beban Kerja memiliki 12 item pertanyaan. Dilihat dari tabel hasil uji konstanta dan koefisien regresi linear sederhana diketahui bahwa setiap kenaikan sebesar 1 poin beban kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar -.465. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana diperoleh persamaan yang memiliki arah hubungan negatif artinya jika beban kerja (X) meningkat maka Kinerja karyawan (Y) CV. Putra Jaya Perkasa Pekanbaru mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diduga variabel Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Putra Jaya Perkasa Pekanbaru adalah terbukti signifikan. Dimana Beban Kerja (X) memiliki nilai t_{hitung} (4.312) > dari nilai t_{tabel} (2,04227) dan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,000 yang

berada dibawah 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,465.

Dalam penelitian ini Beban kerja ini (X) perlu diperhatikan oleh Karyawan CV. Putra Jaya Perkasa dituntut bekerja dengan hasil yang baik dan waktu yang tepat. Mengingat target dan hasil penjualan yang maksimal sangat dibutuhkan perusahaan sebagai perusahaan distributor.

Karena menurut Setiawan (2016) bahwa Karyawan tidak bisa memenuhi target produksi perusahaan misalnya ketepatan waktu dalam mencetak suatu produk, kerapian hasil cetak, kerapian finishing, ketepatan dan kecepatan kerja tenaga kerja selama produksi. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja akan menyebabkan kinerja dari karyawan tidak optimal/menurun.

Berarti penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Tjiabrata (2017: 1579) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Simpulan

Simpulan penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel beban kerja terdapat pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan bagian pemasaran pada CV. Putra Jaya Perkasa.
2. Nilai koefisien determinasi (R Square) 0,383 atau 38,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja karyawan sebesar 38,3%. sementara sisanya sebesar 61,7%.(100%-38,3%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Sanim, dan Sinaga.2015. *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot*. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol VI, No 1, April 2015
- Dhania, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada Medical Representatif di Kota Kudus)* Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus Volume 1 No.1, 2010
- Irawati Rusda, Carollina Dini Arimbi. 2017. *Jurnal: Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan operator pada PT.Giken Precision Indonesia. Inovbiz: Jurnal Inovasi*
- F.R. Tjiabrata, B. Lumanaw, LO.H. Dotulong. 2017. *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado*. Jurnal EMBA. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580. Universitas Sam Ratulangi
- Hasibuan, Melayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar, 2013, *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi*, cetakan ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Iskandar, I. 2018. *Analisis Loyalitas Karyawan Pt Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru*. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 9(3), 204-208.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Setiawan, Dani Praditya. 2016. *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada percetakan PT. Macanan Jaya Cemerlang (PT.MJC)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. CV Alfabeta. Bandung.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Penerbit Andi. Yogyakarta