

Optimalisasi Kinerja Karyawan Penjualan Melalui Manajemen Beban Kerja (*Workload Management*): Studi Pada PT. RAS Pekanbaru

Septi Yanus Hulu¹ & Teuku Reza Kurniawan²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : teukurezakurniawan@lecturer.stieriau-akbar.ac.id (Koresponding)

Abstract : This research was conducted to determine the effect of Workload on employee performance at PT. RAS Pekanbaru. The population in this study was 32 employees of PT. RAS Pekanbaru in 2024 and the entire population was used as a sample. Data collection techniques in this study were questionnaires, library research and observation. Data analysis in this study used descriptive and quantitative analysis methods. Descriptive is comparing the actual reality with theories that are related to the problem in order to draw a conclusion and tabulated in the form of frequency distribution tables. While the quantitative method in this study is based on data that can be calculated to produce a solid estimate. The results of simple linear regression research in this study are $Y = 68.463 - 0,615$. By using the t-test, the t_{table} value is 2,042 and the t_{count} is 3,711, meaning that $t_{count} > t_{table}$, which means that Workload has a significant effect on employee performance at PT. RAS Pekanbaru with a large influence of 31,5%.

Keywords: Workload and Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dan mengoptimalkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Namun ternyata beban kerja yang diemban oleh karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan tersebut. Beban kerja karyawan merujuk pada jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang karyawan dalam konteks pekerjaannya. Ini mencakup tugas-tugas, proyek-proyek, dan tanggung jawab lain yang harus dijalankan oleh seorang karyawan dalam kerangka waktu tertentu. Bentuk beban kerja dapat bervariasi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, tergantung pada jenis pekerjaan, tingkat tanggung jawab, dan dinamika organisasi.

Dalam upaya meningkatkan efisiensi dan mengoptimalkan produktivitas, perusahaan seringkali membebani karyawan dengan beban kerja yang melebihi kapasitasnya. Apakah hal

tersebut efektif atau justru membuat kinerja karyawan menurun. Selanjutnya, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tak hanya sebatas kuantitas saja, namun juga kualitas yang dihasilkan. Ketika karyawan merasa tertekan oleh beban kerja yang berlebihan, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas dari kinerja mereka. Karyawan mungkin menjadi kurang fokus, membuat kesalahan, atau bahkan kehilangan minat dalam pekerjaan mereka. Oleh sebab itu perusahaan perlu memahami bahwa peningkatan kuantitas kerja tidak selalu sejalan dengan peningkatan kualitas, dan terlalu banyak beban kerja.

PT. RAS Pekanbaru Pekanbaru merupakan salah satu distributor terkemuka di Pekanbaru yang menjual spring bad berkualitas yang ada di Pekanbaru dan memasarkan produknya di wilayah Propinsi Riau baik Riau daratan maupun Riau kepulauan. Dan berikut adalah jumlah karyawan bagian bagian penjualan PT. RAS Pekanbaru Pekanbaru.

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

Tabel 1
Jumlah Karyawan bagian Penjualan PT. RAS Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Penjualan
2019	30
2020	28
2021	32
2022	32
2023	32

Sumber: PT. RAS Pekanbaru, 2023

Tabel diatas adalah jumlah karyawan bagian penjualan PT. RAS PEKANBARU. Persaingan usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya

manusia yang dimiliki dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi sehingga kinerja perusahaan juga akan tercapai dengan baik.

Tabel 2
Data kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. RAS Pekanbaru

No	Indikator	Keterangan
1	Antusiasme	Kurangnya rasa antusias para karyawan bagian penjualan yang bisa dilihat dari sering hadir tidak tepat waktu
2	Keaktifan	Kurangnya rasa mematuhi peraturan yang ada pada saat diluar kantor
3	Inisiatif	Tidak adanya inisiatif para karyawan dalam menaikkan omset penjualan
4	Loyalitas	Kurangnya rasa loyalitas karyawan dalam bekerja

Sumber: PT. RAS Pekanbaru, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan bagian penjualan masih sangat rendah, bisa dilihat dari :

- Kurangnya rasa antusias para karyawan yang bisa dilihat dari sering hadir tidak tepat waktu dan juga sering datang terlambat bahkan karyawan sering tidak masuk tanpa alasan yang jelas
- Kurangnya rasa mematuhi peraturan pada saat diluar kantor, karyawan

sering tidur pada saat jam kerja, sering terlambat dalam menyiapkan laporan harian.

- Tidak adanya inisiatif para karyawan dalam meningkatkan omset penjualan masing-masing sales
- Kurangnya rasa loyalitas karyawan dalam bekerja, masih rendahnya kemauan karyawan dalam memberikan ide-ide dalam peningkatan omset.

Tabel 3
Data Ketidakhadiran Karyawan bagian penjualan PT. RAS Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Rekap Ketidakhadiran (Hari)		
		Sakit	Izin	Alfa
2019	30	136	128	82
2020	28	146	117	82
2021	32	151	139	98
2022	32	178	144	108
2023	32	186	149	112

Sumber: PT. RAS Pekanbaru, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat

disimpulkan tingkat kehadiran kerja

karyawan bagian penjualan mengalami penurunan sejak tahun 2019 bisa dilihat dari meningkatnya jumlah ketidakhadiran yang dinilai dari waktu ke waktu makin meningkat. Kehadiran merupakan salah

satu indikator kinerja yang berhubungan dengan penggunaan waktu karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.

Tabel 4
Pencapaian Kinerja Karyawan Bagian Penjualan

Tahun	Target	Omset	Pencapaian
2019	22.000.000.000	18.722.420.000	85,10
2020	22.000.000.000	16.412.400.000	74,60
2021	22.000.000.000	16.218.260.000	73,72
2022	22.500.000.000	16.951.060.000	75,34
2023	22.500.000.000	18.974.660.000	84,33

Sumber: PT. RAS Pekanbaru, 2023

Target penjualan yang terlalu tinggi bisa juga mengakibatkan karyawan terlalu lelah dan mudah sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi penjualan produk suatu organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam menjual produk secara keseluruhan.

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, seperti harus menunggu barang yang terlalu lama, barang terkadang salah kirim, rusak dan juga kurang secara kuantitasnya.

Tabel 5
Beban Kerja Karyawan Bagian Penjualan

No	Tugas dan tanggung jawab
1	Menjual produk sesuai target
2	Melakukan penagihan produk yang terjual
3	Mencari informasi produk pesaing
4	Membuat laporan kunjungan pelanggan
5	Membuat laporan penjualan
6	Menjaga hubungan baik dengan pelanggan

Sumber: PT. RAS Pekanbaru, 2023

Dari tabel diatas merupakan tugas dan tanggung jawab karyawan bagian penjualan PT. RAS Pekanbaru yang dilakukan setiap hari kerja. Fenomena beban yang dirasakan memberatkan karyawan bagian perusahaan adalah :

- Target yang ditetapkan perusahaan selalu meningkat sehingga dirasa berat oleh para karyawan bagian penjualan
- Mengganti tagihan jika ada pelanggan yang tidak bisa membayar hutang.
- Perhitungan insentif yang tidak jelas
- Wajib membuat laporan penjualan tiap hari
- Sering mendapat komplain pelanggan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka

penulis membuat penelitian yang berjudul: “Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. RAS Pekanbaru”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan karyawan⁶, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Marwansyah (2016:12) “Manajemen sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perusahaan setelah melakukan perekrutan terhadap tenaga kerja yang mereka butuhkan hendaknya juga melakukan pengembangan-pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai sumbangan yang telah diberikan kepada perusahaan.

Suwatno dan Priansa (2015:16), manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Menurut Handoko dalam Almasri (2016:137) Manajemen Sumber daya Manusia Adalah penarikan, seleksi, Pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan, baik individu maupun organisasi. Menurut J. Jones dan Donald L. Walters dalam Basuki Jaka Purnama (2016:31) Menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah fungsi khusus dalam bidang administrasi pendidikan yang lebih luas. Ia berkenan dengan layanan yang harus dilakukan sekelompok individu dalam sebuah lembaga yang memperkerjakan mereka dan semua aktivitas yang berhubungan dengan mereka dituju untuk memfasilitasi proses belajar/mengajar.

Menurut Hasibuan dalam Almasri (2016:136) manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Selanjutnya Sedarmayanti (2015:25) manajemen sumber daya

manusia terdiri dari kelompok aktivitas yang saling berhubungan, terjadi dalam konteks organisasi, berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia.

Beban Kerja

Menurut Munandar (2015:83), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas- tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Everly dan Girdano dalam Munandar, (2015:383), menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai. Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2013:106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

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 penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Sutarto (2014:122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka dalam Ratumas Hartha Delima (2018:232) indikator beban kerja yang dihubungkan dengan pekerjaan karyawan, yaitu :

1. Beban waktu (*Time load*)
Yaitu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja yang akan mempengaruhi baik atau tidaknya suatu pekerjaan.
2. Beban usaha mental (*Mental effort load*)
Yaitu menunjukkan banyaknya usaha mental, kesabaran dan keuletan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*Psychological stress load*)
Yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi yang menjadi beban dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kinerja

Menurut Wibowo (2015:7) kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Armstrong dan Baron

dalam Wibowo (2015:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Ma'arif Syamsul (2016:7), kinerja merupakan proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan pengawas langsungnya. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Payaman (2014:2) mengartikan kinerja sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dijelaskan juga bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Bangun (2015:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) Kinerja aktual adalah fungsi dari kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kondisi pekerjaan (*working conditions*), atau kinerja=kemampuan x motivasi x kondisi pekerjaan.

Menurut Hasibuan dalam Rizal Khairul (2014:29) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan, dalam Iskandar, 2021).

Menurut Hasibuan (2015:105) bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu (1) kemampuan minat seseorang bekerja, (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan (3) peran serta tingkat, motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi faktor di atas, maka semakin besar prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Indikator Kinerja

Dijelaskan juga bahwa beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja menurut John Miner dalam Edison (2016:195) adalah kualitas pekerjaan, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerjasama, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kualitas;
2. Kuantitas;
3. Penggunaan Waktu;
4. Kerjasama.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yaitu diperoleh dari responden melalui kuesioner, (Andespa, 2013:172).

Data Sekunder

Sumber data penelitian secara tidak langsung melalui media perantara dan sudah diolah (Andespa, 2013:172). Data ini diambil dari data-data yang telah dimiliki oleh pihak terkait yaitu PT. RAS Pekanbaru Pekanbaru.

Populasi

Menurut Sugiyono (201:5115) “Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti”. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah semua karyawan bagian penjualan PT. RAS Pekanbaru sebanyak 32 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang diteliti adalah 32 orang.

Analisis Data

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator variabel Beban Kerja(X) dan Kinerja (Y) mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel. Nilai rtabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,349 karena semua nilai r hitung lebih besar dari 0,349 maka dapat diberikan kesimpulan semua pernyataan variabel Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan Valid atau memenuhi syarat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Nilai Kritis	Keterangan
1	Beban Kerja (X)	0,871	0,60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,915	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2023

Berdasarkan hasil pengujian alatukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan IBM Spss 24 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Beban Kerja(X)

terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Beban Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel bebas (Kinerja karyawan)

Setelah diolah dengan menggunakan SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
1 (Constant)	68.463	7.654	-.561	8.945	.000
BEBAN KERJA	-.615	.166	0.784	- 3.711	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Olahan Data, 2024

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (Simple Regression) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara Variabel Beban Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja (Y) dari tabel 4 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 68.463 - 0,615 X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

a Konstanta (a) sebesar 68.463 yang berarti pada saat beban kerja tidak ada atau nol, maka kinerja karyawan bagian penjualan PT. RAS Pekanbaru

Pekanbaru masih tetap diperoleh sebesar 68,463 satuan.

b Sedangkan hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar -0,615 yang mempunyai arti bahwa setiap kenaikan beban kerja satu satuan maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan bagian penjualan PT. RAS Pekanbaru sebesar 0,615 satuan, begitu juga sebaliknya setiap penurunan beban kerja satu satuan maka akan dapat menaikkan kinerja karyawan bagian penjualan PT. RAS Pekanbaru sebesar 0,615 satuan.

Pengujian Hipotesis

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

Uji t

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel Beban Kerja (X) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 24.0 diperoleh t hitung 3,711 dan juga dari tabel t diperoleh hasil t tabel 2,042 Sehingga dalam pengujian ini t hitung 4,171 > t tabel 2,042 juga tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Maka hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah beban kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. RAS Pekanbaru Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel Pengawasan terhadap variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. RAS Pekanbaru.

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.292	5.43373

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Olahan Data, 2024

Dari tabel 5 nilai R-square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,315 hal ini membuktikan kontribusi beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. RAS Pekanbaru Pekanbaru adalah 31,50% sedangkan sisanya sebesar 68,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel beban kerja.

memperhatikan beban kerja masing-masing karyawannya.

3. Kontribusi beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. RAS Pekanbaru Pekanbaru adalah 31,50% yaitu termasuk pada kategori lemah yaitu dibawah 33.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada RAS Pekanbaru, ada beberapa kesimpulan yang bias dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif yang mempunyai arti bahwa setiap kenaikan beban kerja maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan bagian penjualan PT. RAS Pekanbaru Pekanbaru, begitu juga sebaliknya setiap penurunan beban kerja maka akan dapat menaikkan kinerja.
2. Hasil penelitian ini adalah beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. RAS Pekanbaru Pekanbaru, yang maknanya adalah jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka perlu

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Nilai terendah pada variabel beban kerja (3,53) menunjukkan jam kerja bagian penjualan perlu disesuaikan dengan aturan pemerintah.
2. Nilai terendah pada variabel kinerja (3,22) menunjukkan karyawan perlu meningkatkan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Azhar dkk. 2018. Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Ahmad Yofandi 2017. Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan semangat kerja

- terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. JOM Fekon, Vol 4 No. 1
- Arikunto, Suharsimi, 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi Kedua. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Ashari, E. T. 2013. Memahami Karakteristik Pegawai Negeri Sipil yang Profesional. Civil Service Journal, 4 (2 November).
- Emron, Edison, dkk 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta Bandung
- Ghozali, Imam. 2014 Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17.
- Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Harianja, Marihot Tua Effendi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Iskandar, I., & Risman, R. (2021). pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas XYZ Provinsi Riau. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 12(4), 532-541.
- Khaerul. Umam. 2014 Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Munandar Ashar Sunyoto, 2014 Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Manuaba, 2014 Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja. Edisi Revisi Kedua. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Melayu Hasibuan 2015 Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT.Bumi Aksara.
- Notoatmodjo Soekidjo. 2014. Metodologi Penelitian Kesehatan. Edisi Revisi. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Payaman Simanjuntak.2014 Manajemen dan Evaluasi Kinerja.Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Panggabean Sibarani 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priansa, Juni, Donni, 2015, Perencanaan & Pengembangan SDM, cetakan kedua, Alfabeta, Bandung.
- Ratumas Hartha Delima 2018 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo) Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.18 No.2
- Robbins SP, 2015 Perilaku organisasi. Jakarta : Selemba Empat
- Rosman 2014 Analisis Kinerja pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di kecamatan Sambaliung kabupaten Berau Jurnal Ilmu Pemerintahan Fisip Univ. Mulawarman, ISSN 2477-2658
- Rivai, Veithzal., Sagala, E.J. 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2015. Statistika untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Supranto,J. 2014 Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi Ketujuh jilid 2. Erlangga. Jakarta
- Suharsimi, Arikunto 2014 Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi Kedua. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Tarwaka 2014, Ergonomi Industri, Harapan Press, Solo
- Wijono, Sutarto. 2014 Psikologi Industri Dan Organisasi. Kencana : Jakarta