

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UNIT BISNIS LABORATORIUM
PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan

Program Sarjana

Program Studi Manajemen S1

Disusun Oleh:

Dhimas Meidyna Firdaus

1111191213



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP

2023

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dhimas Meidyna Firdaus

NPM : 1111191213

Alamat : Jl Sirnagalih XI No 6 RT 06 RW 04 Kota Bandung.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan – bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar sarjana atau ijazah pada Universitas Sangga Buana YPKP atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan adan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Demikian pernyataan ini saya buat.

Bandung, 27 Desember 2023

Yang membuat Pernyataan

Dhimas Meidyna Firdaus

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan (LPKL) PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Nama : Dhimas Meidyna Firdaus

NPM : 1111191213

Jenis Kelamin : Laki-laki

Fakultas : Ekonomi

Jenjang Program : Sarjana

Program Studi : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Tempat Penelitian : Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan (LPKL) PERUMDA Tirtawening Kota Bandung

Lama Penelitian : 8 Bulan

Telah disetujui oleh pembimbing

Bandung, 20 Juli 2023

Dosen Pembimbing

Lousiani Mansoni, S.E., M.M

Mengetahui,

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Ketua Program Studi S1 Manajemen

Welly Surjono, SE., M.Si

Fitria Lilyana, S.E., M.Si

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Bisnis Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan terhadap 42 karyawan Unit Bisnis Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung dimana seluruh karyawan menjadi responden. Variabel independen dalam penelitian ini terdapat 1 yaitu Beban Kerja, sedangkan untuk variabel dependen yang terdapat 1 yaitu Kinerja Karyawan. Faktor – Faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah Beban Kerja sebagai variabel independent, sedangkan untuk Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Bisnis Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung. Teknik penentuan penelitian ini bersifat sensus yaitu semua populasi di Unit Bisnis Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung. Yang mana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Unit Bisnis Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung sebanyak 42 orang (karyawan). Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan taraf signifikan sebesar 5%. Program dan aplikasi yang digunakan untuk melakukan analisis dan pengolahan data yaitu *IMB Statistical Package For Social Sciences (SPSS) Version 22*

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki hubungan cukup kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Bisnis Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung.

Kata Kunci : Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

The Influence of Workload on Employee Performance in the Laboratory

Business Unit of Perumda Tirtawening, Bandung City

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of Workload on Employee Performance. The study was conducted on 42 employees of the Laboratory Business Unit of Perumda Tirtawening in the city of Bandung, where all employees were respondents. The independent variable in this study is Workload, while the dependent variable is Employee Performance. The factors tested in this research are Workload as an independent variable and Employee Performance as a dependent variable.

The research methods used in this study are descriptive and associative. The population in this research consists of all employees of the Laboratory Business Unit of Perumda Tirtawening in the city of Bandung. The research method employed is a census, which means the entire population in the Laboratory Business Unit of Perumda Tirtawening in the city of Bandung. The total population in this research is 42 employees. The analysis method used in this research is simple linear regression analysis with a significance level of 5%. The program and application used for data analysis and processing is IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Version 22.

Based on the results of the correlation and determination coefficient tests, it is evident that Workload has a relatively strong and positive relationship with Employee Performance in the Laboratory Business Unit of Perumda Tirtawening in the city of Bandung.

Keywords: Workload and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat dan limpahan kasih sayang-Nya. Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan (LPKL) PERUMDA TIRTAWENING Kota Bandung.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi penelitian masih jauh dari kata sempurna. Walaupun demikian penulis berusaha maksimal agar dalam penyusunan proposal penelitian skripsi ini berhasil dengan sebaik-baiknya sehingga dapat diterima dan disetujui pada saat sidang usulan penelitian skripsi.

Bersama ini pula penulis mengucapkan terimakasih atas segala kemudahan dan kelancaran kepada pihak yang mendukung :

1. Bapak Dr. Didin Saepudin, SE., M.Si. Selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, S.T., MT. Selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bapak Bambang Susanto, SE., M.Si Selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Ibu Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P. Selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

5. Ibu Hj. R. Aryanti Ratnawati, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Bapak Welly Surjono, SE., M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Ibu Fitria Lilyana, SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
8. Bapak Tahmat, SE., M.Si. Selaku Wakil Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
9. Ibu Lousiani Mansoni, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukkan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Ibu Nani Suryani S.T selaku pimpinan Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan Perumda Tirtawening Kota Bandung
11. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan selama menjalani pendidikan di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
12. Kepada kakak tercinta yaitu Dhea Prillanita Aulia yang selalu memberi dukungan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
13. Kepada diri sendiri yang senantiasa selalu semangat dan tidak menyerah dalam proses penyusunan tugas akhir skripsi ini.
14. Teman - teman seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Bandung, 24 Oktober

2023

Dhimas Meidyna Firdaus

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Pembatasan Masalah.....	9
1.4 Perumusan Masalah	9
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.5.1 Maksud Penelitian.....	10
1.5.2 Tujuan Penelitian	10
1.6 Kegunaan Penelitian.....	11
1.6.1 Kegunaan Teoritis.....	11
1.6.2 Kegunaan Praktis.....	11
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	12
1.7.1 Lokasi Penelitian	12
1.7.2 Waktu Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Teori dan Konsep.....	13
2.1.1 Manajemen	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14

2.1.3 Beban Kerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian Beban kerja	16
2.1.3.2 Jenis – Jenis Beban kerja	17
2.1.3.3 Pengukuran Beban kerja.....	18
2.1.3.4 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban kerja	18
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Beban kerja	19
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.1.4.2 Fungsi Kinerja Karyawan	21
2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	23
2.1.4.4 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	31
2.3.1 Kerangka Pemikiran	31
2.3.2 Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Objek Penelitian	37
3.1.1 Profil Perusahaan.....	37
3.1.2 Struktur Organisasi	40
3.2 Metode Penelitian.....	41
3.3 Desain Penelitian	41
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	42
3.4.1 Definisi Variabel Penelitian.....	42
3.4.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	43
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
3.5.1 Populasi.....	44
3.6 Sumber Data	45
3.7 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	46
3.7.1 Teknik Pengumpulan data	46

3.7.2 Instrumen Penelitian	47
3.8 Teknik Analisis Data	47
3.8.1 Uji Validitas	48
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.8.3 Garis Kontinum	49
3.8.4 Transformasi Data Ordinal ke Interval MSI.....	50
3.8.5 Uji Normalitas Data	50
3.8.6 Analisis Statistik.....	51
3.8.6.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	51
3.8.6.2 Koefisien Korelasi	52
3.8.6.3 Koefisien Determinasi (r^2).....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden	54
4.1.2 Uji Validitas Beban Kerja (X)	57
4.1.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	58
4.1.4 Uji Reliabilitas Beban Kerja (X)	58
4.1.5 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.1.6 Tanggapan Responden	60
4.1.6.1 Garis Kontinum Beban Kerja (X).....	63
4.1.7 Tanggapan Responden	74
4.1.7.1 Garis Kontinum Kinerja Karyawan	76
4.1.8 Uji Normalitas data	74
4.1.9 Transformasi Data Ordinal ke Interval (MSI)	88
4.1.10 Analisis Regresi Sederhana	89
4.1.11 Analisis Statistik.....	92
4.11.1 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	92
4.11.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	93
4.2 Pembahasan Penelitian.....	94
4.2.1 Beban Kerja Karyawan.....	94

4.2.2 Kinerja Karyawan	95
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pra Survey Kinerja Karyawan	3
Tabel 1.2	Deadline Pengerjaan	5
Tabel 1.3	Pra Survey Beban Kerja	7
Tabel 3.2	Desain Penelitian	40
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Penelitian	41
Tabel 3.4	Data Karyawan	43
Tabel 3.5	Koefisien Korelasi (r)	51
Tabel 4.1	Usia Responden	54
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4	Lama Bekerja	56
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Beban Kerja	57
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja	59
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja	61
Tabel 4.10	Memahami SOP	64
Tabel 4.11	Merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas	65
Tabel 4.12	Pemberian waktu kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan	66
Tabel 4.13	Merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama.....	68
Tabel 4.14	Perusahaan memberikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	69
Tabel 4.15	Merasa frustrasi karena target yang ditetapkan terlalu tinggi dan sulit dicapai	71
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan ...	74

Tabel 4.17	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik77
Tabel 4.18	Merasa sulit menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan77
Tabel 4.19	Dapat menghasilkan kuantitas kerja yang memadai dalam waktu yang ditentukan79
Tabel 4.20	Merasa sulit untuk mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan80
Tabel 4.21	Dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu82
Tabel 4.22	Merasa sulit menjadi karyawan yang dapat diandalkan karena tekanan beban kerja83
Tabel 4.23	Memiliki sikap profesional yang baik dalam bekerja84
Tabel 4.24	Hasil Uji Normalitas Data88
Tabel 4.25	Transformasi Ordinal ke Interval89
Tabel 4.26	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana92
Tabel 4.27	Hasil Analisis Koefisien Korelasi93
Tabel 4.42	Hasil Analisis Koefisien Determinasi93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Keluhan Hasil Pengujian	3
Gambar 1.2	Realisasi Target Pendapatan	5
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	33
Gambar 2.2	Paradigma Penelitian	35
Gambar 3.1	Struktur Organisasi	40
Gambar 4.8	Garis Kontinum Peran Beban Kerja	63
Gambar 4.9	Garis Kontinum Memahami SOP	65
Gambar 4.10	Garis Kontinum Merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas	66
Gambar 4.11	Garis Kontinum Pemberian waktu kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan	67
Gambar 4.12	Garis Kontinum Merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama	69
Gambar 4.13	Garis Kontinum Perusahaan memberikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai.....	70
Gambar 4.14	Garis Kontinum Merasa frustrasi karena target yang ditetapkan terlalu tinggi dan sulit dicapai	72
Gambar 4.15	Garis Kontinum Peran Beban Kerja	76
Gambar 4.16	Garis Kontinum Kinerja Karyawan	76
Gambar 4.17	Garis Kontinum Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	77
Gambar 4.18	Garis Kontinum Merasa sulit menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	79
Gambar 4.19	Garis Kontinum Dapat menghasilkan kuantitas kerja yang memadai dalam waktu yang ditentukan	80
Gambar 4.20	Garis Kontinum Merasa sulit untuk mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan	81

Gambar 4.21	Garis Kontinum Dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu83
Gambar 4.22	Garis Kontinum Merasa sulit menjadi karyawan yang dapat diandalkan karena tekanan beban kerja84
Gambar 4.23	Garis Kontinum Memiliki sikap profesional yang baik dalam bekerja85
Gambar 4.25	Garis Kontinum Kinerja Karyawan87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan teramat utama dan menjadi modal dalam sebuah perusahaan melalui adanya sumber daya manusia perusahaan akan dapat berjalan secara praktis dan tepat. Perusahaan membutuhkan sumber daya guna memenuhi rencana yang sudah ditetapkan, salah satu yang dapat membantu mencapai tujuan tersebut adalah dengan adanya sumber daya manusia. Namun sumber daya manusia bukan hanya manusianya saja akan tetapi kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri dari segi pemahaman, kapasitas dan keterampilan yang relevan karena tidak semua sumber daya manusia memiliki kualitas yang baik.

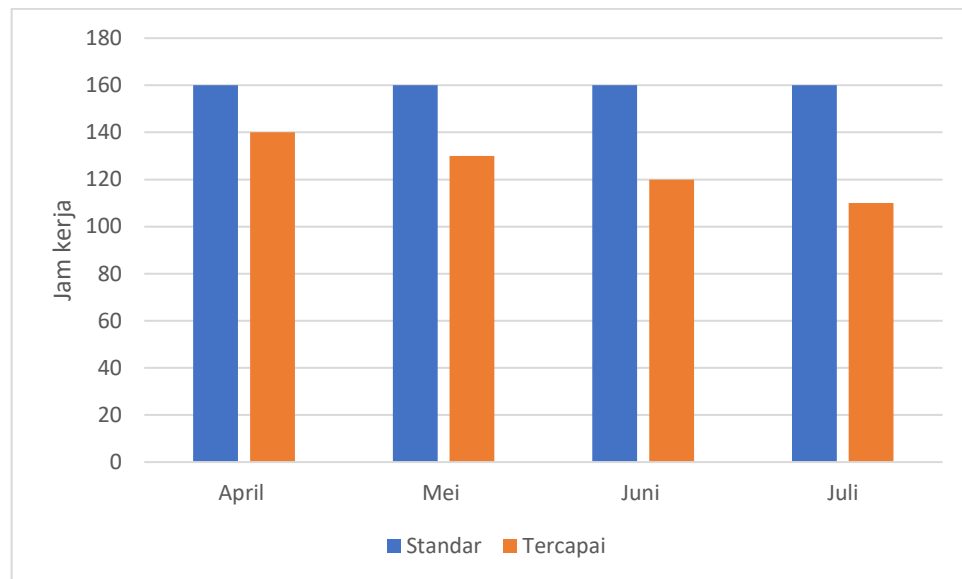
Sumber daya manusia yang unggul memiliki peranan penting dan menjadi nilai tambah bagi perusahaan dalam banyak aspek. Pertama mampu menciptakan produk dan layanan yang berkualitas tinggi dan juga memiliki kemampuan dan keahlian yang cocok dengan bidang profesi dan mereka akan mampu menghasilkan karya yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Lalu dapat meningkatkan kreativitas dan inisiatif tinggi untuk membantu perusahaan dalam mencapai target perusahaan. Efisiensi operasional perusahaan karena karyawan yang memiliki kemampuan bekerja dengan efisien dan efektif akan memahami tugas-tugas atau pekerjaan mereka dan operasional prosedur yang benar .

Pengaruh sumber daya manusia yang berkualitas terhadap kinerja karyawan sangat signifikan, karyawan merasa diberdayakan oleh perusahaan dan mampu bekerja

dengan baik. Karyawan akan lebih aktif berkontribusi untuk perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas memberikan peluang bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

Namun, ada masalah yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kapasitas kemampuan karyawan yang kurang dengan beban kerja yang diberikan andal berdampak buruk pada kinerja dari karyawan beban kerja yang tidak seimbang dan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menjadi sumber stres dan tekanan psikologis. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebihan cenderung merasa kelelahan secara fisik dan mental, sehingga hal ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja mereka. Mereka mungkin tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, mengalami penurunan motivasi, atau bahkan mengalami penurunan kualitas kerja.

Selain itu, pemberian tugas tambahan yang tidak sesuai dengan pekerjaan utama juga dapat menyebabkan karyawan kehilangan fokus dan mengarah pada pemborosan waktu dan sumber daya. Karyawan akan terbagi antara tugas utama dan tugas tambahan yang mendesak, sehingga efisiensi kerja mereka akan menurun. Akibatnya, kinerja keseluruhan perusahaan dapat terpengaruh karena karyawan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan. Hal ini dapat berpengaruh dalam tingkat hasil kerja yang rendah dan meningkatkan keterlambatan dan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Didukung dengan data empiris mengenai kinerja karyawan, yaitu:

Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG**Gambar 1.1 Kinerja karyawan**

Berdasarkan data empiris diperoleh data sebagai berikut pada bulan April jam kerja yang terealisasi adalah 140 jam (87%), pada bulan Mei yang terealisasi adalah 130 jam (81%), pada bulan Juni yang terealisasi adalah 120 jam (75%) sedangkan pada bulan Juli yang terealisasi adalah (68%). Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang mengalami penurunan pada setiap bulannya. Lalu dibuktikan pula dengan hasil pra survey yang sudah dilakukan yaitu :

Tabel 1.1
Pra Survey Kinerja Karyawan
Laboratorium PERUMDA TIRTA WENING KOTA BANDUNG

No	Pernyataan	Jawaban		Total	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar hingga selesai	16	18	40%	60%
2.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan	14	20	35%	65%
3.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	14	20	35%	65%
4.	Dapat diandalkan ketika menyelesaikan	15	19	34%	66%
Rata-rata		36%		64%	
Jumlah Responden = 34					

Berdasarkan pada tabel 1.1 hasil pra survey yang sudah dilakukan sebesar 64% kinerja karyawan Laboratorium PERUMDA TIRTA WENING KOTA BANDUNG mengalami penurunan yang disebabkan oleh tugas yang melebihi kecakapan dan kemahiran yang dimiliki oleh karyawan. Kemudian didukung oleh data proyeksi pengerjaan pengujian yaitu:

Tabel 1.2 Deadline Kerja

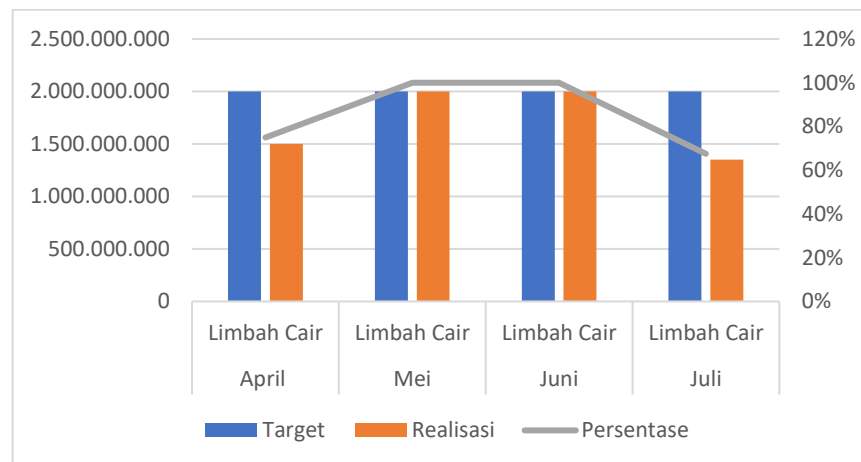
Deadline Kerja	
Tahap -tahap	Durasi
Sampling Input	2 hari
Pengujian	8 hari
Percetakan Sertifikat	4 hari

Berdasarkan pada tabel 1.2 yaitu proyeksi deadline proses pengujian yang seharusnya 14 hari sesuai waktu pengerjaan yaitu 14 hari menjadi 26 hari akibat dari penurunan kinerja karyawan tidak sesuainya antara kapasitas kemampuan bekerja karyawan yang kurang dengan beban kerja yang diberikan dan waktu pengerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Lestari et al., 2020, hal. 104) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditentukan berdasarkan mutu dan jumlah kerja yang dicapai pegawai dengan melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor pemicu penurunan kinerja karyawan adalah beban kerja yang tidak selaras dengan patokan perusahaan dan target yang ingin dicapai. Ini akan berdampak pada hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak mencapai tujuan dan waktu yang diberikan. Oleh karena itu, hasil kerja yang ditunjukkan menjadi tidak maksimal karena tugas yang diberikan melebihi kemampuan karyawan dan juga standar perusahaan. Hal ini didukung dengan data target penjualan perusahaan yaitu:

Laboratorium PERUMDA TIRTA WENING KOTA BANDUNG



Gambar 1.2 Realisasi Target Pendapatan

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas terlihat bahwa pada bulan april mengalami penurunan dan terjadi lonjakan pada bulan Mei dan Juni dimana perusahaan mampu mencapai target yang sudah ditetapkan disebabkan oleh banyaknya konsumen yang melakukan pelaporan pengujian per semester, namun pada

juli target yang ingin dicapai mengalami penurunan kembali secara fluktuatif dikarenakan jumlah tugas yang diberikan kepada pekerja tidak selaras dengan kecakapan pekerja dan standar perusahaan yang akibatnya berdampak pada hasil kerja yang merugikan bagi perusahaan. Lalu dibuktikan dengan hasil pra survey yang sudah dilakukan.

Tabel 1.3
Pra Survey Beban Kerja
Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

No	Pernyataan	Jawaban		Total	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Memahami kondisi apa yang dikerjakan	15	19	34%	66%
2.	Pemberian waktu kerja sesuai dengan standar dan beban pekerjaan yang diberikan	15	19	34%	66%
3.	Perusahaan memberikan beban kerja dan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	14	20	35%	65%
Rata – rata		34%		66%	
Jumlah responden = 34					

Berdasarkan pad tabel 1.3 terlihat bahwa sebesar 66% jumlah pekerjaan yang didapatkan oleh setiap karyawan melebihi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut (Achyana 2016, hal 3) muatan kerja adalah besarnya seluruh tugas yang harus dipikul oleh kedudukan atau unit organisasi yang merupakan hasil perhitungan normal dan kadar waktu. Besaran muatan kerja yang diberikan karyawan yang menjadi pekerjaan utama yang harus dikerjakan.

Beban pekerjaan yang telah ditentukan memenuhi standar perusahaan. Ada tiga keadaan muatan kerja yang dipenuhi kepada pekerja. Yang pertama, muatan pekerjaan yang seimbang, yang berarti pekerjaan yang diberikan secara merata kepada

seluruh karyawan. Kedua pekerjaan yang terlalu sedikit (*under capacity*), yaitu muatan kerja yang diterima oleh karyawan terlampaui dibandingkan karyawan lain. Ketiga (*over capacity*), muatan pekerjaan yang terlampaui banyak tanggung jawab, ialah beban kerja yang diberikan melewati kapasitas pekerja. Muatan kerja *melembu capacity* dan *under capacity* bisa berpengaruh pada tidak efisiennya kerja dan juga karyawan tidak bisa bekerja dengan baik dan maksimal. Beban pekerjaan yang baik yaitu beban pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan diberikan secara merata kepada seluruh karyawan. Selain itu penerapan pemahaman mengenai apa yang dikerjakan harus dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan agar karyawan bukan hanya bisa menyelesaikan dengan maksimal tapi juga memahami kondisi pekerjaan yang dikerjakan

Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Karyawan yang mempunyai hasil kerja yang baik akan dapat memberikan andil yang signifikan kepada keberjayaan visi perusahaan. Kualitas dan kuantitas, serta standar perusahaan dan volume pekerjaan yang diberikan dapat menjadi pengaruh terhadap sejauh mana karyawan mampu mencapai sasaran yang sudah dipilih oleh perusahaan. Karyawan akan menunjukkan hasil kerja yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan apabila diimbangi oleh pembagian muatan kerja yang merata dan sepadan dengan tolak ukur perusahaan tidak terlalu berlebihan dan juga tidak terlalu rendah tapi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Karena bisa saja karyawan diberikan beban kerja yang berlebihan tetapi apa bisa menyelesaikan dengan maksimal dan tidak terjadi penurunan terhadap hasil kerja yang ditunjukkan. Jika bisa diselesaikan maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi namun sebaliknya bisa diberikan

muatan pekerjaan yang terlalu berlebihan karyawan tidak bisa menyelesaikan dengan maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh (2019) “ Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memberikan hasil bahwa Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di sektor jasa pengujian air minum, air limbah dan penyediaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK).

Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG selalu berusaha untuk memberikan hasil yang baik dan maksimal bagi konsumen. Kinerja karyawan adalah keluaran kerja yang ditunjukkan bersandar pada mutu dan jumlah yang dipenuhi individu ketika menyelesaikan pekerjaan - pekerjaannya, yang mencakup usaha dan keahlian yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Cara yang digunakan dengan memperbaiki kinerja karyawannya yaitu dengan memperhatikan beban kerja yang diterima di perusahaan.

Bersumber pada gambaran diatas, lalu peneliti memilih topik penelitian ini adalah **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LABORATORIUM PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG “**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan.
2. Karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Beban kerja dan volume pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan target kerja yang ingin dicapai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas dan untuk menghindari perluasan masalah yang akan diteliti, maka peneliti membatasi topik permasalahan dan objek dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Beban Kerja pada karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG
3. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud pada penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis beban kerja karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja Karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG.
3. Mengukur pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan penjelasan dan pengetahuan dan juga menjadi referensi bagia pihak – pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk wawasan dan pengetahuan penulis mengenai beban kerja dan kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengukur dan menganalisis beban kerja yang diterima oleh setiap karyawan sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan pengetahuan tentang sumber daya manusia dan diharapkan dapat menjadi dokumen civitas akademik serta menjadi pedoman civitas akademik terutama dalam penelitian lebih lanjut.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penulis mengadakan penelitian di Laboratorium PERUMDA Tirtawening Kota Bandung yang berlokasi di Jalan Atlas Raya No 6 Lantai 2 Antapani Jawa Barat. Mengenai waktu dimulai penelitian penulis pada bulan maret 2023 sampai dengan bulan agustus 2023.

1.7.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Februari sampai dengan Juli 2023.

No	Kegiatan	Bulan															
		Mar'23	Apr'23	Mei'23	Jun'23	Jul'23	Ags'23										
1.	Pengajuan Judul Penelitian																
2.	Pendahuluan																
3.	Penulisan Usulan Penelitian																
4.	Sidang Usulan Penelitian																
5.	Pengumpulan Data																
6.	Pengolahan Data																
7.	Penulisan Laporan Penelitian																
8.	Sidang Akhir																

Sumber : Data diolah (2023)

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen

Menurut James Stoner dalam (Rabiyatul Jasiyah, 2021, hal. 3) “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan dan mengarahkan upaya anggota organisasi dan menggunakan sumber daya lain yang tersedia dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Menurut Mary Parker Follet (Winata, 2022, hal. 7) “Manajemen adalah seni dalam melakukan sesuatu dengan bantuan orang lain (*the art getting things done through people*) (kemampuan untuk melakukan sesuatu melalui orang lain).”

Bersandarkan pendapat para ahli diatas mengenai definisi manajemen bisa diartikan yaitu, manajemen ialah tahap merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan bekerja sama dengan orang lain untuk menempuh sasaran yang telah dipilih.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bariqi (Rabiyatul Jasiyah, 2021, hal. 5) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan merencanakan, menemukan, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.”

Menurut Danang dan Marihaot dalam (Pradana, 2019, hal. 2) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang menyegarkan, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan kinerja tinggi dalam organisasi.”

Menurut (Ni Wayan Dian Irmayani, 2021, hal. 1) “Manajemen sumber daya manusia adalah metode maupun pendekatan untuk menata koneksi dan kedudukan sumber daya manusia, juga diketahui sebagai tenaga kerja, secara positif dan berdaya guna serta untuk mencapai sasaran grup usaha, karyawan, dan publik.

Berlandaskan beberapa pemikiran para ahli seperti yang disebutkan sebelumnya, manajemen sumber daya manusia bukaa hanya pelajaran, namun juga seni dalam merencanakan, mengembangkan, mempertahankan sumber daya manusia yang secara aktif serta efektif bekerja guna menempuh sasaran organisasi.

2.1.2.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarta dalam (Rabiyatul Jasiyah, 2021, hal. 7), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

- a) Ketika membuat kebijakan untuk sumber daya manusia, pertimbangkan untuk menjamin bahwa perusahaan mempunyai tempat kerja yang memiliki motivasi tinggi dan unggul, karyawan yang mampu menghadapi peralihan dan bahwa tanggung jawab karyawan dipenuhi secara hukum.
- b) Menunjukkan dan memeihara seluruh peraturan serta aturan manajemen sumber daya manusia yang bisa jadi organisasi menempuh sasarannya.
- c) Mendukung dan mengembangkan arah dan cara organisasi secara menyeluruh, salah satunya yang tersambung dengan dampak kepada sumber daya manusia.
- d) Menunjukkan antusias serta lingkungan yang memungkinkan atasan, untuk menempuh sasaran .
- e) Mengelola bermacam - macam krisis dan kondisi genting dalam kontak karyawan untuk menjamin tidak mengganggu pencapaian tujuan organisasi.
- f) Menyiapkan sarana interaksi yang terjadi dalam karyawan dan pengelola organisasi.

- g) Menjadi pengurus yang memenuhi standar dan prinsip - prinsip organisasi dalam, manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno dalam (Rabiyatul Jasiyah, 2021, hal. 4–5), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial menaungi definisi program personalia yang mendampingi menempuh maksud yang sudah ditentukan.

2. Fungsi Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian yaitu membentuk organisasi dengan merencanakan organisasi hubungan antara berbagai tugas, personl dan faktor fisik.

3. Fungsi Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah memastikan bahwa perintah motivasi membuat karyawan ingin bekerja dengan baik.

4. Fungsi Pengendalian

Fungsi Pengendalian melakukan pemantauan tentang aktualisasi dan membandingkannya melalui rencana dan mengoreksi penyimpangan ketika terjadi kesalahan atau mengoreksi rencana jika perlu.

5. Fungsi Operasional

a) Penyediaan

b) Pembangunan

- c) remunerasi
- d) Integrasi
- e) Perawatan
- f) Pemecatan

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban kerja

Menurut Kasmir dalam (Budiasa, 2021, hal. 30) “Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.”

Menurut Priyanto dalam (Budiasa, 2021, hal. 31) “Beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang merupakan produk dari jumlah pekerjaan dan standar waktu, yang terbagi menjadi dua skala penilaian beban kerja sebagai berikut: Faktor eksternal termasuk tugas yang diberikan, kompleksitas, pekerjaan, durasi kerja dan waktu istirahat. Faktor internal yaitu motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan.”

Menurut Hatutiningsih dalam (Budiasa, 2021, hal. 31) mengatakan beban pekerjaan menjadi tiga tingkatan yaitu :

1. Beban pekerjaan lebih tinggi

Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas melebihi jam kerja yang tersedia atau jumlah pekerjaan melebihi jumlah kerja yang tersedia.

2. Beban kerja normal

Tempo yang diperlukan guna mengerjakan tugas dengan cara yang sama dengan waktu kerja yang disediakan atau jumlah pekerjaan sesuai dengan keterampilan karyawan.

3. Beban kerja dibawah standar

Untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan waktu lebih sedikit dari waktu yang ada atau jumlah tugas terlampaui sedikit dari kapasitas kerja.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Beban kerja

Menurut (Astuti, 2022, hal. 31) beban kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Beban kerja Kuantitatif :s

- a) Pemantauan ketat terhadap karyawan sesuai waktu kerja harus diperhatikan.
- b) Volume kegiatan dan keserbagunaan tugas.
- c) Kontak langsung dengan karyawan ketika jam kerja.
- d) etiket karyawan serta jumlah pekerjaan.

2. Beban kerja Kualitatif :

- a) Keterampilan serta pengetahuan tidak bisa mengimbangi tantangan pekerjaan.
- b) Tanggung jawab yang luar biasa terhadap pekerjaan.
- c) Ekspektasi kinerja atasan.
- d) Persyaratan tanggal kerja untuk hasil kerja.
- e) Membuat keputusan yang tepat setiap saat.

2.1.3.3 Pengukuran Beban kerja

Menurut Muskamal (2017) dalam (Andela et al., 2022, hal. 27) Pengukuran beban kerja memberikan Informasi tentang efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan berdasarkan volume pekerjaan yang diselesaikan setiap tahun.

Menurut (Astuti, 2022, hal. 32) dalam menentukan jumlah pekerjaan yang diperlukan, hal – hal berikut dipertimbangkan :

- a) Kondisi pekerjaan.

Karyawan memahami pekerjaannya dengan baik.

- b) Rata-rata pekerjaan.

Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan jobdesknya.

- c) Volume pekerjaan yang dikerjakan.

Jumlah pekerjaan yang dikerjakan setiap harinya.

- d) Rata -rata waktu pengerjaan.

Waktu yang dihabiskan untuk hal -hal yang terkait dengan pekerjaannya.

2.1.3.4 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban kerja

Menurut Irawati dan Carollina dalam (Astuti, 2022, hal. 34) Menyebutkan bahwa beban kerja dipengaruhi unsur -unsur antara lain:

- 1) Faktor eksternal

Ialah beban yang bermula dalam eksternal karyawan, misalnya :

- a) Tugas bersifat fisik, seperti :

pekerjaan mental, misalnya kompleksitas, kesulitan, dan tugas kerja, serta tempat kerja, tata ruang, alat serta fasilitas dan sikap kerja.

b) Organisasi kerja, misalnya :

Waktu tugas, bagian malam, alur gaji, dan kerangka organisasi penyerahan tanggung jawab serta kewenangan.

c) Lingkungan kerja :

Suasana kerja fisik, suasana kimiawi, suasana kerja biologis serta suasana pengaruh psikologis.

2) Faktor Internal

Unsur - unsur ini bermula dalam internal karyawan sebagai tanggapan terhadap beban kerja dari luar. Berat ringan reaksi tubuh dapat dilihat secara subjektif dan objektif. Faktor internal termasuk faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status, gizi dan kondisi kesehatan, serta faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Beban kerja

Menurut Koesomowidjojo 2017 dalam (Diana, 2019, hal. 196) menyatakan dimensi dan indikator beban kerja sebagai berikut :

a. Kondisi Pekerjaan

Karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang tugas tersebut dan pekerjaan tersebut dilakukan sepadan dengan tolak ukur pekerjaan yang dipilih perusahaan dan sepadan dengan jobdesk jabatannya.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Tempo tugas yang sepadan berkaitan dengan alur pekerjaan yang membantu karyawan mengurangi jumlah kerja.

c. Target yang harus dicapai

Sasaran yang akan dipilih oleh grup usaha tentunya secara langsung bisa berdampak kepada beban kerja yang diterima oleh karyawan seperti deadline penyelesaian target dan volume kerja yang diberikan.

Menurut Putra dalam Harini et al (2018 : 35) menyatakan indikator beban kerja yang digunakannya dalam penelitian :

1. Tujuan yang ingin dicapai

Tampilan karyawan terhadap ukuran tujuan yang ditetapkan untuk mengerjakan pekerjaan menilik pencapaian tugas yang harus dituntaskan dalam tempo khusus.

2. Kondisi pekerjaan

Bagaimana pemikiran karyawan mengenai suasana tugas yang sudah ditentukan, seperti pengambilan kesimpulan yang cepat selama bekerja dan kemampuan untuk mengatasi situasi tak terduga seperti waktu istirahat.

3. Penggunaan waktu kerja

Tempo yang digunakan untuk aktivitas yang langsung terkait dengan proses produksi.

4. Standar tenaga kerja

Pandangan setiap karyawan terhadap jobdesknya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam (Lestari et al., 2020, hal. 104) mengatakan bahwa kinerja adalah singkatan dari efisiensi yang berarti tugas seorang karyawan, proses organisasi atau manajemen secara keseluruhan, di mana hasil pekerjaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Abdurrahman (2019) dalam (Cahyani, 2022) “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan kecakapan usaha dan kesempatan.”

Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Lestari et al., 2020, hal. 104) “Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.”

2.1.4.2 Fungsi Kinerja Karyawan

Menurut Werther dan Davis, Priansa (2017) dalam (Surajiyo et al., 2020, hal. 14) fungsi kinerja karyawan adalah :

- a) Melihat peningkatan kinerja membuat manajer dan karyawan bertindak lebih baik.
- b) Perubahan gaji yang membantu pengambil keputusan tentang siapa yang berhak atas kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c) Jam kerja, penawaran, serta mutasi karyawan dipengaruhi oleh keputusan penempatan.

- d) Kebutuhan bimbingan dan penyebaran, yang membantu menilai kebutuhan bimbingan dan penyebaran karyawan untuk meningkatkan kinerja.
- e) Career planning and development (pengembangan dan perencanaan karir), pedoman penentuan jenis pekerjaan dan peluang karir.
- f) Alur rekrutmen (kesalahan proses), mempengaruhi proses rekrutmen organisasi.
- g) Kesalahan penjadwalan pekerjaan, kesalahan data, dan kesalahan informasi; dan
- h) Kesempatan kerja yang sama berarti keputusan investasi tidak memihak karena setiap karyawan mempunyai peluang yang sama. Karena setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama, keputusan investasi tidak diskriminatif.
- i) Faktor eksternal seperti keluarga, kesehatan, finansial, dan lain-lain mempengaruhi bagaimana seorang karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya. Istilah "tantangan eksternal" digunakan untuk menggambarkan hal ini.
- j) Feedback (Festback), yaitu memberikan feedback kepada departemen SDM tentang manfaat karyawan dengan nama yang sama dan terkait dengan manfaat karyawan itu sendiri

Menurut Fahmi dalam (Surajiyo et al., 2020, hal. 13) Mengemukakan bahwa: fungsi manajemen kinerja adalah mencoba untuk memberikan penerangan dan memberikan solusi atas bermacam – macam masalah yang diakibatkan baik oleh faktor internal maupun eksternal dalam organisasi, agar apa yang dirasakan saat

ini tidak berdampak negatif terhadap operasional grup usaha saat ini dan di masa depan.

2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Michael Armstrong, dalam (Surajiyo et al., 2020, hal. 15) menyebutkan bahwa tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja adalah :

- a) Guna menempuh kenaikan kinerja organisasi.
- b) Dalam pengembangan budaya yang berorientasi pada hasil, bertindak sebagai pemimpin perubahan.
- c) Menambahkan stimulus dan keterlibatan karyawan.
- d) Memberi orang kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka, meningkatkan kepuasan mereka dengan pekerjaan seluruh organisasi.
- e) Kembangkan koneksi yang terbuka dan mendukung antara pekerja dan atasan dalam tahap interaksi yang terkait dengan tugas yang dilakukan setiap tahun.
- f) Memfasilitasi pola kerja untuk menyepakati target yang disampaikan dalam tujuan dan standar kinerja, sehingga tumbuh pemahaman bersama tentang tujuan dan peran manajer dan individu dalam mencapai tujuan tersebut.
- g) Kami fokus atas kualitas dan kemampuan yang harus diterapkan secara praktis dan apa yang harus dikerjakan guna meningkatkan kompetensi serta kualitas tersebut.

- h) Berikan rentang spesifik dan objektif terhadap tujuan dan tolak ukur yang dijanjikan sehingga orang bisa mendapatkan feedback dari atasan mengenai sebaik apa melakukannya.
- i) Prinsip basis adalah bahwa karyawan dan atasan dapat menyepakati rencana perbaikan dan metode implementasi dan bersama-sama mengevaluasi pelatihan dan pengembangan serta menyepakati bagaimana memenuhi kebutuhan.
- j) Berikan peluang bagi orang dalam mengekspresikan keinginan dan kekhawatiran terkait pekerjaan karyawan.
- k) Tunjukkan kepada semua karyawan maka orang-orang dalam organisasi menghargai mereka sebagai karyawan.
- l) Memberdayakan orang memberi orang lebih banyak kesempatan untuk mengambil inisiatif dan mengawasi pekerjaan mereka.
- m) Mendukung menjaga orang-orang berkualitas.
- n) Mendukung tugas jarak jauh manajemen seluruh kualitas.

Menurut Dessler dalam Surajiyo et al., (2020: 16)

Tujuan kinerja adalah untuk membandingkan kinerja karyawan dengan batas waktu yang telah ditetapkan selama proses melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

2.1.4.4 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Ivancevich et al., dalam (Surajiyo et al., 2020, hal. 19) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk: Kinerja mengacu pada seberapa baik keterampilan, kemampuan, dan pengalaman seseorang dalam konteks pekerjaan mereka.

Menurut Afandi dalam (Surajiyo et al., 2020, hal. 20) menyebutkan unsur – unsur yang mempengaruhi kinerja meliputi :

- 1) Kapabilitas, karakter dan keinginan karir.
- 2) Kepastian dan akseptasi peran karyawan, yaitu kepastian ialah ukuran bagaimana orang tersebut memahami dan menerima pekerjaan yang diberikan.
- 3) Ambang semangat karyawan, yaitu semangat yang mengarahkan dan menopang perilaku.
- 4) Kelayakan, yaitu. keterampilan pekerja.
- 5) Ruang kerja, mis. seperangkat alat yang membantu bisnis berjalan lancar.
- 6) Kebiasaan tugas, yaitu. tingkah tugas karyawan yang artistik serta imajinatif.
- 7) leadership, yaitu. perlakuan manajer untuk membimbing karyawan di tempat kerja.

2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison dalam (Rahmawati et al., 2021) indikator kinerja karyawan adalah :

a. Target

pemenuhan jumlah produk, tenaga kerja, dan uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Hasil yang diperoleh.

c. Waktu Penyelesaian

Pekerjaan akan diselesaikan dan diserahkan tepat waktu.

Menurut Afandi dalam (Nurfitriani, 2022, hal. 12) indikator – indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Volume pekerjaan, yaitu semua jenis satuan ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur jumlah pekerjaan, baik dalam bentuk angka atau padanan numerik lainnya.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu setiap unit metrik yang dapat dikaitkan dengan kualitas atau kualitas, yang bisa diwakili melalui angka maupun metrik setara yang lain.
3. Kesesuaian ketika menjalankan pekerjaan, yaitu. penggunaan berbagai sumber daya yang berakal dan cermat.
4. Disiplin kerja, yaitu kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang ada.
5. Aktif diri, yaitu keahlian untuk bersikap dan melaksanakan hal yang benar tanpa harus disuruh, kemampuan untuk mencari apa yang perlu dilakukan untuk orang

yang dicintai, mencoba melakukan sesuatu bahkan ketika situasinya tampak semakin sulit.

6. Akurasi, misalnya, adalah tingkat penerapan hasil pengukuran pekerjaan, terlepas dari pencapaian tujuan pekerjaan.
7. Pengaruh atau contoh yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan.
8. Kejujuran adalah kualitas manusia yang agak menantang untuk diterapkan.
9. Kreativitas adalah proses kognitif yang mencakup penciptaan ide atau menghasilkan ide.

Menurut Sastra (2017) dalam (Diana, 2019) Indikator Kinerja Karyawan adalah

- a) Kualitas Kerja Semua unit ukuran yang terkait dengan kualitas pekerjaan atau kualitas yang dapat diwakili dalam bentuk angka atau setara lainnya .
- b) Kuantitas Kerja Semua unit yang berkaitan dengan volume pekerjaan.
- c) Dapat tidaknya diandalkan Kesadaran dan dapat diandalkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- d) Sikap Karakteristik pribadi menyangkut kepribadian, manajemen, kepatuhan terhadap peraturan hukum yang berlaku.

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort (Yana Diana, Jurnal, 2019)	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel Beban Kerja (X) • Menggunakan variabel Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi : Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort
2.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya (Muhammad Riza Hafizi, Jurnal, 2020)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel Beban kerja (X) • Menggunakan variabel Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi : Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya
3.	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja	Beban kerja berpengaruh negatif	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel (X1) Stres Kerja

	<p>dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Jepara</p> <p>(Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, Ajeng Aquinia, Jurnal, 2020)</p>	<p>dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Jepara</p>	<p>beban kerja (X)</p> <ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel Kinerja Karyawan (Y) 	<p>(X2) Konflik Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> Lokasi : PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Jepara
4.	<p>Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Soefindo</p> <p>(Syardiansah, Jurnal, 2020)</p>	<p>Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Soefindo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel Beban kerja (X) Menggunakan variabel Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel (X1) Kompensasi, (X2) Disiplin kerja Lokasi : PT Soefindo
5.	<p>Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Corporate University Training Terhadap Kinerja</p>	<p>Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk</p>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel Beban kerja (X). Menggunakan variabel Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel (X1) Corporate University Training Lokasi : PT PLN

	Karyawan PT PLN (Persero) (Muhammad Hendy, Saifuddin dan Meiske Claudia, Jurnal, 2021)	Pembangunan Kalimantan	Karyawan (Y)	(Persero) Unit Induk Pembangunan Kalimantan
--	---	------------------------	--------------	---

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, beberapa penelitian sudah membahas pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan namun terdapat hasil yang berbeda – beda dan tidak konsisten yaitu:

- 1) Judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan jumlah responden 80 orang dan hasil Beban Kerja memberikan pengaruh 54,76% Terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan jumlah responden sebanyak 92 orang dan hasil penelitian beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan sebesar 34% terhadap kinerja karyawan.
- 3) Judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan jumlah responden 120 orang dan hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan sebesar 9,1% terhadap kinerja karyawan.

- 4) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan jumlah responden 103 orang dan hasil Beban Kerja Berpengaruh tidak signifikan sebesar 46,6% Terhadap Kinerja Karyawan.
- 5) Judul Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Corporate University Training Terhadap Kinerja Karyawan jumlah responden 70 orang dan hasil Beban Kerja berpengaruh sebesar 70% Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya terdapat hasil penelitian, jumlah responden dan jumlah variabel yang berbeda-beda dalam penelitian ini peneliti hanya akan menguji Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan jumlah responden sebanyak 42 orang.

2.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka Berpikir adalah sarana ukur yang digunakan peneliti untuk menentukan jalan penelitian mereka. Kerangka berpikir mencakup pemahaman konseptual mengenai bagaimana teori berkaitan dengan bermacam-macam elemen yang sudah ditentukan menjadi polemik utama. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peneliti membutuhkan konsep untuk mengetahui :

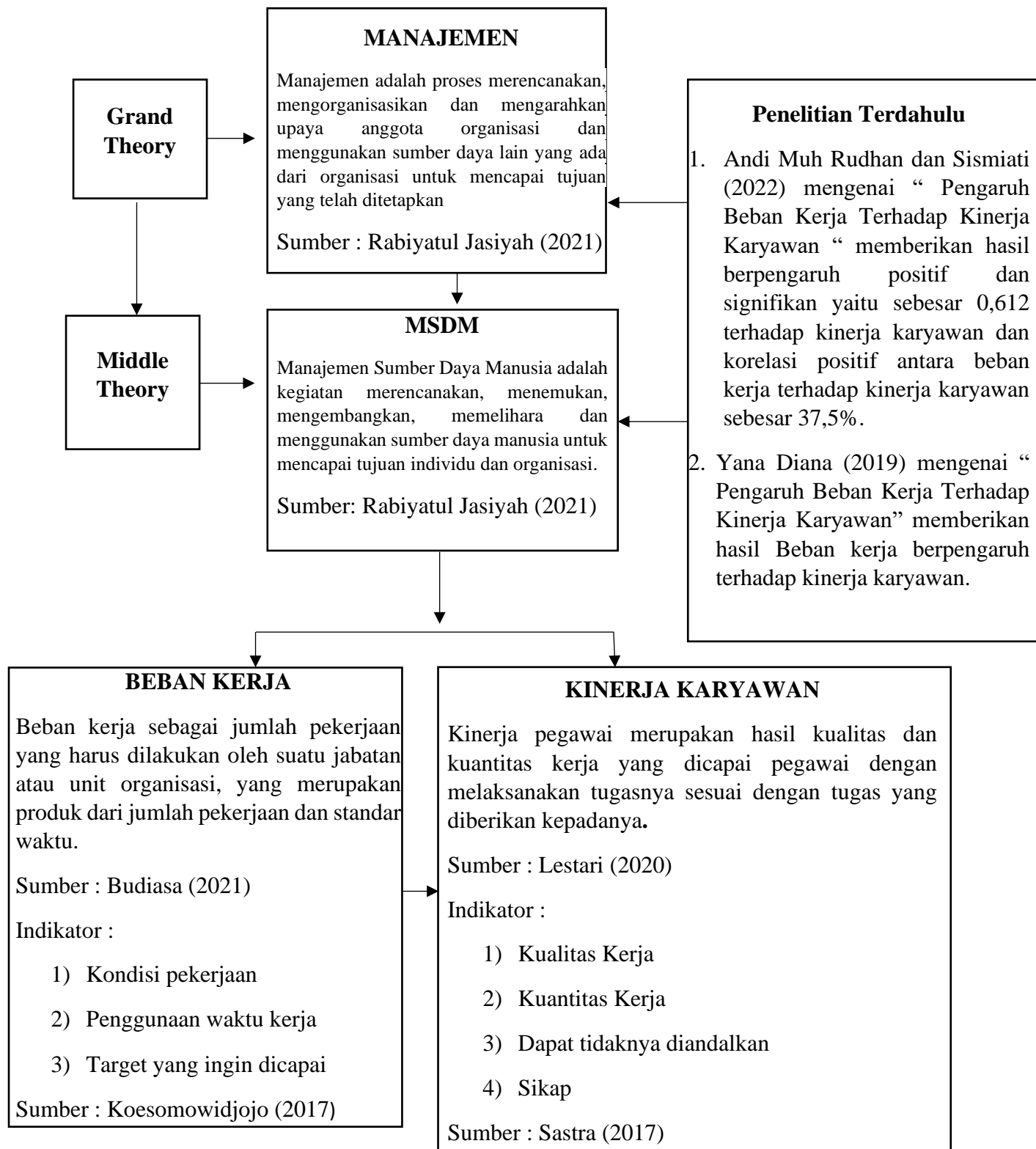
Menurut Kasmir (2019, hal. 30) Beban kerja adalah “ Perbandingan antara total waktu baku” atau menurut Priyanto dalam (Budiasa, 2021, hal. 31) “ Beban kerja diartikan menjadi seluruh tugas yang harus dikerjakan oleh suatu kedudukan atau unit dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pandangan menurut ahli, banyaknya tugas yang harus dikerjakan oleh suatu divisi dalam suatu perusahaan disebut beban kerja berdasarkan standar waktu.

Menurut Abdurrahman (2019) dalam (Cahyani, 2022) “Kinerja karyawan adalah capaian pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya” atau menurut Mangkunegara (2017) dalam (Lestari et al., 2020, hal. 104) “Kinerja karyawan ditentukan oleh kuantitas dan kualitas pekerjaan.”

Berdasarkan pandangan beberapa ahli bisa diartikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan mutu dan jumlah ketika mengerjakan tugas pekerjaannya sepadan dengan tugas yang diemban.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riza Hafizi (2020), beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Menurut Mangkunegara 2017 menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan seberapa baik mereka melaksanakan tugas yang diberikan dengan menghasilkan output yang berkualitas dan mencapai target kuantitas yang ditetapkan.

Menurut Priyanto 2021 menyatakan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang merupakan produk dari jumlah pekerjaan dan standar waktu. Beban kerja diatur berdasarkan jumlah pekerjaan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kesesuaian dengan unit yang dibebankan.

Semakin baik beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan melihat deadline atau tenggat waktu yang ditentukan maka akan baik dalam produktivitas kerja karyawan. Ini akan mendorong atau meningkatkan kinerja karyawan dengan sangat baik. Sangat penting bagi perusahaan mempertimbangkan beban kerja sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan dan sesuai dengan jobdesk bagiannya agar karyawan bisa menunjukkan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan target atau standar yang ditetapkan.

Kerangka Pemikiran diatas membentuk suatu paradigma penelitian yang menyatakan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) serta pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Keterangan :

—————→ = Pengaruh

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.3.2 Hipotesis

Menurut (Aksara, 2021, hal. 15) hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai karakteristik populasi, yang berfungsi sebagai solusi temporer terhadap masalah yang telah diidentifikasi dalam suatu penelitian.

Hipotesis riset berikut difungsikan menjadi dugaan atau jawaban sementara pada masalah yang sudah dikaji. Hipotesis pada riset berikut: “Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

3.1.2 Profil Perusahaan

PDAM Kota Bandung memiliki banyak tanggung jawab untuk meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat. Selain memastikan jumlah air yang diberikan kepada konsumen, PDAM Kota Bandung juga harus mempertahankan dan meningkatkan jumlah air minum secara fisika, kimia, dan mikrobiologi sehingga pelanggan merasa aman saat menggunakan layanan air minum yang disediakan oleh PDAM Kota Bandung.

Oleh karena itu, PDAM Kota Bandung perlu meningkatkan pemantauan mutu air baku dan air produksinya setelah PERMENKES No.907/2000 keluar, yang mengatur muktamar air minum dan langkah-langkah pemantauan mutu air baku dan air produksi yang harus dilakukan oleh PDAM. Ini karena banyaknya contoh uji dan parameter (kimia, fisika, dan mikrobiologi) yang wajib dipantau.

PDAM Kota Bandung akan menjalankan surveilans melalui pengujian laboratorium pada 400 sampel lebih tiap bulannya dengan indikator fisik, kimia, serta mikrobiologi yang ditentukan pada PERMENKES di atas. Banyaknya sampel pengujian ini dibutuhkan mengingat kapabilitas produksi dan banyaknya konsumen yang kini dilayani PDAM Kota Bandung.

Agar PDAM bisa melakukan aktivitas monitoring, mereka harus memiliki laboratorium serta banyaknya staf dan keahlian yang sepadan, juga bahan kimia laboratorium dan peralatan pengujian yang sepadan dengan parameter kimia, fisika dan mikrobiologi yang harus dipantau.

PDAM tidak hanya harus memiliki sarana, peralatan, dan staf laboratorium yang sepadan, tetapi juga harus mengesahkan laboratoriumnya sebagai laboratorium penguji. Ini akan memastikan bahwa hasil pengujian pada contoh air produksi yang dihasilkan laboratorium PDAM bisa dipercaya seluruh pihak yang berurusan.

Sebaliknya, PDAM Kota Bandung selalu menerima pengajuan pengetesan air dari institusi pemerintah dan swasta. Fenomena ini menunjukkan bahwa masyarakat sudah mempercayai laboratorium PDAM secara nonformal.

Dalam situasi ini, PDAM memiliki peluang untuk mengembangkan usaha tambahan, seperti mendirikan laboratorium umum. Hal ini dapat menunjukkan pelakuan berlipat, ialah memperlakukan kebutuhan internal PDAM serta menyediakan tenaga pengetesan laboratorium untuk publik. Hal ini dianggap masuk akal karena PDAM Kota Bandung mempunyai tiga laboratorium, meskipun mungkin untuk menggabungkannya dengan segala keterbatasannya, dan tentunya dapat dijadikan modal besar.

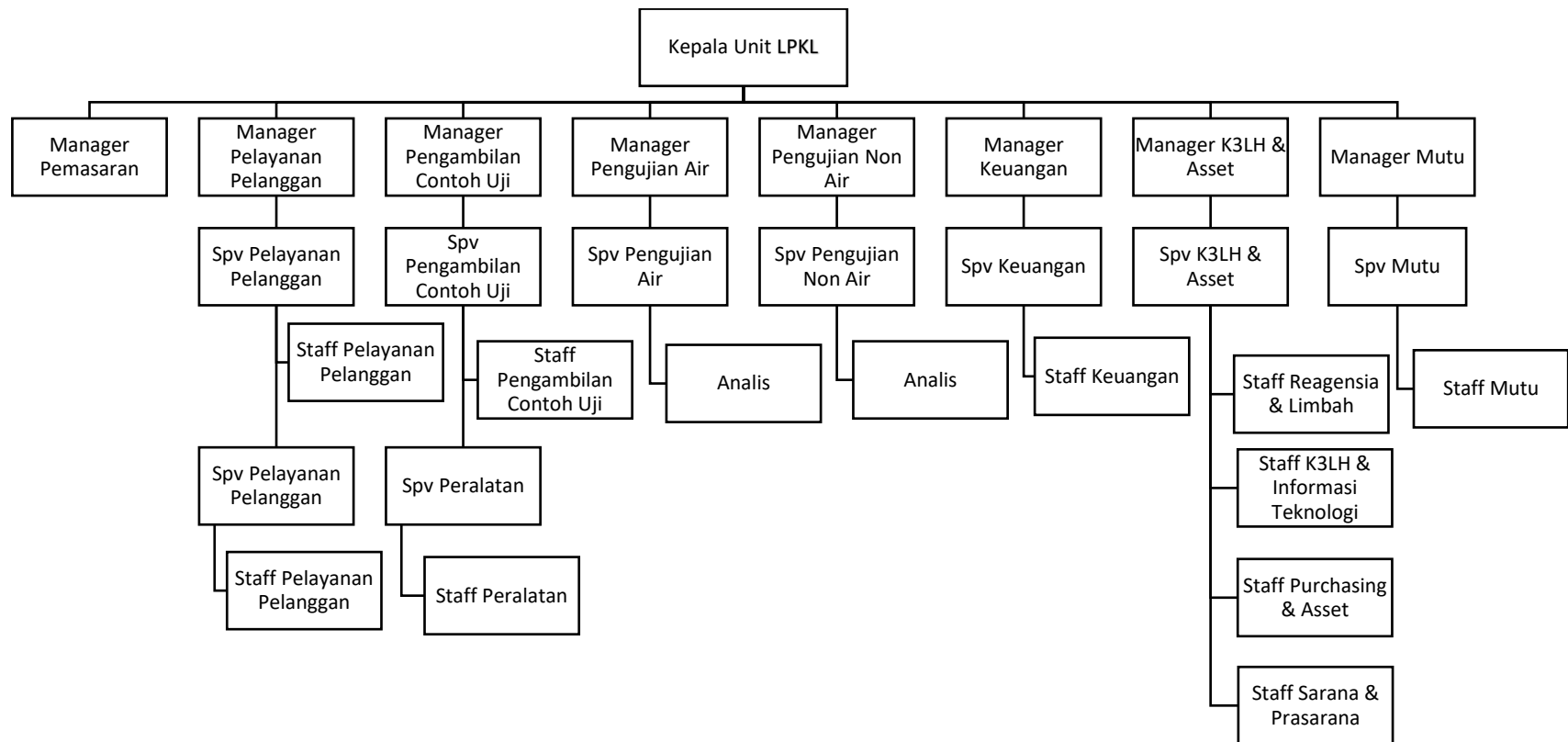
PDAM Kota Bandung mendirikan Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan sebagai Pilot Projek Unit Bisnis Laboratorium pada tahun 2003. Ini

akan menyediakan layanan pengujian kualitas air dan udara. Berikut ini adalah tujuan dan maksud dari pembentukan unit bisnis tersebut:

1. Menghemat struktur organisasi dan
2. Anggaran laboratorium PDAM;
3. Memberikan laboratorium yang mampu melakukan pengujian internal.
4. PDAM dapat memperoleh keuntungan tambahan dari pemanfaatan laboratorium PDAM oleh masyarakat.

3.3 Struktur Organisasi

LPKL PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

3.2 Metode Penelitian

Metode riset yang dipakai ialah studi kualitatif melalui pendekatan deskriptif. Ditinjau dari tingkat eksplanasi merupakan penelitian deskriptif asosiatif.

Menurut (Ibrahim et al., 2023, hal. 84) metode deskriptif yakni studi yang tujuannya guna memberikan deskripsi secara sistematis dan akurat perihal ciri khalayak populasi ataupun wilayah.

Menurut (Ibrahim et al., 2023, hal. 96) metode asosiatif dijalankan guna memahami korelasi diantara 2 variabel ataupun lebih atau mengutarakan pola atau kekuatan hubungan variabel yang diselidiki mengungkapkan taraf hubungan atau wujud variabel yang dikaji tanpa kepalsuan.

3.3 Desain Penelitian

Menurut Arikunto dalam (Sunyoto, 2016, hal. 98) desain penelitian seperti peta jalan yang secara baik dan tepat memandu dan membuat keputusan tentang bagaimana langkah penelitian bisa berjalan sepadan dengan rencana yang telah dipiih.

Tabel 3.2
Desain Penelitian

No	Komponen	Karakteristik
1.	Tujuan Penelitian	Menguji hipotesis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Tipe Penelitian	Sebab – akibat variabel penyebab : Beban kerja Variabel Akibat: Kinerja karyawan
3.	Unit Analisis	Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan (LPKL) PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG
4.	Cakupan Waktu	Penelitian dilaksanakan pada tahun 2023 pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.4.1 Definisi Variabel Penelitian

(Sugiyono, 2017) variabel riset yakni beragam hal dalam bentuk apa pun yang dimaksudkan guna diperiksa guna menngumpulkan informasi dan selanjutnya membuat kesimpulan.

1. Variabel Bebas (X)

(Sugiyono, 2017) variabel bebas yakni variabel yang berpengaruh ataupun berdampak pada peralihan atau adanya variabel terikat. Variabel bebas pada riset berikut yakni beban kerja.

2. Variabel Terikat (Y)

(Sugiyono, 2017) variabel terikat yakni variabel yang diakibatkan ataupun sebagai akar, lantaran munculnya variabel bebas. Variabel terikat pada riset berikut yakni kinerja karyawan.

3.4.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut (Sunyoto, 2016, hal. 16) operasionalisasi variabel penelitian adalah petunjuk mengenai bagaimana suatu variabel diukur.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi dan Indikator	Skala Ukur	No Item
Beban Kerja (X1)	Beban kerja yakni banyaknya pekerjaan yang perlu dijalankan oleh sebuah jabatan ataupun satuan instansi, sebagai hasil kali standar beban kerja dan waktu.	1) Kondisi Pekerjaan 2) Penggunaan aktu kerja 3) Target yang harus dicapai	Ordinal	1,2 3,4 5,6

	Priyanto dalam (Budiasa, 2021, hal. 31			
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diselesaikan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tugas yang diberikan. Mangkunegara dalam (Lestari et al., 2020, hal. 104)	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Bisa tidaknya diandalkan 4) Perilaku	Ordinal	1,2 3,4 5,6 7,8

Sumber : Data diolah (2023)

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

(Sugiyono, 2017, hal. 80) Populasi yaitu area yang dapat dilakukan generalisasi yang tersusun atas item maupun subyek yang memiliki mutu dan sifat tertentu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG yang berjumlah 42 orang.

Menurut (Aksara, 2021, hal. 15) metode sensus adalah semua orang dalam populasi diambil sebagai sampel dalam, sehingga data yang diperoleh dianggap sebagai parameter atau nilai sebenarnya.

3.6 Sumber Data

(Siregar, 2014, hal. 137) sumber data terbagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Data primer yakni data yang dihimpun oleh penulis sendiri melalui lokasi atau sumber riset. Data primer pada riset berikut ialah kuesioner.
2. Data Sekunder yakni data yang dipakai ataupun diterbitkan suatu instansi yang tidak mengolahnya. Data sekunder pada riset berikut ialah data karyawan pada Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG.

Tabel 3.4

Data Karyawan

No	Bagian	Jumlah
1.	Pelayanan Pelanggan	5
2.	PCU	13
3	Mutu	3
4	K3LH	5
5.	Pengujian Non Air	12
6.	Pengujian Air	2
7.	Keuangan	2
Total		42

Sumber : SDM Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung

3.7 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.7.1 Teknik Pengumpulan data

Pada penelitian, proses penghimpunan data sekunder dan primer dikenal sebagai metode pengumpulan data. Proses ini sangat krusial lantaran data yang dihimpun dipakai guna menguji hipotesis atau menyelesaikan permasalahan yang diselidiki. (Sugiyono, 2017, hal. 137) teknik penghimpunan data terbagi dalam tiga yakni interview, kuesioner dan pengamatan.

1. Wawancara

Ketika penelitian pendahuluan dimaksudkan untuk menentukan masalah yang harus diteliti, wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data. Ini juga berlaku ketika ingin mengetahui lebih banyak tentang masalah dari responden dan jumlah survei yang adalah kuesioner

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode penghimpunan data yang dipergunakan dalam memberikan sejumlah pernyataan atau pertanyaan pada seseorang yang disurvei.

3. Observasi

Observasi yakni teknik penghimpunan data yang mempunyai karakter spesifik dibanding teknik lainnya, yakni interview dan kuesioner.

Tabel 3.2**Penilaian Skala Likert**

Keterangan	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Sugiyono (2017)

3.7.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yakni peralatan yang dipakai guna menghimpun, menyaring, dan menerjemahkan data dari responden melalui pemakaian cara ukur yang serupa. Riset berikut memakai kuesioner tertutup atau angket, di mana pertanyaan diberikan kepada setiap responden dalam bentuk pilihan ganda dan tanggapannya sudah diberikan penulis hingga subyek hanya harus memilih tanggapan yang tersedia. Tiap variabel riset dilakukan pengukuran memakai peralatan pengukuran berbentuk angket berskala likert yaitu “ Sangat Setuju”, “Setuju”, “Kurang Setuju”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai dalam riset berikut ialah inferensial dan statistik deskriptif.

(Sugiyono, 2017, hal. 147) statistik deskriptif yaitu jenis statistik yang dipakai guna mengonseptualisasikan bukti dengan pola yang menggambarkan dan mendeskripsikannya tanpa membuat anggapan umum atau penyamarataan.

3.8.1 Uji Validitas

(Siregar, 2014, hal. 87) Uji validitas menentukan kemampuan alat ukur untuk mengukur objek yang diinginkan.

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

Dimana:

n = Banyaknya subyek

x = nilai variabel (jawaban subyek)

y = skor keseluruhan dari variabel untuk subyek ke- n

Kriteria Uji Validitas :

- Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen riset dinyatakan valid.
- Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen riset dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Kasmir, 2022, hal. 261) pengujian reliabilitas yakni peralatan yang dipakai guna pengukuran seberapa dapat dipercaya instrumen penelitian. Salah satu metode untuk mengevaluasi reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach untuk item yang berbentuk skala atau angket. Rumus ukuran reliabilitas dapat dikatakan jika:

- a) Nilai alpha $< 0,50$ menunjukkan nilai reliabilitas rendah. Artinya terdapat item dalam instrumen yang reliabel.
- b) Nilai alpha $0,50-0,70$ menunjukkan nilai reliabilitas sedikit lebih baik namun belum mencukupi untuk digunakan.

- c) Nilai alpha > 0,70 menunjukkan arti instrum memiliki reliabilitas mencukupi.
- d) Nilai alpha > 0,80 menunjukkan atau mensugestikan seluruh item dikatakan reliabel atau dengan kata lain seluruh uji memiliki konsisten reliabilitas yang kuat.
- e) Nilai alpha > 0,90 menunjukkan tingkat reliabilitas sempurna.

Secara umum yang memberikan nilai cukup memuaskan apabila mendekati $\alpha \geq 0,70$. Artinya dalam penelitian ini sering menggunakan angkat minimal $\geq 0,70$.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

σ_1^2 = Varian total

R_{11} = koefisien reliabilitas peralatan

k = banyaknya pertanyaan

3.8.3 Garis Kontinum

Garis Kontinum yaitu garis yang dipakai guna menganalisis, menakar, serta menunjukkan derajat kekukuhan variabel yang diteliti sepadan dengan instrumen yang dipakai.

STB	TB	KB	B	SBS	
0%	20%	40%	60%	80%	100%

Tabel skor persentase

Hasil Perhitungan	Kategori
0% - 20%	Sangat Tidak Baik (STB)
20% - 40%	Tidak Baik (TB)
40% - 60%	Kurang Baik (KB)
60% - 80%	Baik (B)
80% - 100%	Sangat Baik Sekali (SBS)

Sumber : Artiane Leine (2020)

3.8.4 Transformasi Data Ordinal ke Interval MSI

Menurut (Junaidi, 2015) Transformasi data ordinal ke interval adalah metode untuk mengubah data ordinal ke dalam interval melalui mengkonversi fraksi perubahan kumulatif untuk tiap kategori menjadi nilai kurva normal baku.

$$\delta(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\left(\frac{Z^2}{2}\right)}, -\infty < Z < +\infty$$

Dengan π =

Dan e =

Menghitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori

$$Scale = \frac{Kepadatan\ batas\ bawah - kepadatan\ batas\ atas}{daerah\ dibawah\ batas\ atas - daerah\ dibawah\ batas\ bawah}$$

Menghitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$score = scale\ Value +/ scale\ Value_{min} + 1$$

3.8.5 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data yaitu guna menentukan apa populasi data mempunyai distribusi normal. Dalam uji normalitas SPSS, kriteria keputusannya ialah bahwa bila nilai signifikansi melebihi 0,05, data itu berdistribusi normal, serta bila nilainya dibawah 0,05, maka datanya tidak normal.

Menurut Rochmat Aldy P (2017 : 83) uji normalitas adalah sesuatu yang berguna karena bukti yang dianggap bisa mewakili populasi.

Kriteria Uji:

- a) Bila signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Apabila taraf signifikansinya melebihi 0,05 maka residual regresi terdistribusi normal ataupun bisa dinyatakan normalitas data tercukupi.

- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Apabila taraf signifikansinya dibawah 0,05 maka residual regresi tidak terdistribusi normal ataupun bisa dinyatakan normalitas data tidak tercukupi.

3.8.6 Analisis Statistik

Menurut (Rahmi Ramadhani & Nuraini Sri Bina, 2021, hal. 1) analisis statistik adalah kumpulan data yang berkaitan dengan masalah tertentu, baik dalam bentuk bilangan maupun bukan bilangan, yang dirapihkan dalam bentuk diagram. Analisis statistik terbagi menjadi tiga yaitu :

3.8.6.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Danang Hanoto (2016:47) analisis regresi linier sederhana yakni guna memahami sebesar apakah dampak variabel independent (X) pada variabel dependent (Y).

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Subjek pada variabel dependent yang diperkirakan.

a = Harga Y saat harga X = 0 (harga konstan)

- b = koefisien regresi atau angka arah, yang memaparkan berapa banyak variabel dependen naik atau turun berdasarkan variabel independen. Garis menunjukkan arah naik (+) dan arah turun (-).
- X = subyek dalam variabel independent yang memiliki nilai tertentu.

3.8.6.2 Koefisien Korelasi

Menurut (Susetyo, 2017, hal. 115) koefisien korelasi yakni sebuah bilangan yang menyatakan tinggi rendahnya derajat korelasi diantara 2 variabel ataupun lebih. Koefisien korelasi yang tinggi memaparkan adanya korelasi yang signifikan diantara dua variabel. Bobot koefisien korelasi bervariasi diantara:

$$-1 \leq r \leq +1$$

Koefisien senilai 1 memaparkan adanya korelasi yang sempurna atau sangat tinggi. Sebaliknya koefisien korelasi sebesar -1 menunjukkan hubungan yang tidak sempurna.

Tabel 3.5

Koefisien Korelasi (r)

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat kuat

Sumber : Syofian Siregar (2017)

3.8.6.3 Koefisien Determinasi (r^2)

Angka yang disebut koefisien determinasi (KD) didefinisikan sebagai jumlah yang diberikan atau kontribusi yang diberi suatu variabel ataupun lebih X (bebas) pada variabel Y (terikat). Persamaannya:

$$KD = (r)^2$$

Dimana:

KD = Koefisien penentu (koefisien determinasi)

r = koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Bersumber teknik sampling yang dipakai yakni sampling jenuh dengan keseluruhan sampel sebanyak 42 responden dimana setiap responden atau sampel mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Data yang telah dikelompokkan pada sejumlah golongan yakni: usia, gender, pendidikan dan lama bekerja bisa diketahui dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase %
19-24 Tahun	12	29%
25- 30 Tahun	17	40%
31-36 Tahun	6	14,10%
37-42 Tahun	7	16,60%
Total	42	100%

Sumber :

Data diolah (2023)

Bersumber pada data tabel 4.1 bisa dipahami bahwasanya dari 42 subyek jumlah terbesar pada usia 25-30 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 40% hal ini dikarenakan pada usia tersebut karyawan memiliki kematangan

skil dan kemampuan yang baik sehingga dapat bersaing dalam dunia kerja. Pengelompokkan subyek sesuai gender, adapun data tersebut ditampilkan dalam tabel 4.2:

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki – laki	24	57%
Perempuan	18	43%
Total	42	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Bersumber data tabel 4.2 di atas bisa dipahami bahwasanya jumlah pegawai pria melebihi pegawai wanita. Jumlah pegawai pria sebanyak 24 individu dimana persentasenya sebesar 57% dari total karyawan laki-laki, sedangkan karyawan perempuan berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 43% dari total karyawan perempuan. Hal ini dikarenakan Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG merupakan laboratorium yang melakukan pengujian air limbah.

Tabel 4.3**Pendidikan Terakhir**

Keterangan	Jumlah	Persentase %
SMA/Sederajat	6	14%
D3	10	24%
D4	1	2%
S1	25	60%
Total	42	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Bersumber data tabel 4.3 bisa dipahami bahwasanya jumlah terbesar karyawan kebanyakan pendidikan sarjana (S1) berjumlah 25 orang dengan persentase sebesar 60%. Hal tersebut dikarenakan Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG lebih banyak menggunakan karyawan dengan pendidikan sarjana (S1).

Tabel 4.4**Lama Bekerja**

Keterangan	Jumlah	Persentase %
1-2 Tahun	16	39%
3-5 Tahun	13	31%
5-10 Tahun	13	31%
Total	42	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Bersumber data tabel 4.4 bisa dipahami bahwasanya rata-rata karyawan Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG memiliki pengalaman bekerja 1-2 tahun sebesar 39% lebih besar dibandingkan yang memiliki pengalaman 3-5 tahun dengan jumlah 31% dan 5-10 tahun 31%. Hal tersebut dikarenakan Laboratorium ingin menyeimbangkan jumlah karyawan didalam lapangan dan diluar lapangan.

4.1.2 Uji Validitas Beban Kerja (X)

Dalam penelitian ini, nilai r_{hitung} yang merupakan korelasi item – korelasi total, dibandingkan dengan skor r_{tabel} . Bila skor r_{hitung} terlampau besar dari r_{tabel} , pernyataan itu bisa dianggap valid.

Berikut tabel hasil pengujian validitas variabel beban kerja (X):

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X)

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	0,42	0,29	Valid
2.	0,37	0,29	Valid
3.	0,84	0,29	Valid
4.	0,71	0,29	Valid
5.	0,57	0,29	Valid
6.	0,64	0,29	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Bersumber pada data tabel 4.5 diatas bisa dipahami bahwasanya skor korelasi setiap item pernyataan $>$ r-tabel, hingga bisa dinyatakan bahwasanya item pernyataan yang dipakai ialah valid serta data dipakai dalam analisa data berikutnya.

4.1.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Adapun dalam tabel hasil pengujian validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) meliputi:

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	0,34	0,29	Valid
2.	0,56	0,29	Valid
3.	0,46	0,29	Valid
4.	0,73	0,29	Valid
5.	0,72	0,29	Valid
6.	0,65	0,29	Valid
7.	0,72	0,29	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Bersumber tabel, bisa dipahami bahwasanya skor korelasi setiap item pernyataan $>$ r-tabel, hingga bisa dinyatakan bahwasanya item pernyataan yang dipakai ialah valid bisa dipakai dalam analisis data berikutnya.

4.1.4 Uji Reliabilitas Beban Kerja (X)

Pengujian reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukut instrumen penelitian dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas memakai indikator Cronbach's Alpha dalam riset berikut.

Adapun data hasil pengujian reliabilitas pada variabel Beban Kerja (X) meliputi :

Tabel 4.7**Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data diolah SPSS 22(2023)

Bersumber tabel 4.7 bisa diketahui bahwasanya skor Cronbach Alpha menunjukkan nilai 0,73 artinya instrumen memiliki reliabilitas yang mencukupi atau cukup reliabel sehingga bisa dipakai pada analisis data berikutnya.

4.1.5 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukut instrumen penelitian dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas memakai indikator Cronbach's Alpha dalam riset berikut.

Berikut ini data hasil uji reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	8

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2023)

Bersumber tabel 4.8 bisa dicermati bahwasanya skor Cronbach Alpha menunjukkan nilai 0,73 artinya instrumen memiliki reliabilitas yang kuat dapat digunakan pada analisis data selanjutnya.

4.1.6 Tanggapan Responden

Data variabel Beban Kerja diperoleh melalui persebaran angket dengan 6 item pernyataan yang diberi pada subyek. Beban Kerja pada riset berikut dilakukan pengukuran memakai tiga indikator yakni, penggunaan waktu kerja, kondisi pekerjaan serta target yang ingin dicapai.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Mean	Ket
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Memahami SOP	19	21	1	1	0	184	4,38	Baik
2.	Merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas	1	8	22	9	4	131	3,30	Cukup Baik
3.	Pemberian waktu kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan	10	30	2	0	0	176	4,19	Baik
4.	Merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama	2	24	10	4	2	106	2,52	Tidak Baik
5.	Perusahaan memberikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	8	31	4	0	0	176	4,19	Baik
6.	Merasa frustrasi karena target yang ditetapkan terlalu tinggi dan sulit dicapai	1	12	13	13	3	131	3,11	Cukup Baik
Total		189	480	156	116	45	904	21,5	Cukup Baik
Persentase		17,36	44,11	14,33	10,66	4,1	100	3,58	

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas skor tertinggi (184) untuk pernyataan karyawan **memahami SOP** sedangkan skor terendah (106) untuk pernyataan karyawan **merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama** .

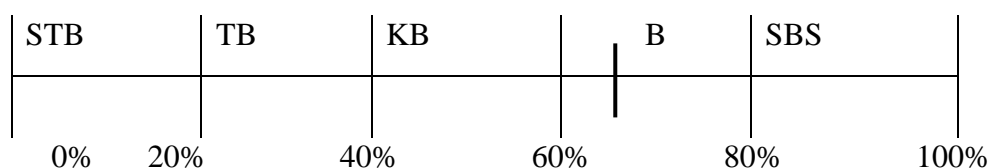
Berdasarkan hasil tersebut diatas dimana hasil terendah yaitu pernyataan merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama dimana yang menjadi alasannya :

- 1) Tugas tambahan membutuhkan pemahaman baru atau keterampilan yang belum dimiliki karyawan.

- 2) Lalu tugas tambahan yang diberikan memerlukan sumber daya manusia tambahan seperti alat atau staff tambahan yang tidak tersedia bagi karyawan.
- 3) Kemudian prioritas tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan utama atau jobdesk pada bidangnya .
- 4) Tugas tambahan tersebut seharusnya ditangani oleh karyawan yang memiliki pengetahuan atau keahlian yang lebih sesuai.
- 5) Tugas tersebut tidak sesuai dengan pekerjaannya dan menghambat produktivitas karyawan secara keseluruhan yang membuat karyawan sulit untuk menyelesaikan tugas rutin dengan kualitas yang diharapkan.

Bersumber garis kontinum diatas, bisa dicermati bahwasanya skor Beban Kerja (X) sebesar 904 artinya berada pada daerah baik, maka Beban Kerja Unit Bisnis Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG termasuk pada golongan baik dengan nilai rata-rata 3,58 dengan skor tertinggi sebesar 184 yaitu karyawan memahami sop perusahaan, sedangkan skor terendah sebesar 108 mrasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama. Total skor keseluruhan responden mengenai Beban Kerja adalah sebesar 904.

Secara Kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.8 Garis Kontinum Peran Beban Kerja

Berdasarkan pada gambar diatas menunjukkan bahwa 73% dari 42 jawaban responden memilih peran Beban Kerja kategori baik. Artinya bisa diartikan bahwa secara umum Beban Kerja di Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG adalah baik.

4.1.6.1 Garis Kontinum Beban Kerja (X)

4.1.6.1.1 Memahami Standar Operasional Prosedur (SOP)

Studi deskriptif kuantitatif ini memakai nilai atau perkiraan statistik untuk ditafsirkan. Kriteria penilaiannya adalah

- Ada 42 responden, melalui rasio pengukuran paling tinggi 5 dan rasio pengukuran paling rendah 1, sehingga:
- Angka tertinggi $42 \times 5 = 210$
- Angka terendah $42 \times 1 = 42$
- Bagian angka tertinggi $= \frac{210}{210} \times 100\% = 100\%$
- Bagian angka terendah $= \frac{42}{210} \times 100\% = 20\%$
- Jumlah jeda $100\% - 20\% = 80\%$
- Tingkat jeda $= \frac{80}{5} = 16\%$
- Mutu total dari setiap perkara maupun penegasan yang dijawab responden dikenal sebagai mutu kumulatif.

Bersumber angket yang sudah disebarkan pada subyek, peneliti menerima penilaian respon dari subyek perihal Pemahaman karyawan pada SOP di Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG.

Tabel 4.10 Memahami SOP

No	Alternatif Jawaban	Skor	Responden	Skor x responden
1	SS	5	19	95
2	S	4	21	84
3	KS	3	1	3
4	TS	2	1	2
5	STS	1	0	0
Total				184

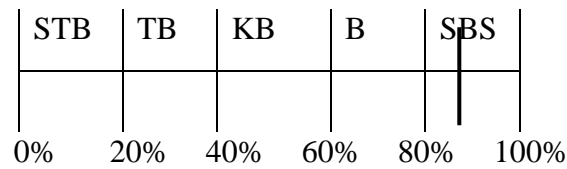
Sumber : Data diolah, (2023)

Nilai yang didapat 184

Tingkat $\frac{184}{210} \times 100\% = 87\%$

Berdasarkan pernyataan diatas dinyatakan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan karyawan **memahami Standar Operasional Prosedur** (SOP) berada dalam kategori baik adalah sebesar 87%, artinya bahwa seluruh karyawan mengetahui langkah-langkah yang harus diikuti dan alasan di balik setiap langkah dalam menjalankan tugas mereka. Dengan memahami SOP karyawan dapat melaksanakan tugas dengan efisien dan efektif.

Secara kontinum bisa digambarkan menjadi:



Gambar 4.9 Garis Kontinum Memahami SOP

Bersumber gambar memaparkan hasil riset 42 subyek berada dalam daerah baik. Artinya bisa disimpulkan bahwa secara umum responden menilai karyawan memahami sop tergolong sangat baik sekali.

4.1.6.1.2 Merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas

Tabel 4.11 Merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas

No	Contoh Tanggapan	Nilai	Responden	Nilai x responden
1	SS	1	1	1
2	S	2	8	8
3	KS	3	22	66
4	TS	4	9	28
5	STS	5	4	40
Total				143

Sumber : Data diolah, (2023)

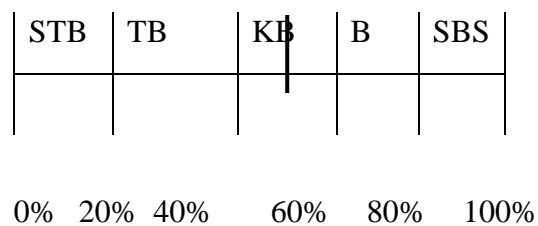
Nilai yang didapat = 143

$$\text{Tingkat } \frac{143}{210} \times 100\% = 68\%$$

Berdasarkan pernyataan menunjukkan bahwasanya persentase kesepakatan subyek pada pernyataan **Merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas** dan berada dalam kategori cukup baik dan belum sesuai harapan sehingga tidak perlu

diperbaiki atau ditingkatkan dimana beberapa karyawan merasa kondisi ini bisa termasuk pada faktor seperti kurangnya data-data yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas. Nilai sebesar 68%, berada dalam daerah kurang baik.

Secara kontinum bisa digambarkan menjadi:



Gambar 4.10 Garis Kontinum Merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan Merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas adalah sebesar 68% dan berada dalam daerah sangat baik. Secara kontinum bisa tergolong kurang baik.

4.1.6.1.3 Pemberian waktu kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan

Tabel 4.12 Pemberian waktu kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan

No	Contoh Tanggapan	Nilai	Responden	Nilai x responden
1	SS	5	10	50
2	S	4	30	120
3	KS	3	2	6
4	TS	2	0	0
5	STS	1	0	0
Total				176

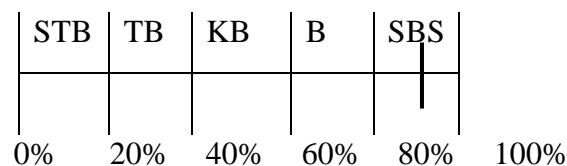
Sumber : Data diolah, (2023)

Nilai yang didapat = 176

Tingkat $\frac{176}{210} \times 100\% = 83\%$

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan **Pemberian waktu kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan** dan berada dalam kaegori baik sehingga tidak perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Ini berarti bahwa karyawan merasa mereka memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan tanpa terlalu terburu-buru atau merasa tertekan oleh deadline yang tidak realistis. Karyawan percaya bahwa pemberian waktu kerja yang memadai penting untuk menjaga produktivitas dan kualitas kerja mereka. Nilai sebesar 83 %, berada dalam daerah sangat baik..

Secara kontinum bisa digambarkan menjadi:



Gambar 4.11 Garis Kontinum Pemberian waktu kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan Pemberian waktu kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan adalah sebesar 83% dan berada dalam daerah sangat baik, secara kontinum dapat tergolong sangat baik sekali.

4.1.6.1.4 Merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama

Tabel 4.13 Merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama

No	Contoh Tanggapan	Nilai	Responden	Nilai x responden
1	SS	1	2	2
2	S	2	24	48
3	KS	3	10	30
4	TS	4	4	16
5	STS	5	2	10
Total				106

Sumber : Data diolah, (2023)

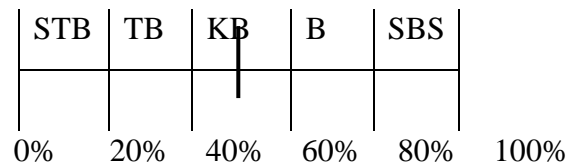
Nilai yang didapat = 106

$$\text{Tingkat } \frac{106}{210} \times 100\% = 50\%$$

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa perentase kesepakatan responden terhadap pernyataan **Merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama** berada dalam kategori tidak baik belum sesuai harapan dan perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Nilai sebesar 50 %, alasannya karyawan merasa bahwa tugas tambahan ini mengalihkan perhatian dan energi dari tugas inti yang seharusnya mereka kerjakan. Hal ini dapat mengganggu produktivitas, menghambat kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan membuat karyawan tidak bisa mengejar deadline atau tenggat waktu dari selesainya pekerjaan. Tidak adanya peraturan prioritas yang jelas dalam menyelesaikan tugas tugas tambahan yang dianggap mendesak sehingga karyawan

merasa kesulitan dalam mengatur waktu dan membagi fokus antara tugas utama serta tugas tambahan. Nilai sebesar 50 %, berada dalam daerah kurang baik.

Secara kontinum bisa digambarkan menjadi:



Gambar 4.12 Garis Kontinum Merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan Merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama adalah sebesar 50% dan berada di daerah sangat baik, secara kontinum dapat tergolong kurang baik.

4.1.6.1.5 Perusahaan memberikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai

Tabel 4.14 Perusahaan memberikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai

No	Contoh Tanggapan	Nilai	Responden	Nilai x responden
1	SS	5	8	40
2	S	4	31	124
3	KS	3	4	12
4	TS	2	0	0
5	STS	1	0	0
Total				176

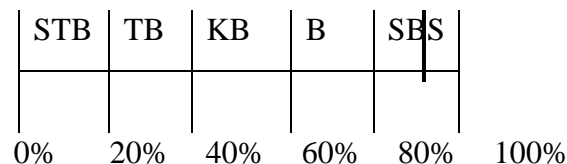
Sumber : Data diolah, (2023)

Nilai yang didapat = 176

$$\text{Tingkat } \frac{176}{210} \times 100\% = 83\%$$

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan **Perusahaan memberikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai** berada dalam kategori baik sehingga tidak perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Artinya memastikan bahwa karyawan mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan mengatur volume pekerjaan dengan matang untuk mencapai hasil yang diinginkan, sehingga karyawan merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang signifikan dalam mencapai target tersebut. Nilai sebesar 83%, ada pada daerah sangat baik.

Secara kontinum bisa digambarkan menjadi:



Gambar 4.13 Garis Kontinum Perusahaan memberikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan terhadap pernyataan Perusahaan memberikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai adalah sebesar 83% dan berada dalam daerah sangat baik, secara kontinum dapat tergolong sangat baik sekali.

4.1.6.1.6. Merasa frustrasi karena target yang ditetapkan terlalu tinggi dan sulit dicapai

Tabel 4.15 Merasa frustrasi karena target yang ditetapkan terlalu tinggi dan sulit dicapai

No	Contoh Tanggapan	Nilai	Responden	Nilai x responden
1	SS	1	1	1
2	S	2	12	24
3	KS	3	13	39
4	TS	4	13	52
5	STS	5	3	15
Total				131

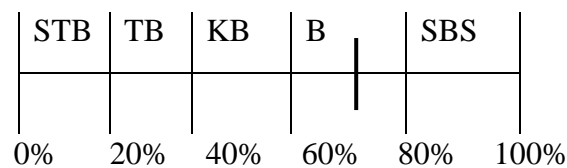
Sumber : Data diolah, (2023)

Nilai yang didapat = 131

$$\text{Tingkat } \frac{131}{210} \times 100\% = 62\%$$

Berdasarkan pernyataan menunjukkan bahwasanya persentase kesepakatan subyek pada pernyataan **Merasa frustrasi karena target yang ditetapkan terlalu tinggi dan sulit dicapai** berada dalam kategori cukup baik belum sesuai harapan sehingga perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Alasannya karyawan merasa bahwa target yang terlalu tinggi menimbulkan tekanan yang berlebihan dan membuat mereka sulit untuk mencapainya. Frustrasi ini mungkin disebabkan oleh perasaan tidak adanya keseimbangan antara harapan perusahaan dan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Nilai sebesar 62 % berada di daerah baik.

Secara kontinum bisa digambarkan menjadi:



Gambar 4.14 Garis Kontinum Merasa frustrasi karena target yang ditetapkan terlalu tinggi dan sulit dicapai

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan Merasa frustrasi karena target yang ditetapkan terlalu tinggi dan sulit dicapai adalah sebesar 62% dan berada di daerah baik, secara kontinum dapat tergolong baik.

Berdasarkan hasil perincian variabel X diatas diketahui bahwa persentase :

- 1) Memahami Sop (Pernyataan 1) mempunyai nilai yang paling tinggi dibandingkan dengan nilai lainnya, yaitu sebesar 87% (184 poin), berikutnya berturut-turut,
- 2) Pemberian waktu kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan (Pernyataan 3) dengan nilai sebesar 83% (176 poin) berada di peringkat kedua.
- 3) Perusahaan memberikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai (Pernyataan 5) dengan nilai sebesar 83% (176 poin) berada diurutkan ketiga.
- 4) Merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas (Pernyataan 2) dengan nilai sebesar 68% (143 poin) berada di urutan keempat.
- 5) Merasa frustrasi karena target yang terlalu tinggi dan sulit dicapai (Pernyataan 6) dengan nilai sebesar 62% (131 poin) berada di urutan kelima.

- 6) Merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama (Pernyataan 4) dengan nilai sebesar 50% (106 poin) berada di urutan keenam.

Nilai yang didapat :

$$\text{Responden menjawab SS} = 41 \times 5 = 205$$

$$\text{Responden menjawab S} = 126 \times 4 = 504$$

$$\text{Responden menjawab KS} = 52 \times 3 = 156$$

$$\text{Responden menjawab TS} = 27 \times 2 = 54$$

$$\text{Responden menjawab STS} = 9 \times 1 = 9$$

$$\text{Total Skor} = 928$$

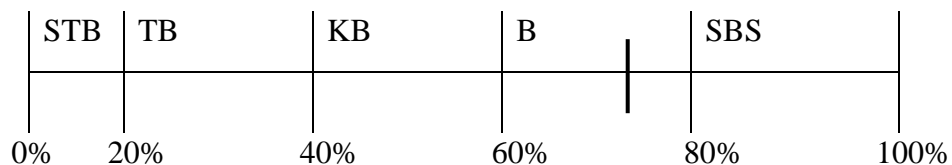
$$\text{Perolehan kumulatif dari hasil penelitian} = 928$$

$$\text{Perolehan ideal tertinggi} = 5 \times 42 \times 6 = 1.260$$

$$\text{Perolehan deal terendah} = 1 \times 42 \times 6 = 252$$

$$\text{Margin hasil penelitian variabel X sebesar } \frac{928}{1260} \times 100\% = 73\%$$

Secara Kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.15 Garis Kontinum Peran Beban Kerja

Berdasarkan gambar nampak bahwasanya 73% dari 42 subyek mempunyai peran Beban Kerja yang baik. Hingga bisa dibuat simpulan bahwasanya umumnya Beban Kerja di Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG adalah baik.

4.1.7 Tanggapan Responden

Data variabel Kinerja Karyawan diperoleh melalui persebaran angket dengan 10 item pernyataan yang diberi pada subyek. Kinerja Karyawan pada riset berikut dilakukan pengukuran memakai 4 indikator yakni, kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Mean	Ket
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	24	17	1	0	0	191	4,5	Baik
2.	Merasa sulit menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	2	17	15	6	2	115	2,73	Tidak Baik
3.	Dapat menghasilkan kuantitas kerja yang memadai dalam waktu yang ditentukan	7	0	1	27	7	99	2,3	Tidak Baik
4.	Merasa sulit untuk mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan	2	6	22	7	5	133	3,16	Cukup Baik
5.	Dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	5	7	19	11	0	132	3,14	Cukup Baik
6.	Merasa sulit menjadi karyawan yang dapat diandalkan karena tekanan beban kerja	0	7	16	12	6	140	3,33	Cukup Baik
7.	Memiliki sikap profesional yang baik dalam bekerja	6	12	17	6	1	141	3,35	Cukup Baik
Total		214	192	273	210	73	951	22,51	Cukup Baik
Persentase		22,50	20,18	28,70	22,08	7,6	100	3,22	

Sumber : Data diolah (2023)

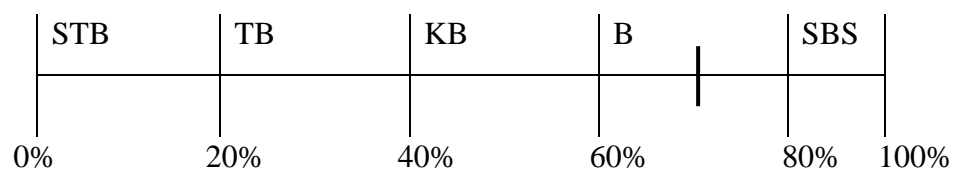
Berdasarkan tabel 4.23 diatas skor tertinggi (191) untuk pernyataan **Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik** sedangkan skor terendah (99) untuk pernyataan **dapat menghasilkan kuantitas kerja yang memadai dalam waktu yang ditentukan.**

Berdasarkan hasil tersebut diatas dimana hasil terendah yaitu pernyataan **dapat menghasilkan kuantitas kerja yang memadai dalam waktu yang ditentukan** alasannya karena :

1. Karyawan diberikan terlalu banyak tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.
2. Karyawan mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dan sumber daya mereka secara efisien. Mereka tidak memiliki sistem manajemen waktu yang baik atau tidak mengutamakan tugas-tugas yang paling penting.
3. Karyawan menghadapi kendala dalam hal sumber daya, seperti alat kerja yang usang atau kurang efektif, keterbatasan anggaran, atau kekurangan tenaga kerja.
4. Tujuan atau prioritas pekerjaan tidak jelas atau sering berubah, sehingga karyawan merasa bingung dan kehilangan arah.
5. Faktor-faktor eksternal seperti panggilan telepon yang berlebihan, pertemuan mendadak, atau masalah pribadi sehingga mengganggu fokus dan waktu kerja karyawan.

Berdasarkan garis kontinum dibawah, dapat dilihat bahwa skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1092 artinya berada pada daerah baik, maka Kinerja Karyawan Unit Bisnis Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG termasuk pada golongan baik dengan rata -rata skor sebesar 3,51 dan skor tertinggi sebesar 189 yaitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sedangkan skor terendah sebesar 125 yaitu merasa sulit untuk mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan. Total skor keseluruhan mengenai Kinerja Karyawan adalah 1092.

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.16 Garis Kontinum Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa 70 % dari 42 responden memilih peran Kinerja Karyawan yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum Kinerja Karyawan di Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG adalah baik.

4.1.7.1 Garis Kontinum Kinerja Karyawan

4.1.7.1.1 Karyawan Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Y)

Tabel 4.17 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik

No	Contoh Tanggapan	Nilai	Responden	Nilai x responden
1	SS	5	24	120
2	S	4	17	68
3	KS	3	1	3
4	TS	2	0	0
5	STS	1	0	0
Total				191

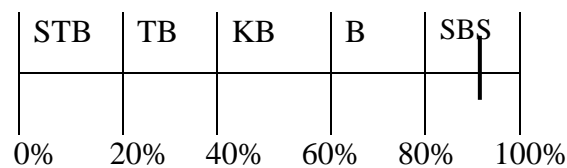
Sumber : Data diolah, (2023)

Nilai yang didapat = 191

$$\text{Tingkat } \frac{191}{210} \times 100\% = 90\%$$

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan **Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik** berada dalam kategori baik sehingga tidak perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Artinya bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan kebaikan yang diharapkan atau sesuai dengan standar yang ditetapkan. Nilai sebesar 90 %, berada dalam daerah baik.

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.17 Garis Kontinum Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan Karyawan mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan baik adalah sebesar 90 dan berada dalam daerah baik, secara kontinum dapat tergolong sangat baik sekali.

4.1.7.1.2 Merasa sulit menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan

Tabel 4.18 Merasa sulit menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan

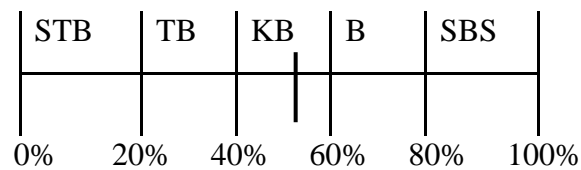
No	Contoh Tanggapan	Nilai	Responden	Nilai x responden
1	SS	1	2	2
2	S	2	17	34
3	KS	3	15	45
4	TS	4	6	24
5	STS	5	2	10
Total				115

Sumber : Data diolah, (2023)

Nilai yang didapat = 131

Tingkat $\frac{115}{210} \times 100\% = 54\%$

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan **Merasa sulit menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan** berada dalam kategori kurang baik belum sesuai harapan sehingga perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Alasannya mengindikasikan bahwa karyawan merasa kesulitan atau menghadapi hambatan dalam mencapai hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. seperti kurangnya keterampilan atau pengetahuan, atau adanya kendala lainnya. Nilai sebesar 62%, berada dalam daerah baik, secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.18 Garis Kontinum Merasa sulit menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan Merasa sulit menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan adalah sebesar 54% dan berada dalam daerah kurang baik, secara kontinum dapat tergolong kurang baik.

4.1.7.1.3 Dapat menghasilkan kuantitas kerja yang memadai dalam waktu yang ditentukan

Tabel 4.19 Dapat menghasilkan kuantitas kerja yang memadai dalam waktu yang ditentukan

No	Contoh Tanggapan	Nilai	Responden	Nilai x responden
1	SS	5	7	35
2	S	4	0	0
3	KS	3	1	3
4	TS	2	27	54
5	STS	1	7	7
Total				99

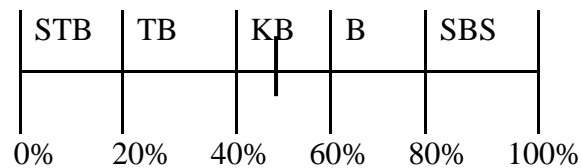
Sumber : Data diolah, (2023)

Nilai yang didapat = 99

$$\text{Tingkat} = \frac{99}{210} \times 100\% = 47\%$$

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan **Dapat menghasilkan kuantitas kerja yang memadai dalam waktu yang ditentukan** berada dalam kategori kurang baik sehingga perlu diperbaiki atau ditingkatkan.

Artinya mereka tidak mampu bekerja secara efisien, mengelola waktu dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan. Nilai sebesar 47 % berada dalam daerah kurang baik, secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.19 Garis Kontinum Dapat menghasilkan kuantitas kerja yang memadai dalam waktu yang ditentukan

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan Dapat menghasilkan kuantitas kerja yang memadai dalam waktu yang ditentukan adalah sebesar 47% dan berada dalam daerah kurang baik, secara kontinum dapat tergolong kurang baik.

4.1.7.1.4 Merasa sulit untuk mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan

Tabel 4.20 Merasa sulit untuk mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan

No	Contoh Tanggapan	Nilai	Responden	Nilai x responden
1	SS	1	2	2
2	S	2	6	12
3	KS	3	22	66
4	TS	4	7	28
5	STS	5	5	25
Total				133

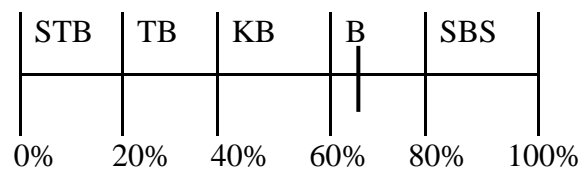
Sumber : Data diolah, (2023)

Nilai yang didapat = 133

$$\text{Tingkat} = \frac{133}{210} \times 100\% = 63\% \%$$

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan **Merasa sulit untuk mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan** berada dalam kategori baik belum sesuai harapan sehingga perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Alasannya mengindikasikan bahwa karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai target kuantitas kerja yang telah ditetapkan. Alasan yang mungkin mencakup kendala waktu, proses kerja yang ada. Nilai sebesar 63% berada dalam daerah Baik.

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.20 Garis Kontinum Merasa sulit untuk mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan Dapat menghasilkan kuantitas kerja yang memadai dalam waktu yang ditentukan adalah sebesar 63% dan berada dalam daerah baik, secara kontinum dapat tergolong baik.

4.1.7.1.5 Dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

**Tabel 4.20 Dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas
dengan tepat waktu**

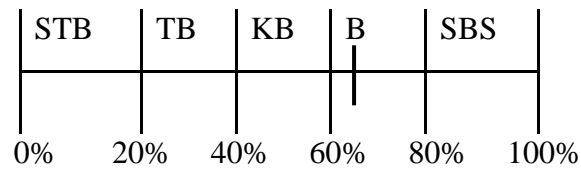
No	Contoh Tanggapan	Nilai	Responden	Nilai x responden
1	SS	5	5	25
2	S	4	7	28
3	KS	3	19	57
4	TS	2	11	11
5	STS	1	0	0
Total				132

Sumber : Data diolah, (2023)

Nilai yang didapat = 132

$$\text{Tingkat} = \frac{132}{210} \times 100\% = 62\%$$

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan **Dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu** berada dalam kategori baik belum sesuai harapan sehingga perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Artinya menunjukkan bahwa karyawan menganggap dirinya tidak dapat diandalkan atau tak dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu. Alasan munculnya perasaan ini dapat beragam, seperti kurangnya keterampilan manajemen waktu, kebingungan atau kesulitan dalam memprioritaskan tugas, terlalu banyak tanggung jawab yang membuatnya sulit untuk mengatur jadwal dengan efisien. Nilai sebesar 62% berada dalam daerah baik, secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.21 Garis Kontinum Dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan Dapat menghasilkan kuantitas kerja yang memadai dalam waktu yang ditentukan adalah sebesar 62% dan berada dalam daerah baik, secara kontinum dapat tergolong baik.

4.1.7.1.6 Merasa sulit menjadi karyawan yang dapat diandalkan karena tekanan beban kerja

Tabel 4.22 Merasa sulit menjadi karyawan yang dapat diandalkan karena tekanan beban kerja

No	Contoh Tanggapan	Nilai	Responden	Nilai x responden
1	SS	1	0	0
2	S	2	7	14
3	KS	3	16	48
4	TS	4	12	48
5	STS	5	6	30
Total				140

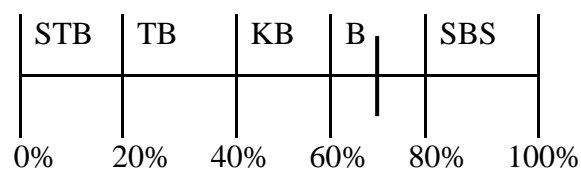
Sumber : Data diolah, (2023)

Nilai yang didapat = 140

$$\text{Tingkat} = \frac{140}{210} \times 100\% = 66\%$$

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan **Merasa sulit menjadi karyawan yang dapat diandalkan karena tekanan beban kerja** berada dalam kategori baik belum sesuai harapan sehingga perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Alasannya bahwa

karyawan tersebut belum dapat diandalkan dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Alasannya bisa berupa kemampuan untuk tetap tenang dan fokus dalam situasi-tekanan, pengalaman sebelumnya dalam menangani beban kerja yang berat, atau memiliki strategi yang efektif dalam mengelola stres. Nilai sebesar 66% berada dalam daerah baik, secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.22 Garis Kontinum Merasa sulit menjadi karyawan yang dapat diandalkan karena tekanan beban kerja

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan Merasa sulit menjadi karyawan yang dapat diandalkan karena tekanan beban kerja adalah sebesar 66% dan berada dalam daerah baik, secara kontinum dapat tergolong baik

4.1.7.1.7 Memiliki sikap profesional yang baik dalam bekerja

Tabel 4.23 Memiliki sikap profesional yang baik dalam bekerja

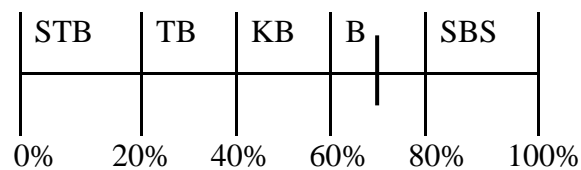
No	Contoh Tanggapan	Nilai	Responden	Nilai x responden
1	SS	5	6	30
2	S	4	12	48
3	KS	3	17	51
4	TS	2	6	12
5	STS	1	1	1
Total				141

Sumber : Data diolah, (2023)

Nilai yang didapat = 141

$$\text{Tingkat} = \frac{141}{210} \times 100\% = 67\%$$

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan **Memiliki sikap profesional yang baik dalam bekerja** berada dalam kategori baik sehingga tidak perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Artinya menggambarkan bahwa karyawan menunjukkan sikap profesional yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka mungkin menjaga etika kerja, menjaga integritas dan loyalitas terhadap perusahaan, serta berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja dan atasan. Nilai sebesar 85% berada dalam daerah baik, secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.23 Garis Kontinum Memiliki sikap profesional yang baik dalam bekerja

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa persentase kesepakatan responden terhadap pernyataan Memiliki sikap profesional yang baik dalam bekerja adalah sebesar 67% dan berada dalam daerah baik, secara kontinum dapat tergolong baik.

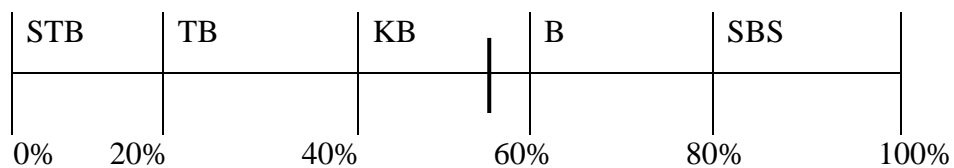
Berdasarkan hasil perincian variabel Y diatas terlihat bahwa persentase

- 1) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Pernyataan 1) mempunyai nilai yang paling tinggi dibandingkan dengan nilai lainnya, yaitu sebesar 90% (191 poin), berikutnya berturut-turut,
- 2) Memiliki sikap professional yang baik dalam bekerja (Pernyataan 7) memiliki nilai sebesar 67% (141 poin) berada di peringkat kedua.
- 3) Merasa sulit menjadi karyawan yang dapat diandalkan karena tekanan beban kerja (Pernyataan 6) dengan nilai sebesar 66% (140 poin) berada diurutkan ketiga.
- 4) Merasa sulit mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan (Pernyataan 4) dengan nilai sebesar 63% (133 poin) berada di urutan keempat.
- 5) Merasa sulit menjadi karyawan yang dapat diandalkan karena tekanan beban kerja (Pernyataan 6) dengan nilai sebesar 62% (132 poin) berada di urutan kelima.
- 6) Merasa sulit menunjukkan hasil kerja yang sepadan dengan yang diinginkan perusahaan (Pernyataan 2) dengan nilai sebesar 54% (115 poin) berada diurutan ketujuh.
- 7) Dapat diandalkan karena tekanan beban kerja (Pernyataan 3) dengan nilai sebesar 47% (99 poin) berada diurutan kedelapan yang merupakan permasalahan yang timbul dalam beban kerja di laboratorium perumda tirtawening kota bandung.

Nilai yang didapat :

Responden menjawab SS	= 46 x 5	= 230
Responden menjawab S	= 66 x 4	= 264
Responden menjawab KS	= 91 x 3	= 273
Responden menjawab TS	= 69 x 2	= 138
Responden menjawab STS	= 21 x 1	= 21
<hr/>		
Total Skor		= 926
Perolehan kumulatif dari hasil penelitian		= 926
Perolehan ideal tertinggi	= 5 x 42 x 7	= 1470
Perolehan ideal terendah	= 1 x 42 x 7	= 294
Mutu hasil penelitian variabel X sebesar ,	$\frac{926}{1680} \times 100\%$	= 55%

Secara Kontinum dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 4.25 Garis Kontinum Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa 55 % dari 42 jawaban responden memilih peran Kinerja Karyawan yang baik. Bisa diartikan bahwa secara umum Kinerja Karyawan di Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG adalah kurang baik.

4.1.8 Uji Normalitas data

Berikut ini hasil uji normalitas data ditunjukkan pada grafik dibawah ini:

Tabel 4.24

Hasil Uji Normalitas Data

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
beban	,154	42	,014	,937	42	,022
kinerja	,099	42	,200*	,974	42	,457

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah SPSS 22.0 (2023)

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apa populasi data berdistribusi normal. Dengan menggunakan kriteria keputusan uji normalitas SPSS, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa populasi data berdistribusi normal, sedangkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa populasi data tidak normal. Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas terlihat bahwa nilai signifikan pada variabel diatas dengan menggunakan Shapiro-Wilk yaitu variabel Beban Kerja (X) sebesar 0,45 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,22 lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

4.1.9 Transformasi Data Ordinal ke Interval (MSI)

Transformasi data ordinal ke interval adalah metode guna mengubah data ordinal menjadi interval melalui konversi fraksi perubahan kumulatif untuk setiap golongan menjadi nilai kurva normal baku.

4.1.10 Analisis Regresi Sederhana

Setelah dilakukan perubahan transformasi data dari ordinal ke interval maka hasil regresi linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.25 Transformasi Ordinal ke Interval

No	X	Y
1.	18,272	24,735
2.	13,904	21,062
3.	14,140	19,231
4.	12,758	17,411
5.	18,639	21,421
6.	15,609	21,758
7.	17,454	19,329
8.	27,349	25,322
9.	21,965	22,414
10.	15,247	11,760
11.	15,769	12,392
12.	16,812	18,440
13.	27,349	24,296
14.	16,129	17,569
15.	17,958	20,442
16.	21,105	16,273
17	14,220	17,758
18	18,236	19,789

19	20,727	20,843
20	21,362	23,137
21	16,812	21,564
22	16,362	20,362
23	16,726	18,378
24	16,165	22,162
25	12,229	31,761
26	20,754	23,187
27	18,074	20,442
28	16,914	15,205
29	24,028	28,026
30	16,914	15,205
31	17,834	18,587
32	17,834	19,416
33	17,834	18,587
34	16,245	14,325
35	15,865	20,179
36	19,348	20,432
37	20,737	23,897
38	17,530	22,921
39	19,768	23,897
40	19,768	22,853

41	19,608	21,685
42	18,623	23,799

Sumber : Data diolah MSI

Ini merupakan data tabel hasil model persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.26
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,299	3,214		3,827	,000
	beban	,450	,175	,381	2,576	,014

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 22.0 (2023)

Hasil hitung koefisiensi regresi sederhana memaparkan skor koefisien konstanta senilai 12,229 koefisien variabel Beban Kerja (X) bernilai 0,450 melalui data tersebut bisa dibuat rumus regresi yaitu :

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 12,299 + 0,450X$$

Persamaan regresi tersebut apabila diuraikan yaitu :

1. Skor konstanta sebesar 12,299 ini menyatakan bahwa Beban Kerja (X) 0, maka Beban kerja memiliki nilai Kinerja Karyawan sebesar 12,299.

2. Nilai koefisien sebesar 0,450 dengan nilai positif. Hal ini membuktikan bahwa arah hubungan variabel Beban Kerja (X) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah searah. Jika beban kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,450 satuan.
3. Dilihat dari model persamaan analisis regresi yang dihasilkan dengan koefisien arah yang positif dapat diartikan adanya hubungan searah antara variabel beban kerja dan variabel kinerja karyawan, apabila variabel X (Beban Kerja) naik maka akan meningkatkan variabel Y (Kinerja Karyawan) namun ada faktor lain yang mempengaruhi seperti pengalaman, kompetensi, kompensasi, gaji dll.

4.1.11 Analisis Statistik

Statistik adalah cabang dari ilmu matematika yang didalamnya pengukuran - pengukuran dan observasi -observasi dipelajari.

4.11.1 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan tingkat hubungan yang tinggi atau rendah antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan tingkat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara:

Tabel 4.27**Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

		Correlations	
		beban	kinerja
beban	Pearson Correlation	1	,381*
	Sig. (2-tailed)		,014
	N	41	41
kinerja	Pearson Correlation	,381*	1
	Sig. (2-tailed)	,014	
	N	41	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS 22.0 (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.41 diatas, dapat menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,381 berarti yang artinya masuk dalam kategori lemah. Ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki tingkat hubungan yang lemah terhadap kinerja karyawan.

4.11.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Angka yang disebut koefisien determinasi (KD) didefinisikan sebagai jumlah yang diberikan atau kontribusi yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Tabel 4.28**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,381 ^a	,145	,123	3,626.363

a. Predictors: (Constant), beban

Sumber : Data diolah SPSS 22.0 (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.42 diatas, nilai koefisien determinasi sebesar 14,5% yang berarti besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 14,5% artinya beban kerja memberikan pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu sebaiknya Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG mengurangi beban kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan sisanya 85,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi dan lain sebagainya.

4.2 Pembahasan Penelitian

Riset berikut tujuannya guna memahami variabel Kinerja Karyawan dan Beban Kerja dan juga bertujuan guna memahami seberapa besar pengaruh dari variabel Beban Kerja pada Kinerja Karyawan pada Unit Bisnis Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG. Pembahasan tiap-tiap variabel meliputi:

4.2.1 Beban Kerja Karyawan

Pada variabel Beban Kerja terdapat 10 item pernyataan yang dibagikan kepada 42 responden yang merupakan karyawan Unit Bisnis Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG penyebaran dilakukan menggunakan kuesioner. Diketahui bahwa variabel Beban Kerja pada Unit Bisnis Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG berada dalam kategori baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan jawaban responden yang menyatakan sangat

setuju 17%, menyatakan setuju 44%, menyatakan kurang setuju 14%, menyatakan tidak setuju 10% dan menyatakan tidak setuju 4%.

Dengan demikian variabel Beban Kerja pada Unit Bisnis Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG dinyatakan berada pada kategori baik, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai – nilai rata sebesar 73% yang berada pada kontinum 60%- 80% dengan kategori penilaian deskriptif baik.

4.2.2 Kinerja Karyawan

Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat 10 item pernyataan yang dibagikan kepada 42 responden yang merupakan karyawan Unit Bisnis Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG penyebaran dilakukan menggunakan kuesioner. Diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan pada Unit Bisnis Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG berada dalam kategori baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 19%, menyatakan setuju 27%, menyatakan kurang setuju 38%, menyatakan tidak setuju 28% dan menyatakan sangat tidak setuju 8%.

Dengan demikian variabel Kinerja Karyawan pada Unit Bisnis Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG dinyatakan berada pada kategori baik, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai – nilai rata sebesar 55% yang berada pada kontinum 60%- 80% dengan kategori penilaian deskriptif kurang baik.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diolah peneliti beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 14,5% dan sisanya sebesar 85,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis beban kerja dapat diketahui bahwa beban kerja yang diberikan oleh Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG berada dalam kategori baik sesuai dengan penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “ yang menyatakan bahwa ada pengaruh Positif Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel (X) Beban Kerja berpengaruh positif terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan yang artinya jika (X) Beban Kerja yang diberikan sesuai maka berpengaruh positif terhadap (Y) Kinerja Karyawan.

Hal ini didukung dengan hasil yang diperoleh melalui nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,381 yang menunjukkan bahwa variabel (X) Beban Kerja dengan (Y) Kinerja Karyawan memiliki hubungan “**Lemah**”, serta nilai koefisien determinasi dengan variabel (X) beban kerja dengan variabel (Y) Kinerja Karyawan sebesar 14,5%..

Hasil analisis beban kerja dapat diketahui bahwa beban kerja yang diberikan oleh Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG berada dalam kategori baik sesuai dengan penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh

Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “ yang menyatakan bahwa ada pengaruh
Positif Signifikan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada hasil pengolahan data dan pembahasan pada pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Bisnis Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden pernyataan variabel beban kerja (X) secara keseluruhan, sebesar 3,58 yang berada dalam kategori cukup baik. Rata-rata nilai sebesar 3,58 dengan kategori cukup baik jauh dari harapan karena masih belum masuk dikategori baik seperti harapan perusahaan. Namun variabel beban kerja di Unit Bisnis Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG masih ada yang perlu diperbaiki dan berada pada kategori tidak baik yaitu pada pernyataan merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama yang berada dalam nilai terendah sebesar 2,57.
2. Berdasarkan tanggapan responden pernyataan kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan, sebesar 3,52 yang berada dalam kategori cukup baik. Rata-rata nilai sebesar 3,52 dengan kategori cukup baik jauh dari harapan karena masih belum masuk dikategori baik seperti harapan perusahaan. Namun variabel kinerja karyawan di Unit Bisnis

Laboratorium PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG masih ada yang perlu diperbaiki dan berada pada kategori tidak baik yaitu pada pernyataan merasa sulit untuk mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan yang berada di nilai terendah sebesar 2,97.

3. Kesimpulan secara asosiatif dengan menggunakan regresi linier sederhana diperoleh model persamaan regresi yang menunjukkan koefisien arah bertanda positif maka dapat dinyatakan adanya hubungan linier searah, sehingga ketika variabel X (Beban Kerja) naik maka akan meningkatkan variabel Y (Kinerja Karyawan). Lalu nilai korelasi sebesar 0,381 dengan kategori hubungan yang lemah dan nilai koefisien determinasi sebesar 14,5% dimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan sumbangan saran yang dapat bermanfaat mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

A. Bagi Perusahaan

1. Variabel beban kerja Unit Bisnis Laboratorium Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung masih ada yang perlu diperbaiki dan berada pada kategori tidak baik yaitu pada pernyataan merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama yang berada dalam nilai terendah sebesar 2,57. Disarankan bagi pimpinan Unit Bisnis Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung untuk memperbaiki pemberian tugas tambahan yang mendesak tidak sesuai dengan pekerjaan utama. Hal ini dapat dilakukan evaluasi tugas dan tanggung jawab setiap karyawan dengan meninjau ulang tugas dan tanggung jawab memastikan bahwa pekerjaan utama karyawan sesuai dengan posisi karyawan.
2. Variabel kinerja karyawan di Unit Bisnis Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung masih ada yang perlu diperbaiki dan berada pada kategori tidak baik yaitu pada pernyataan merasa sulit untuk mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan yang berada di nilai

terendah sebesar 2,97. Disarankan bagi pimpinan Unit Bisnis Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung untuk melakukan skala prioritas yang jelas dengan memberikan panduan dan arahan yang jelas tentang pekerjaan utama yang harus diselesaikan terlebih dahulu.

3. Meskipun beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini menunjukkan ada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. ini seperti : kompensasi, gaji, disiplin kerja dll.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya guna mengembangkan atau memperluas penelitian ini dengan menambah variabel lain dalam penelitian ini seperti : kompensasi, gaji, disiplin kerja dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, N. (2022). *Komunikasi SBAR dalam Pelayanan Keperawatan*. Penerbit NEM.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Cahyani, M. L. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 26–32.
- Diana, Y. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort*. *Jumant*, 11(2), 193–206.
- Ibrahim, M. B., Sari, F. P., Kharisma, L. P. I., Kertati, I., Artawan, P., Sudipa, I. G. I., Simanihuruk, P., Rusmayadi, G., Muhammadiyah, M., & Nursanty, E. (2023). *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)* (S. Aisyah Fatimah Amani, Efitra (ed.)), Kota Jambi PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Junaidi. (2015). *Transformasi Data Ordinal ke Interval dengan Microsoft Excel*. *Informasi Pertanian*, 15(Kajian Transformasi Data Ordinal ke Interval), 15 Jambi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi : Seri Tutorial Analisis Kuantitatif.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen*,

*Akuntansi, dan Bisnis) (Monalisa (ed.); Cetak ke), Depok ,PT RajaGrafindo
Persada.*

Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik*

Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, 27(2), 100–110.

Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja karyawan, Makassar, Cendekia Publisher.*

Pradana, A. G. B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kajian Teoritis Pengelolaan Pegawai Sektor Swasta dan Aparatur Sipil Negara (Cetakan 1), Malang, Media Nusa Creative (MNC Publishing).*

Rabiyatul Jasyah, D. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (M. Seto (ed.); Cetakan Pe), Indramayu, Penerbit Adab.*

Rahmawati, A., Ishak, A. A. R., & Akbar, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samsung Electronics Indonesia Makassar. Journal of Innovation Research and Knowledge, 1(6), 241–250.*

Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17 (F. Hutari (ed.); Cetakan ke), Jakarta, PT Bumi Aksara.*

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D (Cetakan ke), Bandung, ALFABETA, CV.*

Sunyioto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi (A. Gunarsa (ed.); Cetakan ke), Bandung, PT Refika Aditama.*

Surajiyo, Nasruddin, & Herman Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia,*

Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows), Sleman, Deepublish.

Susetyo, B. (2017). *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian Dilengkapi Cara Perhitungan dngan SPSS dan MS Office Excel (A. Mifka (ed.); Cetakan ke), Bandung, PT Refika Aditama.*

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan, Lombok Tengah, Penerbit P4I.*

LAMPIRAN

Surat Izin Penelitian



LABORATORIUM PENGENDALIAN KUALITAS LINGKUNGAN PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Jalan Atlas No. 6, Lt. 2 Antapani Bandung

Telepon/Fax : (022) 7219399 / (022) 87787500

Website : www.lab-pkl.co.id ■ pemasaran@lab-pkl.co.id

Facebook: [facebook.com/labinglpkibdg](https://www.facebook.com/labinglpkibdg) @LABINGLPKLBGD @lpklpdamtirtawening



Bandung, 07 September 2023

Nomor 018/LPKL/IX/2023

Yth. Ka. Prodi Manajemen

Lampiran -

Fakultas Ekonomi

Perihal: Penerimaan Ijin Penelitian

Universitas Sangga Buana

Di Tempat

Dengan Hormat,


Sehubungan dengan Surat Permohonan dari Universitas Sangga Buana Studi S-1 Manajemen tanggal 15 Agustus 2023 perihal pengajuan Permohonan Ijin Survey/ Penelitian dengan identitas sebagai berikut:

NO.	NAMA	NPM
1	Dhimas Meidyna Firdaus	1111191213

Maka melalui surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas dapat melakukan Survey Penelitian di Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan (LPKL) PERUMDA Tirtawening Kota Bandung, dengan catatan yang bersangkutan harus dapat mengikuti ketentuan yang berlaku.

Demikian surat jawaban ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Pt Kepala Unit LPKL


Annisa Rizkiyanti S., S.T.
NIK. 170114-A

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Petunjuk Pengisian :

Kepada Bapak / Ibu diharapkan untuk mengisi jawaban yang ada secara jujur dan benar bila terdapat alasan / pendapat bisa disertakan dibawah. Berikan tanda (✓) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan kondisi yang ada dan menyatakan kesesuaian pilihan Bapak/Ibu secara objektif.

Identitas Responden

- Usia : (tahun)
- Pendidikan : Diploma (D3)
 Sarjana (S1) Magister (S2)
lainnya :
- Lama bekerja ; 1-2 tahun
 3-5 tahun 5-10 tahun
lainnya :

Beban Kerja (X) +

- Memahami Standar Operasional Prosedur (SOP) dari pekerjaan yang diberikan
 Sangat Setuju
 Setuju
 Kurang Setuju
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju
- Pemberian waktu kerja sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan
 Sangat Sesuai
 Sesuai
 Kurang Sesuai

- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

3. Perusahaan memberikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Kurang Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

BEBAN KERJA (X) -

4. Merasa frustrasi karena target yang ditetapkan terlalu tinggi dan sulit untuk dicapai

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

5. Merasa waktu kerja yang diberikan terganggu oleh tugas tambahan yang dianggap mendesak namun tidak sesuai dengan pekerjaan utama

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
- Sangat Tidak Sesuai

6. Merasa terbebani dengan kondisi kerja yang kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas

- Sangat Setuju

- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

KINERJA KARYAWAN (Y) +

7. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik

- Sangat baik
- Baik
- Kurang Baik
- Tidak Baik
- Sangat Tidak Baik

8. Merasa sulit untuk mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

9. Dapat menghasilkan kuantitas kerja yang memadai dalam waktu yang ditentukan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

10. Dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

- Sangat Dapat Diandalkan
- Dapat Diandalkan

- Kurang Dapat Diandalkan
- Tidak Dapat Diandalkan
- Sangat Tidak Dapat Diandalkan

11. Memiliki sikap profesional dalam bekerja

- Sangat Baik
- Baik
- Kurang Baik
- Tidak Baik
- Sangat Tidak Baik

KINERJA KARYAWAN (Y) -

12. Merasa sulit menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

13. Merasa sulit untuk mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

14. Merasa sulit menjadi karyawan yang diandalkan karena tekanan beban kerja

- Sangat Bisa Diandalkan
- Bisa Diandalkan
- Kurang Bisa Diandalkan

- Tidak Bisa Diandalkan
- Sangat Tidak Bisa Diandalkan

TABULASI DATA
Variabel Beban Kerja (X)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
5	4	2	3	3	2	19
5	2	2	3	3	2	17
4	2	2	2	3	2	15
2	2	2	2	3	2	13
3	4	2	4	3	4	20
5	1	2	2	4	2	16
5	1	2	4	2	4	18
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	3	1	5	23
5	3	2	2	2	2	16
5	1	2	3	3	2	16
4	3	3	2	3	3	18
5	4	5	5	5	5	29
5	3	2	2	3	2	17
4	3	3	3	3	3	19
5	4	3	3	3	4	22
4	2	2	2	2	3	15
5	2	2	2	4	4	19
4	2	4	4	4	4	22
4	3	4	4	4	4	23
4	3	3	2	3	3	18
4	2	3	3	3	2	17
4	3	3	2	2	4	18
2	5	3	2	1	3	16

2	5	1	1	1	3	13
4	4	4	3	4	3	22
4	4	3	3	2	3	19
5	3	3	2	4	1	18
5	4	5	3	5	3	25
5	3	3	2	4	1	18
4	4	3	2	4	2	19
4	4	3	2	4	2	19
4	4	3	2	4	2	19
5	4	2	2	2	2	17
5	4	3	1	2	2	17
5	4	3	3	3	2	20
4	4	3	3	4	4	22
4	4	2	2	3	4	19
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	2	4	3	21
4	4	4	2	3	3	20

Tabulasi Data
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
5	3	1	5	5	5	5	27
5	3	3	2	4	4	4	22
4	4	2	3	2	3	3	21
4	4	2	3	3	2	2	18
4	2	2	4	2	4	4	23
5	1	2	4	3	4	4	23
4	3	2	4	3	2	2	20
5	4	1	5	5	5	5	27
4	4	2	3	3	5	5	23
4	3	1	2	2	2	2	13
5	1	2	2	2	2	2	13
5	3	2	3	3	3	3	19
5	3	1	5	5	5	5	26
5	3	2	3	3	3	3	18
4	4	2	3	3	3	3	22
5	3	2	2	2	2	2	18
3	3	2	3	3	3	3	19
5	2	2	3	3	3	3	21
4	2	1	4	4	4	4	23
4	3	2	4	4	4	4	25
5	3	2	3	3	4	4	23
4	3	2	3	3	4	4	22
5	4	2	3	2	2	2	20
5	5	1	2	4	3	3	24

5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	2	3	4	4	4	25
4	4	2	3	3	3	3	22
4	3	2	1	2	3	3	17
5	4	2	5	5	5	5	30
4	3	2	1	2	3	3	17
4	2	2	3	3	3	3	20
4	3	2	3	3	3	3	21
4	2	2	3	3	3	3	20
5	2	2	2	2	2	2	16
5	4	1	3	3	3	3	22
5	4	2	3	2	3	3	22
5	4	5	4	3	4	4	27
5	4	5	3	3	4	4	26
5	4	5	4	3	4	4	27
5	4	5	3	4	3	3	26
5	4	5	3	2	3	3	25
5	4	5	3	4	4	4	27

Transformasi Data Ordinal ke Interval

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	5,000	0,119	0,119	0,199	-1,180	1,000
	2,000	19,000	0,452	0,571	0,393	0,180	2,243
	3,000	1,000	0,024	0,595	0,388	0,241	2,881
	4,000	5,000	0,119	0,714	0,340	0,566	3,071
	5,000	12,000	0,286	1,000	0,000		3,861
2,000	1,000	3,000	0,071	0,071	0,136	-1,465	1,000
	2,000	7,000	0,167	0,238	0,310	-0,712	1,870

	3,000	9,000	0,214	0,452	0,396	-0,120	2,505
	4,000	21,000	0,500	0,952	0,099	1,668	3,503
	5,000	2,000	0,048	1,000	0,000		4,992
3,000	1,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000
	2,000	14,000	0,333	0,357	0,373	-0,366	2,405
	3,000	16,000	0,381	0,738	0,326	0,637	3,481
	4,000	7,000	0,167	0,905	0,169	1,309	4,294
	5,000	4,000	0,095	1,000	0,000	8,210	5,134
4,000	1,000	2,000	0,048	0,048	0,099	-1,668	1,000
	2,000	20,000	0,476	0,524	0,398	0,060	2,455
	3,000	14,000	0,333	0,857	0,226	1,068	3,601
	4,000	4,000	0,095	0,952	0,099	1,668	4,411
	5,000	2,000	0,048	1,000	0,000	8,126	5,166
5,000	1,000	3,000	0,071	0,071	0,136	-1,465	1,000
	2,000	7,000	0,167	0,238	0,310	-0,712	1,870
	3,000	17,000	0,405	0,643	0,373	0,366	2,752
	4,000	12,000	0,286	0,929	0,136	1,465	3,738
	5,000	3,000	0,071	1,000	0,000	8,210	4,818
6,000	1,000	2,000	0,048	0,048	0,099	-1,668	1,000
	2,000	15,000	0,357	0,405	0,388	-0,241	2,276
	3,000	13,000	0,310	0,714	0,340	0,566	3,237
	4,000	9,000	0,214	0,929	0,136	1,465	4,033
	5,000	3,000	0,071	1,000	0,000		4,992

Successive Interval						
P1	P4	P6	P7	P9	P10	Total
3,861	3,503	2,405	3,601	2,752	2,276	18,397
2,243	1,870	2,405	3,601	2,752	2,276	15,147
3,071	1,870	2,405	2,455	2,752	2,276	14,829
2,243	1,870	2,405	2,455	2,752	2,276	14,001
2,881	3,503	2,405	4,411	2,752	4,033	19,985
3,861	1,000	2,405	2,455	3,738	2,276	15,734
2,243	1,000	2,405	4,411	1,870	4,033	15,962
2,243	3,503	5,134	5,166	4,818	4,992	25,857
2,243	3,503	5,134	3,601	1,000	4,992	20,473
2,243	2,505	2,405	2,455	1,870	2,276	13,754
2,243	1,000	2,405	3,601	2,752	2,276	14,277
3,071	2,505	3,481	2,455	2,752	3,237	17,501
3,861	3,503	5,134	5,166	4,818	4,992	27,474
3,861	2,505	2,405	2,455	2,752	2,276	16,254

3,071	2,505	3,481	3,601	2,752	3,237	18,647
3,861	3,503	3,481	3,601	2,752	4,033	21,230
3,071	1,870	2,405	2,455	1,870	3,237	14,908
3,861	1,870	2,405	2,455	3,738	4,033	18,362
1,000	1,870	4,294	4,411	3,738	4,033	19,345
1,000	2,505	4,294	4,411	3,738	4,033	19,980
1,000	2,505	3,481	2,455	2,752	3,237	15,430
1,000	1,870	3,481	3,601	2,752	2,276	14,980
1,000	2,505	3,481	2,455	1,870	4,033	15,344
2,243	4,992	3,481	2,455	1,000	3,237	17,408
2,243	4,992	1,000	1,000	1,000	3,237	13,472
2,243	3,503	4,294	3,601	3,738	3,237	20,615
3,071	3,503	3,481	3,601	1,870	3,237	18,763
3,861	2,505	3,481	2,455	3,738	1,000	17,039
3,861	3,503	5,134	3,601	4,818	3,237	24,154
3,861	2,505	3,481	2,455	3,738	1,000	17,039
2,243	3,503	3,481	2,455	3,738	2,276	17,695
2,243	3,503	3,481	2,455	3,738	2,276	17,695
2,243	3,503	3,481	2,455	3,738	2,276	17,695
3,861	3,503	2,405	2,455	1,870	2,276	16,370
3,861	3,503	3,481	1,000	1,870	2,276	15,990
3,861	3,503	3,481	3,601	2,752	2,276	19,473
2,243	3,503	3,481	3,601	3,738	4,033	20,598
2,243	3,503	2,405	2,455	2,752	4,033	17,391
2,243	3,503	4,294	3,601	2,752	3,237	19,629
2,243	3,503	4,294	3,601	2,752	3,237	19,629
2,243	3,503	4,294	2,455	3,738	3,237	19,469
2,243	3,503	4,294	2,455	2,752	3,237	18,484

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	3,000	0,071	0,071	0,136	-1,465	1,000
	2,000	7,000	0,167	0,238	0,310	-0,712	1,870
	3,000	1,000	0,024	0,262	0,326	-0,637	2,235
	4,000	18,000	0,429	0,690	0,353	0,497	2,846
	5,000	13,000	0,310	1,000	0,000		4,048
2,000	1,000	2,000	0,048	0,048	0,099	-1,668	1,000
	2,000	6,000	0,143	0,190	0,272	-0,876	1,875
	3,000	14,000	0,333	0,524	0,398	0,060	2,704
	4,000	17,000	0,405	0,929	0,136	1,465	3,730

	5,000	3,000	0,071	1,000	0,000	8,210	4,992
3,000	1,000	7,000	0,167	0,167	0,250	-0,967	1,000
	2,000	27,000	0,643	0,810	0,272	0,876	2,465
	3,000	1,000	0,024	0,833	0,250	0,967	3,420
	5,000	7,000	0,167	1,000	0,000		3,998
4,000	1,000	2,000	0,048	0,048	0,099	-1,668	1,000
	2,000	6,000	0,143	0,190	0,272	-0,876	1,875
	3,000	22,000	0,524	0,714	0,340	0,566	2,953
	4,000	7,000	0,167	0,881	0,199	1,180	3,929
	5,000	5,000	0,119	1,000	0,000		4,754
5,000	2,000	11,000	0,262	0,262	0,326	-0,637	1,000
	3,000	19,000	0,452	0,714	0,340	0,566	2,211
	4,000	7,000	0,167	0,881	0,199	1,180	3,089
	5,000	5,000	0,119	1,000	0,000		3,914
6,000	1,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000
	2,000	7,000	0,167	0,190	0,272	-0,876	2,062
	3,000	17,000	0,405	0,595	0,388	0,241	3,070
	4,000	12,000	0,286	0,881	0,199	1,180	4,016
	5,000	5,000	0,119	1,000	0,000		5,027
7,000	1,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000
	2,000	8,000	0,190	0,214	0,292	-0,792	2,120
	3,000	18,000	0,429	0,643	0,373	0,366	3,166
	4,000	10,000	0,238	0,881	0,199	1,180	4,088
	5,000	5,000	0,119	1,000	0,000		5,027

Successive Interval							
P1	P4	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4,048	4,992	1,000	4,754	3,914	1,000	5,027	24,735
1,870	2,704	3,420	1,875	3,089	4,016	4,088	21,062
2,846	3,730	2,465	2,953	1,000	3,070	3,166	19,231
1,870	3,730	2,465	2,953	2,211	2,062	2,120	17,411
4,048	1,875	2,465	3,929	1,000	4,016	4,088	21,421
4,048	1,000	2,465	3,929	2,211	4,016	4,088	21,758
1,870	2,704	2,465	3,929	2,211	2,062	4,088	19,329
1,870	3,730	1,000	4,754	3,914	5,027	5,027	25,322
1,000	3,730	2,465	2,953	2,211	5,027	5,027	22,414
1,000	2,704	1,000	1,875	1,000	2,062	2,120	11,760
1,870	1,000	2,465	1,875	1,000	2,062	2,120	12,392
1,870	2,704	2,465	2,953	2,211	3,070	3,166	18,440
1,870	2,704	1,000	4,754	3,914	5,027	5,027	24,296

1,000	2,704	2,465	2,953	2,211	3,070	3,166	17,569
2,846	3,730	2,465	2,953	2,211	3,070	3,166	20,442
4,048	2,704	2,465	1,875	1,000	2,062	2,120	16,273
2,235	2,704	2,465	2,953	2,211	3,070	2,120	17,758
4,048	1,875	2,465	2,953	2,211	3,070	3,166	19,789
2,846	1,875	1,000	3,929	3,089	4,016	4,088	20,843
2,846	2,704	2,465	3,929	3,089	4,016	4,088	23,137
4,048	2,704	2,465	2,953	2,211	4,016	3,166	21,564
2,846	2,704	2,465	2,953	2,211	4,016	3,166	20,362
4,048	3,730	2,465	2,953	1,000	2,062	2,120	18,378
4,048	4,992	1,000	1,875	3,089	3,070	4,088	22,162
4,048	4,992	3,998	4,754	3,914	5,027	5,027	31,761
2,846	3,730	2,465	2,953	3,089	4,016	4,088	23,187
2,846	3,730	2,465	2,953	2,211	3,070	3,166	20,442
2,846	2,704	2,465	1,000	1,000	3,070	2,120	15,205
4,048	3,730	2,465	4,754	3,914	5,027	4,088	28,026
2,846	2,704	2,465	1,000	1,000	3,070	2,120	15,205
2,846	1,875	2,465	2,953	2,211	3,070	3,166	18,587
2,846	2,704	2,465	2,953	2,211	3,070	3,166	19,416
2,846	1,875	2,465	2,953	2,211	3,070	3,166	18,587
4,048	1,875	2,465	1,875	1,000	2,062	1,000	14,325
4,048	3,730	1,000	2,953	2,211	3,070	3,166	20,179
4,048	3,730	2,465	2,953	1,000	3,070	3,166	20,432
2,846	3,730	3,998	3,929	2,211	4,016	3,166	23,897
2,846	3,730	3,998	2,953	2,211	4,016	3,166	22,921
2,846	3,730	3,998	3,929	2,211	4,016	3,166	23,897
2,846	3,730	3,998	2,953	3,089	3,070	3,166	22,853
2,846	3,730	3,998	2,953	1,000	3,070	4,088	21,685
2,846	3,730	3,998	2,953	3,089	4,016	3,166	23,799

