Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu
Volume 1 ; Nomor 3 ; September 2023 ; Page 322-329
Doi : https://doi.org/10.59435/gjmi.v1i3.944
Website : https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi

E-ISSN : 2988-5760

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Wijaya Family Tasikmalaya

(Studi Kasus pada Karyawan Divisi Jahit CV. Wijaya Family Tasikmalaya)

Lalah[1*], Rudi Setiawan[2]

Ilmu Administrasi Niaga, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya
clalah100300@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini didasarkan pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Wijaya Family Tasikmalaya Dilihat dari target, CV individu ini. mengalami peningkatan setelah diberikannya beban kerja tambahan yaitu penambahan waktu kerja. Persahaan bertanggung jawab untuk mengatasi beban kerja yang dimaksud oleh para karyawannya sebagai salah satu dari sekian banyak aspek penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimaksud, yaitu beban kerja. Karenanya, kinerja karyawan tersebut mampu meningkatkan loyalitas pelanggan. Tujuan dari latihan ini adalah untuk mengumpulkan informasi sebanyak mungkin tentang CV pelamar. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan metode kuantitatif. Pengambilan sampel nonprobabilitas menggunakan sampel sampling dengan jumlah sampel 72 orang dan dikenal sebagai sampel sampling. Validasi dan reliabilitas metode pengumpulan data kini telah ditetapkan. Teknik analisis informasi yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah dengan uji regresi linier sederhana yang diolah menggunakan program SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan terdapat korelasi yang kuat diantara variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan. Dalam hal digunakan koefisien determinasi, nilainya adalah 0,696 (69,6 persen). Hasil tersebut dapat diinterpretasikan apabila koefisien untuk variabel "beban kerja" (X) lebih tinggi dari koefisien untuk variabel "pengaruh" terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 69,6 persen dan lebih rendah dari koefisien untuk variabel itu sendiri sebesar 30,4 persen yang tidak termasuk dalam analisis ini. Hasilnya, terlihat bahwa 69,6 persen CV kinerja karyawan memiliki beban kerja. Keluarga Wijaya Tasikmalaya.

Kata Kunci: beban kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The effect of workload on CV employee performance is included in the preparation of this study. Wijaya Tasikmalaya family. Employees of the CV sewing department succeeded in achieving their goals. Wijaya Tasikmalaya's family experienced an increase after being given additional responsibilities, especially working additional hours. Organizations need to focus on the responsibilities given to their representatives because one of the significant perspectives that can affect the appearance of actual representatives is responsibility. Where later the success of the company will be influenced by employee performance. This study aims to determine how much influence workload has on employee performance at CV. Wijaya Tasikmalaya family. Associative research method with a quantitative approach is used for this research. With a total of 72 respondents, non-probability sampling and saturated sampling were used for the sample. Questionnaire-based data collection methods are valid and reliable which have been tried before. The information tracing method used to answer this suspicion was the basic direct recurrence test which was handled using the SPSS 25 program. The consequences of this study indicate that there is a positive impact and there are areas of main strength between the responsibility factor and the representative implementation factor. exemplified by the percentage coefficient of determination that is equal to 0.696 (69.6%). It is very possible to describe if the power of the responsibility variable (X) makes sense from various variables with the strength of its influence on the implementation of representation (Y) of 69.6% and the rest is influenced by different factors of 30.4% which are excluded from this review. So it tends to be concluded that responsibility has an influence of 69.6% on representative execution at CV. Wijaya Tasikmalaya family.

Keywords: *workload and employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya menjadi pusat utama dalam rangka identifikasi batang organisasi. Sekalipun ada satu hari dalam seminggu, tidak ada bisnis yang bisa berhasil. Ada sedikit peluang zaman, dan ada sedikit peluang konflik antarpribadi. Dalam situasi ini, ada ancaman bagi perusahaan agar berhasil dalam jangka panjang. Namun, perusahaan tidak akan mampu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh aspek lainnya. Sebaliknya, akan mampu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh aspek

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

lainnya. Hal ini dikarenakan perusahaan akan menggunakan kinerja yang lebih unggul dari yang dibutuhkan untuk mensukseskan dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

Tuntutan dalam peraturan pekerjaan, tuntutan dalam teknologi dan tuntutan hasil kerja yang lebih lagi, hal itu dapat menimbulkan keadaan yang dapat menimbulkan tekanan tenaga kerja Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Karawan yang buruk akan berdampak negatif pada usaha, dan karawan yang baik akan berdampak positif pada produktivitas usaha.

Selain itu, CV Wijaya Family perlu ditingkatkan untuk memastikan bahwa kerja setiap individu karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan pedoman kerja karyawan. Orang yang terbaik akan memiliki kemampuan untuk mempelajari tentang kerja karyawannya. Pimpinan perusahaan harus mampu berkomunikasi dengan para karyawannya di tempat kerja. Selain itu, banyak beban kerja yang digunakan untuk menjelaskan kinerja karyawan.

CV. Wijaya Family Tasikmalaya adalah perusahaan yang sukses di pasar produksi dan pengemasan produk kantor.Selain itu, Wijaya Family Tasikmalaya memberikan kerja tetap bagi karyawan berupa tolak ukur untuk menunjukkan bagaimana karyawan dapat mencapai kualitas dan kelembaban yang maksimal untuk kepentingan perusahaan. Selain itu, Perusahaan mempekerjakan parakaryawnya untuk mengidentifikasi produk-produk berkualitas tinggi yang dapat memenuhi target perusahaan. Produktivitas yang tinggi dapat ditentukan dengan melakukan pekerjaan di pagi hari, dengan tujuan pembiayaan dengan kualitas yang diinginkan. Ketika sebuah perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya dengan menggunakan cara yang tampaknya masuk akal, juga cenderung mengabaikan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, yang mengakibatkan banyaknya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Namun, terlepas dari kenyataan bahwa ini adalah target dan kerangka waktu, produktivitas prosesnya akan sebanding dengan produktivitas perusahaan. Jika tidak ada hal di atas yang benar, karyawan diharapkan bekerja tanpa lelah untuk menyelesaikan tugas yang ada.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan memang tidak bisa diremehkan. Berat tersebut dapat digunakan untuk memberikan kelembaban yang buruk bagi para karyawan. Namun, pada dasarnya dampak beban kerja itu sendiri juga bisa bersumber dari persepsi karyawan itu sendiri, ada juga karyawan yang akan semakin tertantang dengan diberikannya beban kerja yang besar sehingga beban kerja itu sendiri bisa memberi motivasi untuk bisa menyelesaikan tugas dengan tingkat beban kerjanya yang lebih besar sehingga karyawan tersebut tidak merasakan beban kerja yang berlebihan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan membangkitkan rasa semangat yang tinggi dalam bekeria.

Berdasarkan pengamatan dan analisis wawancara pada HRD, tanggal target untuk mencapai tujuan pada bulan Juni dan Oktober konsisten dengan pekerjaan karyawan di proyek tersebut. Lembur yang dilakukan pada bulan Januari dan Februari berbeda dengan lembur yang dilakukan pada bulan Juni dan Oktober. Antara Januari dan Maret, dua dan tiga kali dikonsumsi setiap hari dalam sebulan. Sedangkan pada bulan juni sampai oktober lembur lebih sering dilakukan bahkan pada bulan agustus dan september terdapat lembur pada hari minggu.

CV. Keluarga Wijaya Tasikmalaya mengadakan waktu kerja sembilan jam pada hari nada. Jika dihitung 9 jam perhari, dalam satu minggu dengan jumlah kerja 6 hari, lengkap keseluruhan jam kerjanya yaitu 54 jam kerja, belum lagi ditambah jam kerja lembur yang biasa dilakukan 4 sampai 5 jam setriap minggunya sehingga jam kerja dalam satu minggu tersebut bisa mencapai 58 sampai 59 jam kerja. Berdasarkan uraian di atas, terdapat beban kerja di CV. Wijaya Family Tasikmalaya berlangsung selama beberapa lokakarya yang dilakukan oleh personel pengembangan produk untuk memilih target pelanggan. Ini adalah contoh penulis yang dapat digunakan untuk menganalisis beberapa aspek kerja yang berbeda terkait dengan karyawan.

Tinjauan Pustaka

A. Beban Kerja

Beban kerja dapat dipelajari sebagai bahaya antara kapabilitas atau kemampuan seseorang untuk perbaikan diri dan tugas yang ada. Meshkati (Tarwaka, 2014, hal.104).

Menurut Tarwaka (2014), beban kerja berasal dari interaksi antara tugas, lingkungan kerja yang diklasifikasikan sebagai tempat kerja, keterampilan keterampilan, dan persepsi pekerjaan.

Menurut Tarwaka (2014), Hal. Harry G, yang berbicara dalam bahasa Inggris, 106) Ada tiga dimensi kunci:

1. Yang dimaksud dengan “beban waktu” atau “waktu beban” adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas seperti rencana, melaksankan, dan menyatukan tugas atau pekerjaan.
2. Beban upaya mental, atau beban usaha mental, mengacu pada jumlah upaya mental yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas.
3. Beban stres psikologis, juga dikenal sebagai teori psikologis, ditandai dengan tingginya risiko kegagalan, kecemasan, dan depresi.

B. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Rivai (Rahadi, 2010, hal. 532) yaitu: “Probabilitas bahwa seorang individu akan terlibat dalam aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu, seperti menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, atau menyelesaikan perintah tetap yang telah ditetapkan dan masih digunakan, adalah salah satu contoh dari ukuran tersebut. .."

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Menurut (Rahadi, 2010, hal. 80) Berikut ini adalah pengertian kinerja karyawan: "Satu atau lebih kapasitas atau layanan yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas, sesuai dengan kriteria standar yang telah ditetapkan."

Dimensi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam (Rahadi, 2010, hal. 9) adalah:

1. Kuantitas Hasil penelitian ini dibandingkan dengan pengamatan yang dilakukan oleh karyawan terhadap berbagai kegiatan yang disebutkan dalam hasil.
2. kualitas Informasi ini berasal dari seseorang yang peduli terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan juga peduli terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan demi kesehatan dan kesejahteraan pekerja.
3. Perspektif karyawan terhadap kegiatan mulai dari penyelesaikan hingga output keluar adalah yang mendorong pagi hari dari hasil. Tindakan yang dilakukan adalah menyeleksi produk yang bersangkutan pada hari yang sudah lewat dan memaksimalkan hari yang sudah lewat.
4. Istilah "kehadiran" mengacu pada jenis kehadiran karyawan yang dapat digunakan perusahaan yang belum mapan untuk mengenali kinerja karyawan.
5. Kemampuan identik diturunkan dari peta karyawan agar identik dalam hal rekan kerja sepanjang hari atau selama lingkungannya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan metode kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan yaitu inspeksi nonprobabilitas dengan pengambilan sampel pemeriksaan jenuh dengan jumlah responden 72 orang yaitu seluruh karyawan bagian jahit di CV. Keluarga Wijaya Tasikmalaya. Validasi dan reliabilitas metode pengumpulan data kini telah ditetapkan. Teknik analisis informasi yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah dengan uji regresi linier sederhana yang diolah menggunakan program SPSS 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3.1
Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	68	94.4	94.4	94.4
	Perempuan	4	5.6	5.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data 2023, (SPSS Version 25)

Seperti yang dapat dilihat pada tabel di atas, ada total 72 tanggapan dari pelamar dengan CV. Wijaya Family Tasikmalaya, dengan sampel tersebut diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 68 sampel dengan proporsi 94,4% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang dengan proporsi 5,6%, hal itu menjelaskan bahwa dominasi karyawan bagian jahit CV. Wijaya Family Tasikmalaya adalah Laki-laki

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Tabel 3.2
Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25	17	23.6	23.6	23.6
	25-35	30	41.7	41.7	65.3
	35-45	18	25.0	25.0	90.3
	45-55	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (SPSS 25)

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa responden yang terdapat di dalam penelitian ini karyawan yang berusiah antara 17-25 tahun sebanyak 17 sampel dengan persentase 23,6%, karyawan dengan rentang usia 25-35 tahun sebanyak 30 sampel dengan persentase 41,7%, karyawan dengan rentang usia 35-45 tahun sebanyak 18 sampel denganm persentase 25% dan karyawan dengan rentang usia 45-55 tahun sebanyak 7 sampel dengan persentase 9,7%. Dari rekapitulasi tersebut bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi dengan karyawan yang berusia 25-35 tahun dengan persentase 41,7%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Rekapittulasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan karakteristik pendidikan responden pada tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	23	31.9	31.9	31.9
	SMP	40	55.6	55.6	87.5
	SMA	9	12.5	12.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (SPSS 25)

pendidikan SD berjumlah 23 orang dengan proporsi 31,9%, responden dengan pendidikan SMP berjumlah 40 orang dengan proporsi 55,6%, responden dengan pendidikan SMA berjumlah 9 orang dengan proporsi 12,5% dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan S1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini yaitu pada tingkat SMP dengan proporsi 56%, hal ini dikarenakan untuk dapat bekerja dalam divisi menjahit tidak mengharuskan karyawannya memiliki pendidikan yang tinggi, dari tingkat pendidikan apapun, jika orang tersebut memiliki keahlian dalam menjahit maka orang tersebut bisa direkrut sebagai karyawan bagian jahit CV. Wijaya Family Tasikmalaya.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

No Item	R hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,506	0,231	Valid
X2	0,483	0,231	Valid
X3	0,407	0,231	Valid
X4	0,566	0,231	Valid
X5	0,631	0,231	Valid
X6	0,559	0,231	Valid
X7	0,367	0,231	Valid
X8	0,647	0,231	Valid
X9	0,471	0,231	Valid
X10	0,625	0,231	Valid
Y1	0,623	0,231	Valid
Y2	0,628	0,231	Valid
Y3	0,546	0,231	Valid
Y4	0,566	0,231	Valid
Y5	0,729	0,231	Valid
Y6	0,616	0,231	Valid
Y7	0,469	0,231	Valid
Y8	0,520	0,231	Valid
Y9	0,557	0,231	Valid
Y10	0,510	0,231	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat dan diketahui bahwa uji validitas variabel (X) beban kerja maupun variabel (Y) nilai r_{hitung} setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel}, maka semua butir pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach,s Alpha	Standart	Reliabilitas
Beban Kerja	0.711	>0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.772	>0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2023

Dari tabel di atas variabel beban kerja (X) memiliki nilai 0.711 dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai reliabilitas 0.777, keduanya lebih besar dari 0.60, maka keua variabel tersebut dikatakan reliabel dan termasuk kedalam kategori tinggi.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3.6
Hasil Uji Analisi Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.068	2.620		1.934	.057
	Beban Kerja	.826	.065	.834	12.655	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 4.35 di atas bisa dilihat bahwa diperoleh nilai constant (a) sebesar 5.068 sedangkan nilai beban kerja (b/koefisien regresi) sebesar 0.826. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5.068+0.826X$$

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Hasil Persamaan kinerja karyawan nilai 5.068 koefisien regresi X 0.826 yang menyatakan bahwa penambahan nilai 1 beban kerja maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.826 yang menyatakan bahwa penambahan nilai 1 beban Koefisien regresi adalah positif, yang menunjukkan bahwa rasio kerja (variabel X) terhadap karyawan (variabel Y) positif. Selain itu, tingkat signifikansi tabel tersebut adalah 0,000-0,05 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) berbeda signifikan dengan variabel kinerja karyawan (Y).

4. Uji Normalitas

Tabel 3.7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.919718
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.070
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymptotic Significance (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test Distribution is Normal
b. Calculated from data
c. Lilliefors Significance Correction
d. This is a lower bound ...

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2023

Bisa dilihat pada tabel 4.37 pada uji normalitas dengan menggunakan *Kormoglov-Smirnov* menunjukkan hasil yang signifikan yaitu 0.200 > 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

5. Uji F

Tabel 3.8

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.662	1	598.662	160.157	.000[b]
	Residual	261.658	70	3.738		
	Total	860.319	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (constant) Beban Kerja...

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui nilai F hitung 160.157 dan tingkat signifikannya yaitu sebesar 0.000 < 0.05, maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh dari dimensi-dimensi beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Wijaya Family Tasikmalaya.

6. Uji T

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Tabel 3.9

Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.068	2.620		1.934	.057
	Beban Kerja	.826	.065	.834	12.655	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2023

Tujuan dari uji t ini ialah untuk melihat dan mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual guna menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai t tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji t sebesar 1.666 diperoleh dari tabel t pada α = 0.05.

Berdasarkan tabel di atas Nilai t hitung yang dihasilkan oleh variabel beban kerja adalah 12.655 lebih besar dari t tabel yaitu 1.666 dengan tingkat signifikansi 0.000 angka tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau 0,05 artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variable beban kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834[a]	.696	.692	1.93338

a. Predictors: (constant) Beban Kerja...
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2023

Pada tabel di atas diperoleh nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0.696. Hal ini menunjukan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat menerangkan variasi dari kinerja karyawan sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Harsa Arif (2022), Rocky Abang, Ni Putu Nursiani, Ronald P. C Fanggidae (2018) dan Ita Mariani (2019) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

A. Kesimpulam

Berdasakan hasil penelitian penulis dan orang yang telah menyelesaikan pekerjaan terkait dengan kinerja karyawan di CV Wijaya Family, informasi ini dapat diperoleh dari data dan analisis situasi. hal-hal berikut dapat menunjukan:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel beban kerja lebih tinggi dari yang diharapkan, yaitu sebesar 12,655 dari t tabel semula, dengan signifikansi sebesar 0,000, lebih rendah dari ambang batas signifikansi 5% atau 0,05. Artinya variabel bebas (beban kerja) lebih signifikan dibandingkan dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,696. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki varian sebesar 69,6% dari

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas lainnya memiliki varian sebesar 30,4% dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Adapun saran yang akan peneliti sampaikan dalam laporan penelitian ini atas temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, yaitu:

- Untuk Perusahaan

a. Saran Teoritis

1. Dibuktikan dari hasil penelitian bahwa variabel kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan perusahaan dapat mempekerjakan tenaga kerja yang tidak melebihi kemampuan karyawan untuk bekerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan, disarankan agar perusahaan maupun karyawannya dapat mempertahankan beban kerja dan kinerjanya sehingga tetap berada pada kriteria tinggi, dan tentunya untuk mempertahankan hasil kinerja karvawan yang baik.

b. Saran Praktis

Variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan menurut penelitian. Akibat dari permasalahan yang ada, kemampuan karyawan harus ditingkatkan agar produk dapat mencapai target pasarnya dan kinerja karyawan harus mampu tampil pada level yang tinggi.

• Peneliti Selanjutnya Apabila suatu tulisan akan dilanjutkan atau tertarik diteliti dengan menggunakan topik yang sama, maka perlu digunakan lebih dari satu kali agar diperoleh data yang didapat lebih baru dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.

Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan*

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.