

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo

Andi Ahmad¹, Hedy Vanni Alam², Andi Yusniar Mendo³, Lisda L. Asi⁴

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: andiahmad@gmail.com¹

Abstract: This research aims to find out how much workload affects employee performance partially. This research used 48 samples of PT employee respondents. Sinar Niaga Sejahtera, Gorontalo Regency. The sampling method used in this research is a non-probability sampling technique and the type of data used in this research is primary data. The data analysis method used is linear regression analysis. The research results show that the results of the workload test have a positive effect on the performance of PT employees. Sinar Niaga Sejahtera, Gorontalo Regency. This shows that the better the workload carried out by an employee, the better the performance of PT employees. Sinar Niaga Sejahtera Gorontalo Regency will also increase. The workload variable in explaining employee performance variables is 34.5%, while the remaining 65.5% is influenced by other variables that were not researched and explained in this research, such as work stress and work discipline.

Keywords: Workload; Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Penelitian ini menggunakan 48 sampel responden Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel *non probability sampling* dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo. Hal ini menunjukkan jika semakin baik beban kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo juga akan ikut meningkat. Variabel Beban Kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 34,5% sedangkan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini, seperti stress kerja dan kedisiplinan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral organisasi dalam perusahaan, karena SDM pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dengan baik sepenuhnya bergantung pada bagaimana sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu berkontribusi dalam setiap aktivitas dan pencapaian tujuan tersebut. Setiap operasional perusahaan menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat waktu, dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai.

Permasalahan umum yang dihadapi dalam suatu perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Jeky, 2017). Ada variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu beban kerja. Didukung oleh (Rolos, 2018). Menyatakan bahwa kinerja seorang dipengaruhi oleh faktor beban kerja yang gunanya untuk mencapai potensi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Gorontalo terdapat pada kinerja karyawan yaitu pada target yang dicapai, ada beberapa capaian yang menurun pada awal tahun 2020

dikarenakan masih adanya covid 19 total pencapaian yang di peroleh sebesar 95% (Rp. 47.299.388.963), namun setelah pandemi berakhir terutama di Gorontalo capaiannya meningkat menjadi 98% (Rp.50.873.406.800). Pada ketepatan waktu para karyawan selalu menyelesaikan kerja sesuai jam operasional Perusahaan karena di tunjang oleh *Device* dan *Tool* yang sudah disiapkan oleh perusahaan. PT. Sinar Niaga Sejahtera mempunyai tingkat capaian target yang *fluktuatif*. Hal ini mengakibatkan sulitnya untuk standarisasi pekerjaan untuk setiap karyawan, tingkat aktivitas penjualan dan pengiriman barang dari produsen ke konsumen tidak menentu tergantung dari seberapa besar target yang harus diselesaikan. Sulit bagi manajer HRD untuk menyesuaikan berapa tingkat pekerja tetap yang dibutuhkan perusahaan ini, tentu ketika orderan tinggi karyawan mempunyai jadwal lembur yang tinggi. Pekerjaan lembur mempunyai konsekuensi tersendiri bagi karyawan. Mereka mendapatkan kompensasi tersendiri pada saat lembur, namun kesehatan tidak bisa dibayar dengan upah namun membutuhkan waktu untuk istirahat. Minimnya waktu istirahat membuat karyawan terforsir dalam berkerja. Kondisi pekerjaan yang dikerjakan karyawan tiap harinya juga berbeda, terkadang karyawan bagian marketing diminta untuk memasarkan produk yang baru dengan target dari perusahaan. Hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan, tingginya beban kerja yang ada pada perusahaan ini membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan. Usaha untuk menstabilkan beban kerja karyawan antara lain memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menurun menyebabkan beban kerja yang berlebihan dan mengakibatkan moral motivasi karyawan tidak stabil. Untuk itu perusahaan tentunya akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Adapun menurut penelitian Pasaribu dan Krisnaldy, 2020 Menyatakan bahwa beban kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika ada peningkatan beban kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan semua potensi yang dimiliki.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo Periode 2020-2022

Periode	Jumlah Pegawai	Alpha	Sakit	Ijin	Cuti	Total
Tahun 2020	48	21	16	27	25	89
Tahun 2021	48	24	19	29	31	103
Tahun 2022	48	32	15	34	37	118

Sumber: PT. Sinar Niaga Sejahtera 2022

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat pada tahun 2020 berjumlah 89, pada tahun 2021 berjumlah 103, dan pada tahun 2022 absensi berjumlah 118.

Tabel 2. Data Target Yang Di Capai Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo Tahun 2022

Salesman	Target Toko Yang Di Kunjungi	Jumlah Toko Yang Di Kunjungi	Target yang ingin di Capai	Hasil yang di Capai
Salesman Mix	330	316	Rp. 7.490.652.268	Rp.8.075.405.294
Salesman Grosir	270	268	Rp.7.387.835.832	R.7.175.777.400
Salesman Retail	794	779	Rp.1.563.521.830	Rp.1.857.596.325
Salesman Grosir	260	253	Rp.11.930.983.203	Rp.11.828.833.137
Salesman Grosir	284	274	Rp.1.686.521.208	Rp.2.041.766.303
Salesman Grosir	280	271	Rp.11.340.266.459	Rp.11.356.479.810
Salesman MM	134	129	Rp.3.052.329.965	Rp.2.947.472.881

Salesman Retail	774	734	Rp.1.440.833.684	Rp.1.567.475.969
Salesman Retail	286	279	Rp.1.877.162.951	Rp.1.895.870.228
Salesman FS	141	129	Rp. 2.284.727.941	Rp.2.126.729.453
Total	3.553	3432	Rp.50.054.835.341	Rp. 50.873.406.800

Sumber: PT. Sinar Niaga Sejahtera 2022

Pada tabel 2. menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera pada tahun 2022 menetapkan target marketing tetapi rata-rata hasil yang di capai setiap karyawan tidak sesuai atau mengalami target *fluktuatif*. Target *fluktuatif* merupakan keadaan atau kondisi yang tidak tetap atau berubah-ubah, naik turunnya harga atau hasil capaian. Oleh karena itu faktor yang dianggap paling berpengaruh dalam penurunan kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera yakni berubah-ubahnya target penjualan dan pengiriman barang, sebab jika menurunnya hasil capaian karyawan maka semakin tinggi beban kerja karyawan dalam mengejar target perusahaan. Mengacu pada penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sudiharto (2001;22), beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mereka mengalami ketidak seimbangan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Menurut Sugiyono (2015), penelitian dengan metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sedangkan untuk proses pengumpulan data didapat dengan melakukan survei. Dari hasil penelitian, kemudian dilakukan generalisasi atau kesimpulan tentang populasi. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan *cross sectional* dalam proses pengumpulan data, yakni melakukan pengumpulan data hanya pada satu waktu saja, tidak dilakukan secara berkelanjutan (Sekaran, 2003).

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian deskriptif, yaitu untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan akan sesuatu hal seperti hubungan, akibat yang terjadi, pendapat, serta kecenderungan yang berlangsung. Sebagaimana yang dikatakan oleh Sukmadinata (2006) bahwa penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena baik yang terjadi secara alamiah maupun buatan manusia. Fenomena yang dimaksud bisa berupa aktivitas, karakteristik, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya. Penelitian jenis ini juga diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan yang nantinya akan menjadi masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambil keputusan.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono: 2018). Populasi dalam suatu penelitian harus disebutkan secara tersurat, yaitu yang berkenan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Tujuan diadakan populasi adalah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi (Usman dan Akbar: 2009). Data populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang, waktu penelitian dilakukan pada bulan oktober 2022.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:73) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau

sering disebut juga sensus. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan pendapat responden dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 48 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi.

1. Observasi
Observasi dalam Sugiono, menyatakan bahwa observasi suatu proses kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis, dan psikologis. Observasi dilakukan tanpa dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan, cukup dengan pengamatan langsung akan kejadian-kejadian objek yang diteliti.
2. Interview atau Wawancara
Interview yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan proses komunikasi secara langsung dengan melakukan tanya jawab kepada responden seputar informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu data tertentu. (Saebani, 2008:190).
3. Kuesioner
Kuesioner menurut Sugiono (2017) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membeli seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Setiap pertanyaan atau pernyataan harus merupakan bagian dari hipotesis yang di-uji. Dalam memperoleh keterangan yang berkisar pada masalah yang ingin dipecahkan itu, maka secara umum isi dari kuesioner dapat berupa pertanyaan tentang fakta, pernyataan tentang pendapat, pertanyaan tentang persepsi diri.
4. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang.

Teknik Analisis Data

Dengan pengujian Instrumen Penelitian seperti pengujian Validitas dan Pengujian Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik seperti (1) Uji Normalitas, (2) Uji analisis deskriptif (3) Uji Parsial (4) Uji Koefisien Determinasi (5) Uji regresi linear.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisisioner validitas adalah dengan melihat nilai pearson correlation Jika kofisien validitas > nilai kritis (0,30) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan *cut off* 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan >0,6 maka kuisisioner dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

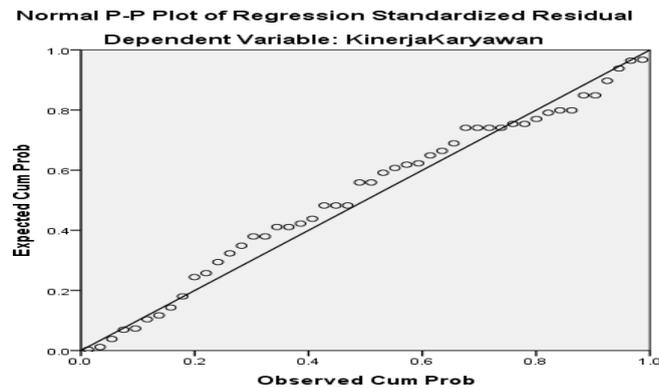
Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Beba Kerja	0,839	0,6	9	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,720	0,6	10	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *cronbach alpha* di atas terlihat bahwa semua variabel, baik itu variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien *cronbach alpha* >0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2006). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan grafik *probability plot*.



Sumber : Data kuisioner diolah (2023)

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Parsia (Uji-t)

Uji ini dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Pengambilan keputusan ialah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikan di atas 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebelumnya terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	25.747	4.132		6.231	.000		
1	Beban Kerja	.559	.114	.587	4.917	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji parsial di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 6,231 dan nilai t-tabel sebesar 1,678, dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung > t-tabel (6,231>1,678), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi R²

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0% - 100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Pengujian Koefisien Determinasi

Model ummary ^b									
Model	R	R Squar e	Adjuste d R Square	Std. Error of the	Change Statistics				
					R Squar	F Chang	df 1	df 2	Sig. F Chang

				Estimate	Change			
1	.587 _a	.345	.330	2.89933	.345	24.177	1	.000

- a. Predictors: (Constant), Beban Kerja
 - b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,345 atau sebesar 34,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 34,5% variabel Beban Kerja dapat dijelaskan oleh Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 65,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (Beban Kerja) terhadap satu variabel Y (Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
	(Constant)	25.747	4.132		6.231	.000		
1	Beban Kerja	.559	.114	.587	4.917	.000	1.000	1.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:
 $\hat{Y} = a + bX$

$$\hat{Y} = 25,747 + 0,559X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 25,747 menunjukkan nilai rata-rata variable Beban kerja 25,747 dengan ketentuan nilai variabel Kinerja Karyawan bernilai konstan atau ceteris Paribus.
- b. Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Beban Kerja) sebesar 0,559 atau 55,9% menunjukkan setiap perubahan variabel Kinerja Karyawan sebesar 1 persen akan meningkatkan Beban Kerja sebesar 55,9%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, jika Beban Kerja tinggi maka Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo juga akan meningkat. Sebaliknya jika Beban Kerja rendah, maka Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo juga akan menurun. Oleh karena itu faktor yang dianggap paling berpengaruh dalam penurunan kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera yakni berubah-ubahnya target penjualan dan pengiriman barang, sebab jika menurunnya hasil capaian karyawan maka semakin tinggi beban kerja.

karyawan dalam mengejar target perusahaan. Mengacu pada penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sudiharto (2001;22), beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mereka mengalami ketidakseimbangan. Diketahui bahwa beban kerja tim marketing di PT. Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo termasuk didalam kategori baik dengan poin tinggi pada pemahaman karyawan tentang pekerjaan. Hal ini menunjukkan karyawan pada bagian marketing dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang cukup baik. Pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik karyawan tentunya akan menjadikan karyawan senang dalam bekerja dan akhirnya mendorong tercapainya kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan diperoleh hasil pada tabel diatas masuk dalam variabel sangat baik dan pada indikator kuantitas mendapat kategori paling tinggi. Hal ini dibuktikan oleh karyawan yang mampu mengambil resiko dan berpikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik untuk perusahaan. Adapun kategori yang lemah dengan indikator efektivitas dalam hal ini karyawan yang kurang mengoptimalkan sumber daya di tempat kerja untuk penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Beban Kerja diperoleh hasil pada tabel di atas masuk dalam variabel sangat baik pada indikator penggunaan waktu mendapat kategori paling tinggi. Hal dibuktikan oleh karyawan yang mempunyai waktu yang cukup baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Adapun kategori yang lemah dengan indikator kondisi pekerjaan dalam hal ini karyawan yang kurang memahami SOP pekerjaan yang ada pada perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Koesomowidjojo (2017;19), adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan maka akan berhubungan terhadap menurunnya kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo" peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika beban kerja dalam kinerja karyawan rendah maka hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ikut menurun. Variable beban kerja dalam menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 34,5% sedangkan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian, stress kerja dan kedisiplinan kerja.

SARAN

Adapun saran yang dapat disampaikan penelitian yang mungkin dapat berguna bagi kepentingan perusahaan yang bergerak di PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo terkait dengan audit manajemen yang telah dilakukan. Penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan agar tidak mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka sendiri dan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo dapat mengadakan pelatihan/aktivitas lain yang dapat membuat karyawan tidak merasa jenuh terhadap pekerjaan yang ditangani. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi ,2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing. menurut khotimah, dkk. (2017)
- Akbar & Usman. (2009). Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arifin, S., Arief, B., & Husaini. (2016). Hubungan Antara Umur dan Indeks Beban Kerja dengan Kelelahan pada Pekerja di PT. Karias Tab Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. JUMANT, 11(2), 193-206.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2).
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Cetakan 2, Bandung: Alfabeta.
- Hakim, Mujibul dan M. Rudi Fanani (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis. Volume 16 Nomor 1.
- Jamaludin, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. *Jurnal EMBA*, 45(1), 45-055.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1-9.
- Omar, M. K. (2015). Workload, Role Conflict and WorkLife Balance Among Employees of an Enforcement Agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52-57.
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putro, B. S. S., & Setiawan, B. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Saebani A. Beni. 2008. Metode Penelitian. Bandung : Pustaka Setia.
- Shah, S.S.H., Jaffari, A.R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., Raza, S.N., Workload and Performance of Employees. 2011. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3 No. 5.
- Silaban, Rebekah Laura., Handaru, Agung Wahyu., & Saptono, Ari. 2021. Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Science World*, 3(1), p. 294-311.
- Sudiharto, 2001. Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan. Thesis Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128-137.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Suranto. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja pada KPPN Nabire KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua. Jurnal Syntax Idea. Vol. 2, No. 12, pp. 1174-1185.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Wildan, M. A., Lailatus, S. A., & SE, M. (2021). Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.