

**PENGARUH BEBAN PEKERJAAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BALAI PELAKSANA  
PENYEDIAAN PERUMAHAN SULAWESI III)**

**SKRIPSI**



**SYAHRIL MAULANA**  
**105721138517**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2022**

**PENGARUH BEBAN PEKERJAAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BALAI PELAKSANA  
PENYEDIAAN PERUMAHAN SULAWESI III)**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**SYAHRIL MAULANA**

**105721138517**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR 2022**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, Sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.

(Imam Syafii)

### PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada :

1. Kepada orang tua yang saya cintai, Bapak Alle dg Rurung dan ibu Boli dg Rimang yang telah memberikan semangat dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan karya ilmiah ini.
2. Bapak dan ibu dosen yang saya hormati, terkhusus kedua pembimbing saya yang selama ini tulus dan ikhlas dalam meluangkan waktunya menuntun dan memberi arahan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
3. Para sahabat saya yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan bantuan.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sulawesi III)  
Nama Mahasiswa : Syahril Maulana  
No. Stambuk : 105721138517  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 19 Agustus 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Muharram 1444 H  
19 Agustus 2022 M

Pembimbing I

Drs. H. A. Muhiddin Daweng., MM  
NIDN. 8816401019

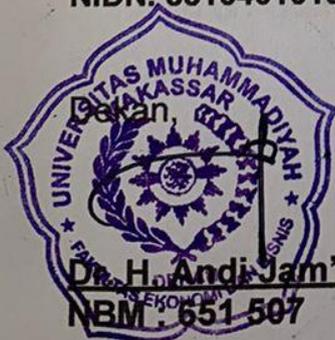
Pembimbing II

Zalkha Soraya, SE., MM  
NIDN. 0904058504

Mengetahui

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., M.M  
NEM : 115 1132



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NEM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Telp.(0411

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama : Syahril Maulana, 105721138517, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor 0001/SK-Y/61201/091004/2022 M, tanggal 20 Muharram 1444 H / 18 Agustus 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Muharram 1444 H  
18 Agustus 2022 M

#### PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.M  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.AC  
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji  
Hj. Naidah, S.E., M.Si  
Muh. Nur R, S.E., M.M  
Nasrullah, S.E., M.M  
Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si  
NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl.Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Telp.(0411

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Syahril Maulana  
No. Stambuk/ NIM : 105721138517  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar  
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sulawesi III)

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 Muharram 1444 H  
18 Agustus 2022 M

**Yang Membuat Pernyataan**



**SYAHRIL MAULANA**  
NIM. 105721138517

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM 651 507

**Nasrullah, SE., M.M**  
NBM : 115 1132

## ABSTRAK

**Maulana, Syahril, Tahun 2022 “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Balai Pelaksana Penyedia Perumahan Sulawesi III)”. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Yang dibimbing oleh Pembimbing I Muhiddin Daweng dan Pembimbing II Zalkha Soraya.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Balai Pelaksana Penyedia Perumahan Sulawesi III) . Data yang digunakan adalah berupa Kusioner/angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Jenis penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III. Dalam penelitian ini karyawan pada Balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III berjumlah 33 orang . Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,724 dan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban pekerjaan maka akan semakin tinggi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

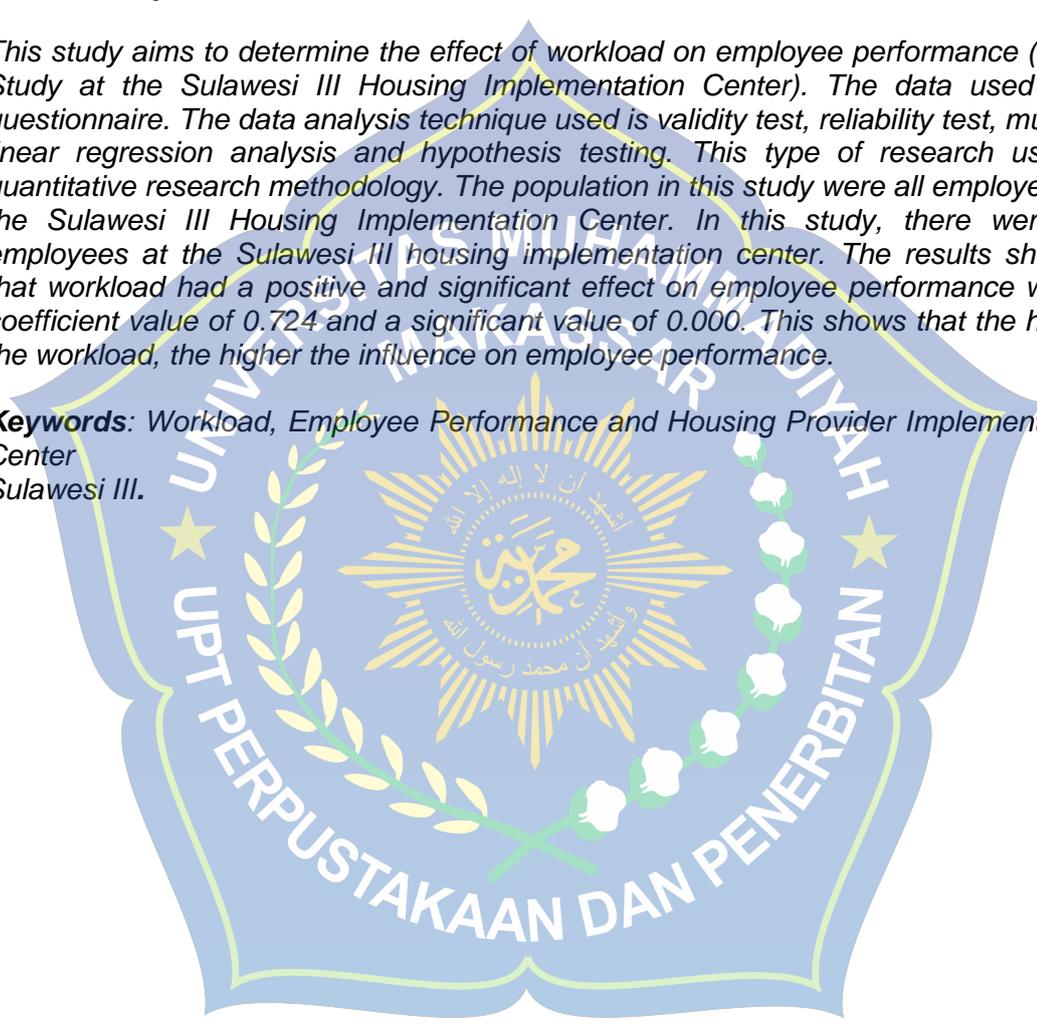
**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kinerja Karyawan dan Balai Pelaksana Penyedia Perumahan Sulawesi III.

## ABSTRACT

**Maulana, Syahril, 2022 "The Influence of Workload on Employee Performance (Case Study at the Sulawesi III Housing Implementation Center)". Thesis of Management Department, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Makassar. Supervisor I Muhiddin Daweng and Supervisor II Zalkha Soraya.**

*This study aims to determine the effect of workload on employee performance (Case Study at the Sulawesi III Housing Implementation Center). The data used is a questionnaire. The data analysis technique used is validity test, reliability test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. This type of research uses a quantitative research methodology. The population in this study were all employees at the Sulawesi III Housing Implementation Center. In this study, there were 33 employees at the Sulawesi III housing implementation center. The results showed that workload had a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.724 and a significant value of 0.000. This shows that the higher the workload, the higher the influence on employee performance.*

**Keywords:** Workload, Employee Performance and Housing Provider Implementation Center Sulawesi III.



## KATA PENGANTAR



### ***Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti di berikan kepada Hamba-Nya . Shalawat dan Salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga , sahabat , dan para pengikutnya . Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Balai Pelaksana Penyedia Perumahan Sulawesi III)”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Alle dg Rurung dan ibu Boli dg Rimang yang senantiasa memberi harapan , semangat , perhatian , kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudara ku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.** Rektor Univeritas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si,** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur R, S.E., M.M.,** selaku Ketua Program Studi Manajemen Univerisits Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak **Drs. H. A. Muhiddin Daweng., MM**, selaku Pembimbing 1 yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis , sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu **Zalkha Soraya, SE., MM**, selaku Pembimbing 2 yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak **Muh. Nur R, S.E., M.M.**, selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan .
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Ucapan terimakasih yang terdalem penulis ucapkan untuk kedua orang tua tercinta, Bapak Alle dg Rurung dan Ibu Boli dg Rimang, serta saudara yang paling saya sayangi.
10. Terima kasih kepada sahabat yang selalu mendengar keluh kesah penulis dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan , Oleh karena itu, kepada semua pihak terutama para pembaca , penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan permohonan maaf jika di dalam skripsi ini terdapat kata-kata yang keliru, semua murni karena kesalahan yang penulis miliki karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT.

***Billahii fii Sabilil Haq, Fastaqibul Khairat,***

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Makassar, Juni 2022

Penulis

**Syahril Maulana**

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A. Kinerja Karyawan.....	5
B. Beban Kerja .....	8
C. Tinjauan Empiris .....	11
D. Kerangka Pikir .....	13

E. Hipotesis.....	14
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>15</b>
A. Jenis Penelitian .....	15
B. Lokasi dan Waktu .....	15
C. Definisi Operasi Variabel .....	15
D. Populasi dan Sampel.....	16
E. Teknik Pengumpulan Data .....	17
F. Instrumen Penelitian.....	17
G. Teknik Analisis Data .....	18
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>24</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	24
B. Karakteristik Responden.....	27
C. Hasil Uji Kualitas Data .....	29
D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	31
E. Hasil Uji Hipotesis.....	34
F. Pembahasan .....	37
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>39</b>
A. Kesimpulan.....	39
B. Saran.....	39
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>40</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris .....	11
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	28
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	28
Tabel 4.3	Hasil Uji Validasi .....	29
Tabel 4.4	Hasil Uji Realibilitas .....	30
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Sminov Test .....	31
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas .....	32
Tabel 4.7	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	33
Tabel 4.8	Hasil Uji Autokorelasi .....	34
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....	35
Tabel 4.10	Hasil Uji T (Parsial) .....	36

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir .....	13
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	27



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Persaingan industri yang semakin ketat dizaman sekarang, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik. Menurut (Andriani K., 2014) Karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup.

Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta

tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Menurut (Edison, 2016) Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Gunawan, 2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (Robbins, 2011). Dikutip dari penelitian Febrianti (2013) dikatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan.

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu

yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Balai pelaksana penyedia perumahan Sulawesi III selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat jika kinerja karyawan ditingkatkan. agar terciptanya suasana kantor yang menyenangkan ditandai dengan karyawan mendapat posisi yang tepat sesuai dengan kinerjanya, beban kerja yang ada juga jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan.

Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap Perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Intinya Pemerintah hanya akan melihat hasil dari peraturan yang telah dibuatnya jarang sekali melihat proses yang terjadi didalamnya. Untuk itu, perusahaan harus memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan yang ditentukan pemerintah dengan lebih meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai yang ada didalamnya sehingga tercipta satu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan standard yang diberikan oleh pemerintah. Kinerja maupun beban kerja sangat berpengaruh penting bagi perusahaan. Dari uraian diatas dan melihat

adanya hubungan antara Beban kerja dengan kinerja, maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang, **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Pelaksana Penyedia Perumahan Sulawesi III”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Apakah beban pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Pelaksana Penyedia Perumahan Sulawesi III.

#### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Balai Pelaksana Penyedia Perumahan Sulawesi III.

#### **D. Manfaat Penelitian**

★ Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya:

1. Secara Teoritis, dapat dijadikan sebagai bahan informasi ilmiah untuk memperkaya teori-teori mengenai pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Balai Pelaksana Penyedia Perumahan Sulawesi III.
2. Secara Praktis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk mengatasi beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara Akademis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja Karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kinerja Karyawan

##### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Djamil, 2018) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja dapat dijadikan tolak ukur dalam menentukan keberlangsungan perusahaan dimasa yang akan datang. Dalam studi manajemen kinerja pekerjaan yang dihasilkan karyawan memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individu dari seseorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan baik kinerja yang dihasilkan secara individu maupun kelompok.

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh (Noermijati, 2018) definisi dari kinerja karyawan merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan serta juga seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu menghasilkan output, kehadiran di tempat kerjadan sikap kooperatif.

Sedangkan menurut (Ahmad et al., 2019) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Apabila kinerja seseorang karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Kinerja karyawan akan baik jika mempunyai keahlian tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji sesuai perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dihasilkan karyawan berdasarkan ketetapan atau standar pekerjaan yang telah diberlakukan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi perusahaan tersebut. Kinerja yang dihasilkan karyawan nantinya akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan yang berarti kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan baik secara individu maupun kelompok.

## 2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi Baik pada tahap perencanaan. Tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai.

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukurkinerjanya secara individu. Menurut (Muis et al., 2018) yaitu :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Keandalan kerja, yaitu terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.
- d. Sikap, yaitu terdiri dari sikap terhadap perusahaan. Sikap kepada pimpinan dan karyawan lainnya dan perusahaan serta kerja sama.

### 3. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Muis et al., 2018) , ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

#### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya. Karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai suatu prestasi yang diharapkan. Pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang

karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

#### 4. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Asfihan, 2021), karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

- a. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi  
Memiliki tujuan yang realistis.
- b. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
- c. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- d. Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- e. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

#### **B. Beban Kerja**

##### 1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, sedangkan menurut (Safitri & Astutik, 2019) beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai pekerjaan yang harus dihadapi dan mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembedaan yang berbeda-beda. tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang

berlebihan dan terjadi overstress. Sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah menungkingkan rasa bosan dan kejenuhan understress.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuaistandar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan dalam suatu jangka waktu tertentu.

## 2. Faktor-faktor beban kerja

Menurut (Irawati & Carollina, 2017) mengklasifikasikan faktor-faktor dari beban kerja dalam pekerjaan sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja yaitu.
  - 1) Tugas (*Task*) tugas bersifat fisik seperti. Tata ruang, tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang

bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

2) Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.

3) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain Lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerjabiotologis dan lingkungan kerja psikologis

b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status, gizi, kondisi Kesehatan dan sebagainya) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya)

### 3. Indikator Beban Kerja

Menurut (Ahmad et al., 2019) ada empat indikator dalam beban kerja yaitu:

#### a. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta

mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

d. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

C. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Nama Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Mahfudz,2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia.	Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).	1. beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. beban kerja berpengaruh terhadapkinerja melalui stres kerja
2.	(Elfadilla, 2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KCP Metro.	Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).	Beban kerja yang duberikan oleh BRI Syariah KCP Metro berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam penilaian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Nama Variabel	Hasil Penelitian
				kinerja selain dilihat dari bentuk perilaku kerja yang sesuai dengan peraturan tetapi juga dilihat dari pencapaian target. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan di BRI Syariah berpengaruh negatif.
3.	(Wicaksana & Farlianto, 2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Strs Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT Apie Indo Karunia.	Beban Kerja (X), dan Stress Kerja (Y). Beban Kerja (X), dan Kinerja karyawan (Y). Stres Kerja (X), dan Kinerja karyawan (Y).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.</li> <li>2. beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
4	(Sinta Listani, 2016)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan PT Macana Jaya Cemerlang (PT. MJC).	Beban Kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Nama Variabel	Hasil Penelitian
				secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5.	Irawati & Carollina, 2017)	Analisis Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia.	Beban Kerja (X), dan Kineja Karyawan (Y).	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

#### D. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan sebuah model atau juga gambaran yang berupa konsep yang di dalamnya itu menjelaskan mengenai suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Oleh karena itu, sebaik kerangka berpikir tersebut di buat di dalam bentuk diagram atau juga skema, dengan tujuan untuk dapat mempermudah memahami beberapa variabel data yang kemudian akan di pelajari di tahap selanjutnya.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

### E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap penelitian yang sebenarnya belum tentu kebenarannya yang harus diuji secara empiris. Dari latar belakang Hipotesis yang diajukan penulis dengan permasalahan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut adalah Diduga bahwa beban pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Korelasi dimaksudkan untuk mengetahui hubungan variabel beban pekerjaan dan variabel kinerja karyawan, sedangkan regresi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini ialah beban pekerjaan (sebagai variabel X) dan kinerja (sebagai variabel Y). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini dilakukan pada Balai Pelaksana Penyedia Perumahan Sulawesi III dengan populasi sebanyak 33 orang karyawan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III. Di jalan penjernihan raya No 22 Makassar. Sedangkan penelitian akan dilaksanakan pada bulan mei 2022.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen (X). Beban pekerjaan adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam waktu yang di tentukan.

2. Variabel dependen (Y). kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif atau kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1 Populasi**

Populasi adalah suatu kumpulan dari seluruh elemen yang dapat dijadikan sebagai sasaran atau objek penelitian (Supranto., 2012:87), Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III. Berdasarkan data yang diperoleh dari peneliti dan diketahui karyawan pada Balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III berjumlah 33 orang.

##### **2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap, serta dianggap mewakili populasi. Dan penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, jadi jumlah sampel dan populasi tetap adalah 30 karyawan.

Berdasarkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III berjumlah berjumlah 33 karyawan, metode yang

digunakan dalam pengambilan sampling menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling). Yaitu seluruh populasi mewakili sample dalam dan menggunakan teknik sample jenuh karena sampel kecil kurang dari 100 populasi.

#### **E. Tehnik Pengumpulan Data**

Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket metode angket merupakan suatu kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian diisi oleh responden. Angket yang digunakan adalah skala likert pada indikator yang dipertanyakan. Skala ini dapat membantu untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala. Pengukuran dalam hal ini menggunakan 5 tingkat yang terdiri dari sangat setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju.

1. Jawaban sangat setuju 5
2. Jawaban setuju 4
3. Jawaban netral 3
4. Jawaban tidak setuju 2
5. Jawaban sangat tidak setuju 1.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ini adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang sangat relevan dengan fenomenapenelitian. Instrumen disusun berdasarkan operasionalisasi variabel yang telah disusun berdasarkan skala yang sesuai dengan permasalahan.

Skala instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala

rating. Skala ini pada dasarnya diperuntukkan untuk memberikan penilaian terhadap suatu objek atau peristiwa yang sedang terjadi. Adapun bagian skala rating penelitian ini berfokus pada penggunaan skala liker. Skala ini merupakan perkembangan dari skala rating, pada skala ini dapat digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seorang terhadap kejadian atau gejala. Skala ini bersifat psikometrik yang dapat dituangkan dalam bentuk angket dan digunakan pada saat survei.

## **G. Teknik Pengolahan Data**

### **1. Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari *r*-tabel yang diperoleh melalui *Df (Degree of Freedom)* (Nugroho, 2005). Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel dan disusun dalam suatu bentuk kusioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program computer *Excel Statistic Analysis &*

SPSS. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Bhuono, 2005)

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear (Ghozali, 2007) mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang terjadi dengan model regresi, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif maka model yang digunakan tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik regresi. Dengan pengujian ini di harapkan agar model regresi yang diperoleh bisa di pertanggung-jawabkan dan tidak bias disebut BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*) maka asumsi-asumsi dasar sebagai berikut ini dipenuhi :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji kenormalan suatu data. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Penujian normalitas dilakukan dengan uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Sminov*.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi di antara

variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,5 atau sama dengan nilai VIF di atas 5 (Ghozali, 2009)..

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah salah satu model uji dalam uji asumsi klasik. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan variance dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Tujuan dilakukannya uji ini adalah untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana syarat dalam model regresi adalah tidak adanya heterokedastisitas.

Dalam Penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan dengan uji glejser. Uji glejser adalah uji statistik yang paling lazim digunakan. Menurut Gujarati (2003) dalam Ghozali (2011), uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau  $> 0,05$  dan sebaliknya.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara residual pada periode  $t$  dengan residual periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Durbin Watson (DW). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi (Ghozali, 2009):

- a) Bahwa nilai DW terletak diantara batas atas atau upper bound ( $du$ ) dan ( $4du$ ), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol berarti tidak ada autokorelasi positif.
- b) Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau lower bound ( $dl$ ), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari nol berarti ada autokorelasi positif.
- c) Bila nilai DW lebih besar daripada batas bawah atau lower bound ( $4dl$ ), maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari nol berarti ada autokorelasi negatif.
- d) Bila nilai DW terletak antara batas atas ( $du$ ) dan batas bawah ( $dl$ ) atau DW terlatak antara ( $4-du$ ) dan ( $4-dl$ ), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji hubungan masing-masing variabel antara variabel independen, dependen, dan variabel moderating, digunakan alat regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Untuk menguji pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi sederhana.

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Beban Pekerjaan

e = *Standard error*

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. (Danang Sunyoto, 2014) Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom sig. masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0.05. Jika p-value > derajat keyakinan (0.05) maka H1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya. Demikian juga untuk membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel maka H1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

### c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya bertujuan untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X terhadap variasi Y. (Imam Ghozali, 2006) mengemukakan bahwa nilai koefisien determinasi antara 0-1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), rumah berarti bangunan untuk tempat tinggal atau bangunan pada umumnya (seperti gedung). Rumah juga dapat bermakna sebagai tempat singgah atau istirahat. Pada awal peradaban, ketika manusia tinggal berpindah-pindah, rumah sekedar tempat singgah. Berkembang ke masa bertani, manusia memerlukan rumah sebagai tempat istirahat di antara waktu kerja di ladang, sekaligus tempat bernaung dari terpaan hujan, angin, sengatan panas atau dingin, selain itu juga berlindung dari binatang buas. Ketika mulai menetap, manusia menjadikan rumah sebagai tempat berkembangnya kehidupan, berkeluarga, membesarkan anak, wadah pengembangan dan aktualisasi nilai-nilai kehidupan. Rumah merupakan tempat asal dan tumbuhnya manusia dari lahir hingga dewasa.

Beralih dalam konsep perumahan di Nusantara yang sudah dikenal sejak lama, bahkan di era sebelum kedatangan Belanda. Penataan perumahan pada kerajaan atau desa adat dapat ditelusuri dari situs-situs peninggalan Kerajaan Majapahit sampai Mataram, atau kampung adat yang masih terpelihara sampai sekarang, di antaranya di Toraja dan Flores. rumah selanjutnya berkembang sebagai tempat melakukan aktifitas dasar hingga menjadi tempat membangun keluarga, membesarkan keturunan, termasuk dalam mendidik keluarga dan menyemaikan nilai-nilai budaya. Sejalan dengan perkembangan negara

Republik Indonesia, sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945, urusan penyediaan perumahan ditangani langsung oleh pemerintah. Secara kelembagaan, urusan perumahan ditangani oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat khususnya di Direktorat Jenderal Perumahan. Oleh karena itu sebagai pemangku kepentingan kegiatan perumahan di Indonesia, kami perlu mengedukasi masyarakat mengenai sejarah daripada perumahan di Indonesia dari berbagai zaman.

Berawal dari tahun 1924 Pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Peraturan Perumahan Pegawai Negeri Sipil atau *Burgelijk Woning Regeling* atau disebut dengan BWR. Peraturan ini mendorong penyediaan perumahan bagi Pegawai Negeri Sipil oleh Pemerintah Hindia Belanda dan 1925-1930 Pemerintah Hindia Belanda mulai lebih serius melakukan penataan kota menjadi lebih modern mengacu model kota-kota di Eropa untuk menyediakan permukiman yang layak kepada orang-orang Belanda dan Eropa yang makin banyak datang ke Hindia Belanda. 1934-2016 pemerintah banyak membuat kebijakan dan aturan tentang undang undang perumahan. Sampai dengan tahun 2019 Badan Pengelola Tabungan Perumahan Rakyat (BP Tapera) dilantik Badan Pengelola Tabungan Perumahan Rakyat (BP Tapera) telah dilantik oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) di Gedung Kementerian PUPR.

## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

Terwujudnya infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat

yang handal dalam mendukung indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

**b. Misi**

- 1) Meningkatkan iklim yang kondusif dalam kebijakan penyediaan perumahan
- 2) Meningkatkan iklim yang kondusif dalam kebijakan penyediaan perumahan
- 3) Meningkatkan iklim yang kondusif dalam kebijakan penyediaan perumahan
- 4) Meningkatkan iklim yang kondusif dalam kebijakan penyediaan perumahan
- 5) Meningkatkan iklim yang kondusif dalam kebijakan penyediaan perumahan



### 3. Struktur Organisasi

#### Bagan Struktur Organisasi Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sulawesi III



Gambar 4.1  
Struktur organisasi

#### B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian dilakukan penyebaran kuesioner kepada 33 karyawan pada Balai Pelaksana Penyedia Perumahan Sulawesi III. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden yang diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data yang meliputi jenis kelamin, umur dan tingkat Pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan dalam bentuk tabel mengenai data responden antara lain:

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 33 kuesioner yang terisi, terdapat 21 laki-laki dan 12 perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1	Laki-laki	21	63,6
2	Perempuan	12	36,4
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan interval tingkat pendidikan yang telah ditentukan, dari 33 responden terdapat 7 orang responden yang berada pada interval tingkat pendidikan SMA, 17 orang responden berada pada interval tingkat pendidikan S1, 9 orang responden yang berada pada interval tingkat pendidikan S2. Data ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
1	SMA/SMK	7	21,2
2	S1	17	51,5
3	S2	9	27,3
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

### C. Hasil Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1. Uji Validasi

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui item pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Correlation*. Apabila item pernyataan mempunyai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel ( $n$ ) = 33 responden dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $33 - 2 = 31$  dengan  $df = 31$  dan tingkat signifikansi dua arah = 0,05, maka didapat  $r$  tabel = 0,344.

**Tabel 4. 3**  
Hasil Uji Validasi

No	Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Beban Pekerjaan (X)	X.1	0,557	0,344	Valid
		X.2	0,480	0,344	Valid
		X.3	0,557	0,344	Valid
		X.4	0,623	0,344	Valid
		X.5	0,634	0,344	Valid
		X.6	0,804	0,344	Valid
		X.7	0,439	0,344	Valid
		X.8	0,484	0,344	Valid
		X.9	0,574	0,344	Valid
		X.10	0,646	0,344	Valid
		X.11	0,586	0,344	Valid
		X.12	0,614	0,344	Valid
2	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,520	0,344	Valid
		Y.2	0,425	0,344	Valid
		Y.3	0,568	0,344	Valid

No	Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
		Y.4	0,524	0,344	Valid
		Y.5	0,482	0,344	Valid
		Y.6	0,423	0,344	Valid
		Y.7	0,589	0,344	Valid
		Y.8	0,523	0,344	Valid
		Y.9	0,509	0,344	Valid
		Y.10	0,565	0,344	Valid
		Y.11	0,402	0,344	Valid
		Y.12	0,616	0,344	Valid
		Y.13	0,512	0,344	Valid

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected-total correlation* r-hitung > r-tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 33$ . Artinya seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid karena lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,344 maka seluruh item dalam pernyataan kuesioner ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya

## 2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Beban Pekerjaan	0,823	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,766	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliable karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu nilai *cronbach alpha* semua variabel  $> 0,60$  sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

#### D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda terpenuhi, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menguji normalitas data secara statistik, ujimultikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji kenormalan suatu data. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Penujian normalitas dilakukan dengan uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Sminov*.

Tabel 4. 5  
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Sminov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,61507001
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,103
	Negative	-,144
Kolmogorov-Smirnov Z		,828
Asymp. Sig. (2-tailed)		,500

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smimov* dalam penelitian ini adalah 0,828 dan signifikan pada 0,500 adalah nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai tolerance dan VIF dalam pengujian ini digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Apabila suatu model regresi memiliki nilai tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$ , maka telah terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai tolerance  $> 0,10$  dengan nilai VIF  $< 10$  maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil dari uji multikolinieritas:

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	Beban Pekerjaan	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: *Data diolah, 2022*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas, dimana variabel Beban pekerjaan (X) memiliki nilai tolerance yaitu  $1,000 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,000 < 10$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa

variabel X tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji Glejser pada model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas harus memenuhi syarat berikut :

- a. Jika memiliki variabel yang signifikan maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak memiliki variabel yang signifikan maka mengidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,337	4,220		-,080	,937
	Beban Pekerjaan	,041	,078	,094	,523	,604

a. Dependent Variable: AbsUt

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui nilai signifikansi beban pekerjaan sebesar 0,604 karena nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini digunakan uji Durbin-Watson.

Adapun hasil uji autokorelasi yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,724 <sup>a</sup>	,524	,509	2,657	2,366

a. Predictors: (Constant), Beban Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,366 dengan tingkat signifikansi 0,05. Jumlah sampel ( $n$ ) = 33, jumlah variabel *independen* ( $k$  = 2), nilai  $dL$  (batas bawah) = 1,321 , nilai  $dU$  (batas atas) = 1,577. Oleh karena itu, nilai  $dU < DW$  atau  $1,321 < 1,577$  . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

### E. Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji  $H_1$  menggunakan analisis regresi sederhana dengan meregresikan variabel independen (beban pekerjaan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Uji hipotesis ini dibantu menggunakan program SPSS.

#### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel

antara variabel independen, dan dependen. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih, dan juga untuk menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dan variabel independen. Dari analisis sebelumnya menunjukkan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik karena memenuhi persyaratan uji asumsi klasik.. Adapun hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,714	6,152		3,530	,001
	Beban Pekerjaan	,667	,114	,724	5,846	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah,2022

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan linear sederhana dapat dirumuskan :

$$Y = 21,714 + 0,667X$$

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa pada persamaan ( $Y = 21,714 + 0,667X$ ), nilai konstantanya adalah sebesar 21,714 yang berarti bahwa jika beban pekerjaan konstan (tidak mengalami perubahan) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 21,714. Dan nilai koefisien adalah 0,667, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan 1% pada beban pekerjaan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya yaitu 0,667 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

## 2. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,714	6,152		3,530	,001
	Beban Pekerjaan	,667	,114	,724	5,846	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dengan kriteria berdasarkan nilai signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk variabel beban pekerjaan memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $5,846 > t$ -tabel 2.039 sehingga dapat disimpulkan bahwa beban pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H : beban Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui nilai Sig. untuk variabel beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,846 > t$  tabel 2.039, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban

pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel beban pekerjaan memiliki nilai koefisien 0,667 berarti beban pekerjaan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan variabel independen sebesar satu satuan akan menaikkan variabel dependen sebesar 0,667 satuan. Artinya semakin tinggi beban pekerjaan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian beban pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini yaitu beban pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

#### **F. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada balai pelaksana penyedia perumahan sulawesi III**

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel beban pekerjaan bernilai positif sebesar 0,667 dan memiliki nilai t-hitung beban pekerjaan t-tabel beban pekerjaan dengan nilai  $5,846 > 2,039$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan **H1 diterima**, yang berarti ada pengaruh yang positif signifikan variabel beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa beban pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut, beban pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena pada persamaan regresi  $Y = 21,714 + 0,667X$ , variabel beban pekerjaan memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,667 dengan demikian variabel beban pekerjaan dikatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta dari

hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung (5,846) >  $t$  tabel (2,039) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang nyata atau signifikan sehingga berada pada kesimpulan bahwa beban pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap Setiap karyawan pasti memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Menurut Vanchapo (2020) "beban kerja merupakan sebuah atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu".

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Annisa Putri Ana Phalis, 2020 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating. Dengan hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan insentif memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode regresi linear sederhana serta mengacu pada pembahasan mengenai pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada balai pelaksana penyedia perumahan sulawesi III, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel beban pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban pekerjaan maka akan semakin tinggi pengaruhnya kinerja karyawan.

#### B. Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat berharap kepada peneliti selanjutnya agar lebih menyempurkan hasil penelitian sebelumnya, melalui tahap analisis dari penelitian ini maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

##### 1. Untuk Peneliti

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan tidak hanya melalui penyebaran kuesioner saja, tetapi memperoleh data secara langsung berupa wawancara. Hal tersebut diusulkan guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih menyeluruh dan akurat mengenai pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Balai Pelaksana Penyedia Perumahan Sulawesi III.

##### 2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan untuk mampu lebih mengoptimalkan kinerjanya karena hal tersebut mampu menstimulus beban kerja itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U.S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Andriani K., A. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2).
- Asfihan, A. (2021). *Kinerja Karyawan*. Adalah.Co.Id. [https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/#Karakteristik\\_Kinerja\\_Karyawan](https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/#Karakteristik_Kinerja_Karyawan)
- Djamil, H. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Edison, E. (2016). Emron Edison, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 190. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alfabeta, p. h. 190).
- Elfadilla, M. B. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI KCP Metro*. 43.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Noermijati. (2018). Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajemen Operasional. *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajemen Operasional (1st Ed.)*. Universitas Brawijaya Press.

Phalis, A.P.A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Kolaboratif Sains*.

Robbins. (2011). *Organizational Behavior* (Fourteenth). New Jersey 07458.

Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.  
<https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>

Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media

Wicaksana, S. S., & Farlianto. (2018). *Pengaruh beban kerja dan*. 317–324

Yassin, Ali, Sheikh Ali, Abdiaziz Abdi Ali, and Abdiqani Ali Adan. 2013. "Working Conditions and Employees' Productivity in Manufacturing Companies in Sub-Saharan African Context: Case of Somalia." *Educational Research International Educational Research International Educational Research International Educational Research International* ISSN-L 2(2):2307–3713.





## Lampiran 1 : Kuesioner penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb Bapak/Ibu/Sdr/i yang saya hormati,

Kepada Yth.

Karyawan Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III  
di Makassar

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syahril Maulana

NIM : 105721138517

Program Studi : Manajemen

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sulawesi III)”**.

Dalam penelitian ini tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, saya memohon bantuan kepada bapak/ibu/saudara(i) untuk menjawab pernyataan berikut sesuai dengan kondisi bapak/ibu/saudara(i) yang sebenarnya. Kuesioner ini digunakan hanya untuk kepentingan penelitian semata dan tidak untuk dipublikasikan. Kerahasiaan saudara dapat saya jamin. Adapun kriteria yang dibutuhkan adalah :

1. Karyawan pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III

Demikian saya sampaikan dan saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara(i) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya Peneliti,

Syahril Maulana

**A. Identitas Responden**

- 1. Nama :
- 2. Jenis Kelamin :
- 3. Usia :
- 4. Tingkat Pendidikan :
- 5. Masa kerja :
- 6. Golongan/ Jabatan :

**B. Petunjuk Pengisian**

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Anda.  
Kriteria penelitian :

- STS (Sangat Tidak Setuju) = 1
- Tidak Setuju = 2
- N (Netral) = 3
- S (Setuju) = 4
- SS (Sangat Setuju) = 5

**C. Daftar Pernyataan**

**Beban Pekerjaan (X)**

NO.	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Taret yang harus dicapai</b>						
1.	Saya selalu siap mencapai target yang diberikan perusahaan.					

2.	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.					
3.	Saya harus mencapai target yang diberika dengan tepat waktu.					
<b>Kondisi Pekerjaan</b>						
4.	Perusahaan selalu memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pekerjaan.					
5.	Saya harus bekerja dengan sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
6.	Perusahaan ingin mencapai suatu target yag lebih, maka perusahaan selalu berdiskusi terdahulu dengan seluruh karyawan					
<b>Penggunaan waktu kerja</b>						
7.	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan kepada saya					
8.	Saya bisa membagi waktu jam					

	kerja dan diluar jam kerja.					
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang telah ditentukan.					
<b>Standar Kerja</b>						
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang pimpinan harapkan.					
11.	Saya mampu memanfaatkan jam kerja saya dengan baik					
12.	Standar hasil kerja karyawan yang diberikan perusahaan selalu disesuaikan dengan kemampuan setiap tim kerja.					

**KINERJA KARYAWAN (Y)**

NO.	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas Kinerja Karyawan</b>						
1.	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan					

2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
3.	Saya memiliki kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.					
4.	Saya menyelesaikan tugas/Pekerjaan tanpa melakukan kesalahan.					
<b>Kuantitas Karyawan</b>						
5.	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan.					
6.	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada.					
7.	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.					
<b>Keandalan Kerja</b>						
8.	Saya selalu menunjukkan kemampuan dan kemauan yang					

	sangat baik untuk bekerjasama dan secara sehat dengan semua orang yang berkaitan dengan bidang tugas.					
9.	Saya memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.					
10.	Saya memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.					
<b>Sikap</b>						
11.	Saya siap memperbaiki jika ada terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.					
12.	Saya selalu menghargai pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya.					
13.	Saya siap bertanggung jawab atas yang saya lakukan dalam pekerjaan yang saya buat					

No	Beban Pekerjaan (X)												Total X
	x.1	x.2	x.3	x.4	x.5	x.6	x.7	x.8	x.9	x.10	x.11	x.12	
1	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	52
2	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	54
3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	52
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	56
5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	53
6	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	56
7	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	52
8	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	55
9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
10	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	55
11	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
12	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	56
13	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	52
14	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	53
15	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
16	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	55
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	41
19	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
20	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	55
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	56
22	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	55
23	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	54
24	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	53
25	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
26	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57
27	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	53
28	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	56
31	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	56
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	45



Lampiran 2 :

I. Uji Validasi  
a. Beban pekerjaan

Correlations		Beban Pekerjaan
X1	Pearson Correlation	,557**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	33
X2	Pearson Correlation	,480**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	33
X3	Pearson Correlation	,557**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	33
X4	Pearson Correlation	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
X5	Pearson Correlation	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
X6	Pearson Correlation	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
X7	Pearson Correlation	,439*
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	33
X8	Pearson Correlation	,484**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	33

X9	Pearson	,578**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
X10	N	33
	Pearson	,646**
	Correlation	
X11	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
	Pearson	,586**
X12	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Beban Pekerjaan	Pearson	,614**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
	Pearson	1
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

**b. Kinerja karyawan**

**Correlations**

		Kinerja Karyawan
Y1	Pearson	,520**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,002
Y2	N	33
	Pearson	,425*
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	33

	Pearson	,568**
	Correlation	
Y3	Sig. (2-tailed)	,001
	N	33
	Pearson	,524**
Y4	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	33
	Pearson	,482**
Y5	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	33
	Pearson	,423*
Y6	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	33
	Pearson	,589**
Y7	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
	Pearson	,523**
Y8	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	33
	Pearson	,509**
Y9	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	33
	Pearson	,565**
Y10	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	33
	Pearson	,402*
Y11	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,021
	N	33
	Pearson	,616**
Y12	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33

Y13	Pearson Correlation	,512**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	33
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	33

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

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## II. Uji Reabilitas

### a. Beban pekerjaan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	12

### b. Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	13

### Lampiran 3: Surat Balasan Penelitian



**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**  
**DIREKTORAT JENDERAL PERUMAHAN**  
**BALAI PELAKSANA PENYEDIAAN PERUMAHAN SULAWESI III**  
Jl. Penjernihan Raya Nomor 22 Kompleks PDAM - Panaikang - Makassar 90231 Telepon 0411-424273 Faksimili 0411-424303

Nomor : UM.0102/Rb14/02/XII/2022  
Sifat : Segera  
Lampiran : -  
Hal : Balasan

Makassar, 13 April 2022

Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
di-

Tempat

Dengan hormat,  
Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jamaluddin Puang, S.Sos  
NIP : 19670709 201202 1 002  
Jabatan : Kasubag Umum dan Tata Usaha

Menerangkan bahwa,

Nama : Syahril Maulana  
Stambuk : 105721138517  
Jurusan : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Telah selesai melaksanakan penelitian di kantor kami sesuai dengan judul penelitian yang diajukan.

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih



Tembusan :

1. Kepala Balai P2P Sulawesi III
2. Arsip.

**Lampiran 4: Dokumentasi**



syahril maulana 105721138517

## BAB I

by Tahap Tutup

**Submission date:** 11-Aug-2022 07:32AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 1881164115  
**File name:** BAB\_1\_-\_2022-08-11T083219.006.docx (21.91K)  
**Word count:** 647  
**Character count:** 4299

syahril maulana 105721138517 BAB I

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

LULUS 8%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper 3%
- 2 eprints.uty.ac.id Internet Source 2%
- 3 repository.stp-bandung.ac.id Internet Source 2%
- 4 Haerani, Edison. "FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRESS KERJA PERAWAT DI RUANG ICU RS STELLA MARIS MAKASSAR", Jurnal Kesehatan Panrita Husada, 2017 Publication 2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



syahril maulana 105721138517

## BAB II

by Tahap Tutup

**Submission date:** 11-Aug-2022 07:33AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 1881164247  
**File name:** BAB\_II\_-\_2022-08-11T083234.610.docx (43.2K)  
**Word count:** 1415  
**Character count:** 9198

syahril maulana 105721138517 BAB II

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

22%

PUBLICATIONS

22%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Sulastris Sulastris, Onsardi Onsardi. "Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2020  
Publication 4%
- 2 repository.umsu.ac.id  
Internet Source 2%
- 3 eprints.umg.ac.id  
Internet Source 2%
- 4 Submitted to Universitas Nasional  
Student Paper 2%
- 5 repository.uma.ac.id  
Internet Source 2%
- 6 Djoko Santoso, Indarto Indarto, Wyati Sadewisasi. "POLA PENINGKATAN KINERJA BISNIS UKM MELALUI MODAL SOSIAL DAN MODAL MANUSIA DENGAN KEBIJAKAN PEMERINTAH SEBAGAI MODERATING", Jurnal Dinamika Sosial Budaya, 2019  
Publication 2%

syahril maulana 105721138517

## BAB III

by Tahap Tutup

**Submission date:** 11-Aug-2022 07:33AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1881164432

**File name:** BAB\_III\_-\_2022-08-11T083301.343.docx (27.66K)

**Word count:** 1436

**Character count:** 9109

syahril maulana 105721138517 BAB III

ORIGINALITY REPORT

**10%** SIMILARITY INDEX  
**11%** INTERNET SOURCES  
**12%** PUBLICATIONS  
**13%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | Rank | Source  | Percentage |
|------|---|------------|
| 1    | eprints.uns.ac.id<br>Internet Source                          | 2%         |
| 2    | Submitted to Universitas International Batam<br>Student Paper | 2%         |
| 3    | online.feb.trisakti.ac.id<br>Internet Source                  | 2%         |
| 4    | repo.pusikom.com<br>Internet Source                           | 2%         |
| 5    | repository.uhn.ac.id<br>Internet Source                       | 2%         |

Exclude quotes

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography



syahril maulana 105721138517

## BAB IV

by Tahap Tutup



**Submission date:** 11-Aug-2022 07:36AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1881165190

**File name:** BAB\_IV\_-\_2022-08-11T083336.039.docx (59.38K)

**Word count:** 2416

**Character count:** 15302

syahril maulana 105721138517 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX



9%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Sultan Agung Islamic University  
Student Paper

5%

2

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945  
Semarang  
Student Paper

2%

3

repository.pelitabangsa.ac.id:8080  
Internet Source

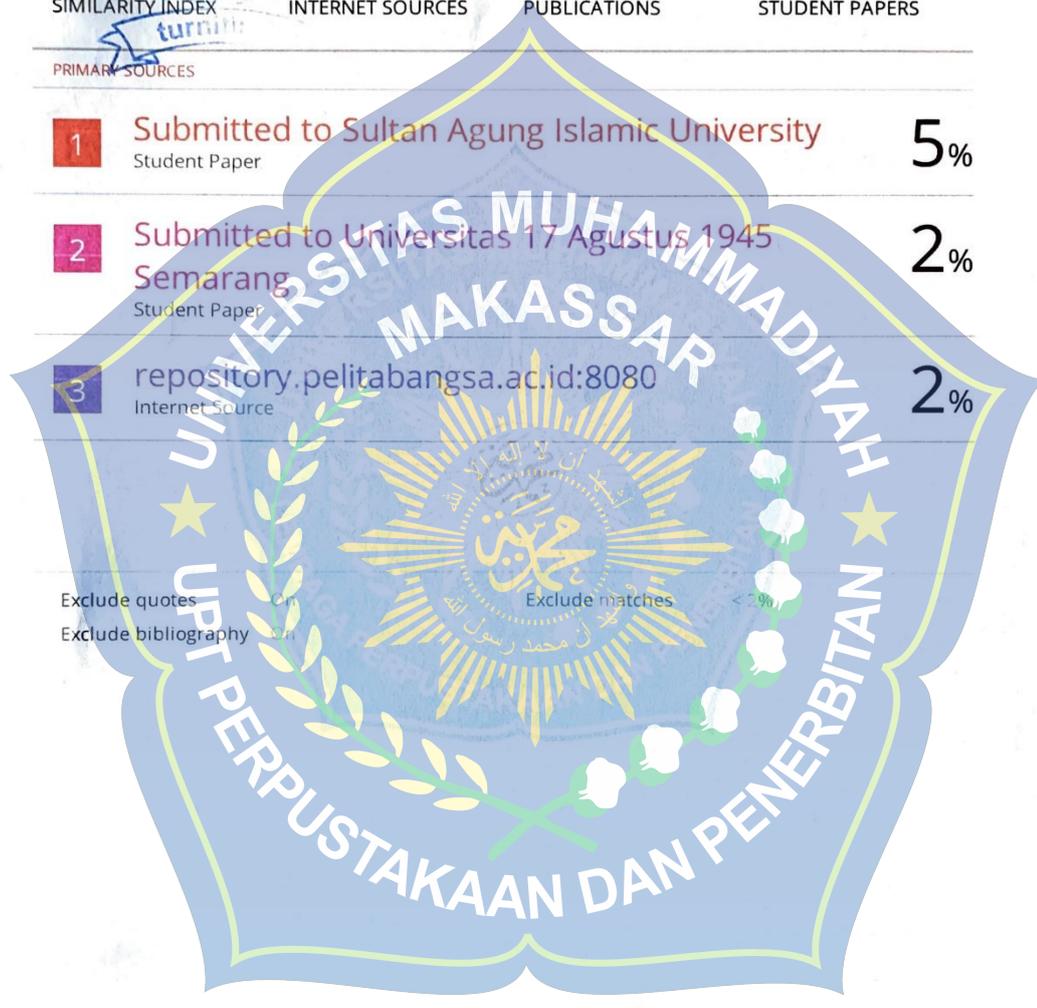
2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

< 2%



syahril maulana 105721138517

## BAB V

by Tahap Tutup

**Submission date:** 11-Aug-2022 07:37AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 1881165432  
**File name:** BAB\_V\_-\_2022-08-11T083546.687.docx (15.59K)  
**Word count:** 147  
**Character count:** 989

syahril maulana 105721138517 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX



5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

[www.saburai.id](http://www.saburai.id)  
Internet Source

5%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches < 2%



## BIODATA PENULIS



Syahril Maulana, panggilan syahril lahir di Sungguminasa 19 September 1999, dari pasangan bapak Alle dg Rurung dan ibu Boli dg Rimang, Peneliti sekarang bertempat tinggal di Barua. Pendidikan pertama yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres

Tattakang dan lulus pada tahun 2011. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 5 Pallangga, lulus pada tahun 2014. Melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Pallangga dan lulus pada tahun 2017.

Dan pada tahun 2017 mulai mengikuti program S1 Manajemen di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. bidang konsentrasi keuangan.

Dengan ketekunan dan rasa semangat, peneliti akan menyelesaikan studinya dengan judul skripsi: **“Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap**

**Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sulawesi III)**

Akhir kata dari penulis semoga bermanfaat dan menambah referensi kepada pihak yang membutuhkannya.

Terimah kasih.