

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA 4 KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen



Oleh:

Nama : M. Affan Miraza
NPM : 1805160421
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N**

2025



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 21 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : M. AFEAN MIRAZA
NPM : 1805150421
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si

Dody Salden Chandra, S.E., M.M

Pembimbing

Willy Yusnandar, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : M. AFFAN MIRAZA
N.P.M : 1805160421
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA 4

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Februari 2025

Pembimbing Tugas Akhir

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMU



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : M. Affan Miraza
NPM : 1805160421
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 4

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FENOMENA.	03 25 02	
Bab 2	TEORI TEORI.	03 25 02	
Bab 3	INDIKATOR-INDIKATOR.	10 25 02	
Bab 4	KERANGKA KONSEPTUAL.	10 25 02	
Bab 5	HASIL PENELITIAN.	10 25 02	
Daftar Pustaka	MENDELKY.	17 25 02	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	KELOMPOK MANAJEMEN.	07. 25 03	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

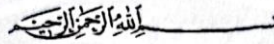
Medan, Februari 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : M. Affan Miraza
NPM : 1805160421
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



M. Affan Miraza

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA 4 KOTA MEDAN

M. Affan Miraza
NPM 1805160421

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : maffanmiraza@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan . Untuk mengetahui dan menganalisis Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan . Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan dengan populasi sebanyak 265 orang dan sampel sebanyak 73 orang dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian ini adalah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Dan Beban Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan

Kata Kunci : Beban Kerja, Kualitas Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK QUALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA 4 MEDAN CITY

**M. Affan Miraza
NPM 1805160421**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : maffanmiraza@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of Workload on Employee Performance. To determine and analyze Work Quality on Employee Performance. To determine and analyze the effect of Workload and Work Quality on Employee Performance on Employees of PT Perkebunan Nusantara 4 Medan City. In this study using an associative approach to determine the relationship of each variable. The data presented in the form of quantitative data, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing. In this study, the object of study was the Employees of PT Perkebunan Nusantara 4 Medan City with a population of 265 people and a sample of 73 people with sampling using the slovin formula. The results of this study are that Workload has a significant effect on Employee Performance. Work Quality has a significant effect on Employee Performance. And Workload and Work Quality have an effect on Employee Performance at PT Perkebunan Nusantara 4 Medan City

Keywords: Workload, Work Quality and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-nya hingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini untuk melengkapi tugas-tugas yang merupakan persyaratan guna menyelesaikan pendidikan Strata-1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi. Adapun penulis penelitian ini yang berjudul “**Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan** ”.

Penulis menyadari bahwa penyusunan penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan pengetahuan yang dimiliki. Saran dan kritik positif yang bersifat membangun merupakan sesuatu yang sangat penting dan diharapkan dapat meningkatkan kesempurnaan tulisan yang akan datang. Terkhusus dan sangat istimewa untuk orang tua penulis tercinta dan terkasih, rasa hormat yang tulus penulis ucapkan terima kasih banyak untuk Ayahanda **Rudi** dan Ibunda **Mai Indra Kesuma Wati** yang telah banyak memberikan doa restu, kasih sayang, dan dukungan kepada penulis, yang tak hentinya memberikan semangat dan bantuan untuk penulis hingga terselesaikan skripsi ini.

Dalam penyelesaian penelitian ini, penulis telah mendapat bantuan dan bimbingan dari banyak pihak, baik dari awal pelaksanaan penelitian sampai pada penyusunan skripsi ini, untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si selaku pembimbing penulis yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi proposal ini serta memberikan berbagai saran dan masukan agar proposal ini menjadi semakin lebih baik
7. Seluruh staff biro Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini dengan baik.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam pengumpulan data saat melakukan penelitian

10. Teman-teman seperjuangan penulis selama 4 tahun menempuh pendidikan di program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat peneliti harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penelitian proposal skripsi ini. Semoga proposal skripsi ini dapat menghasilkan penelitian yang baik lagi berguna bagi para pembaca dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Medan, April 2025
Penulis

M. Affan Miraza
NPM. 1805160421

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Kinerja Karyawan	12
2.1.2. Beban Kerja	17
2.1.3. Kualitas Kerja	24
2.2 Kerangka Konseptual	31
2.3 Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1. Pendekatan Penelitian	37
3.2 Definisi Oprasional	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Teknik Analisis Data	47
BAB 4 HASIL PENELITIAN	53
4.1. Hasil Penelitian.....	53
4.2. Pembahasan.....	70

BAB 5 PENUTUP	76
5.1.Kesimpulan	76
5.2.Saran.....	76
5.3.Keterbatasan Penelitian.....	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 1.2 Hasil Wawancara Beban Kerja.....	6
Tabel 1.3 Hasil Wawancara Kualitas Kerja.....	7
Tabel 3.1 Operasional Variabel	38
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	40
Tabel 3.3 Kriteria Sampel	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2 Umur Responden	54
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	54
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	55
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.6 Skor Angket Beban Kerja	57
Tabel 4.7 Skor Angket Kualitas Kerja	59
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.10 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	67
Tabel 4.11 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	69
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 3.1 Uji t	50
Gambar 3.2 Uji F	51
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	61
Gambar 4. 2 Uji Heterokedinitas.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah peran yang penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, di mana sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan kerja dalam suatu perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan sangatlah tergantung pada tingkat kinerja dan produktivitas tenaga kerja yang ada pada suatu perusahaan, namun tidak semua sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki kinerja yang sama atau kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan (Supardi & Anshari, 2022).

Kinerja suatu fungsi untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh anggota organisasi sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sehingga dalam hal ini kinerja pengurus organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Siswadi et al., 2021).

Untuk memiliki kinerja yang baik perusahaan juga harus mengembangkan kepribadian yang baik terhadap karyawannya. Kinerja karyawan merupakan awal proses yang berorientasi pada tujuan yang telah diarahkan untuk memastikan bahwa setiap proses organisasi berada pada tempatnya agar memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan juga organisasi itu sendiri. Bahkan untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi serta diperlukan beberapa aspek tertentu. Sebagian besar karyawan yang kompeten dan terampil cenderung menunjukkan tingkat keahlian dan komitmen yang tinggi pada pekerjaan yang mengarah pada kinerja karyawan yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang kurang memiliki keahlian dan keterampilan (Jufrizen & Erika, 2021).

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab seorang karyawan sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan oleh perusahaan, mencakup hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu, pemanfaatan waktu kerja, dan efisiensi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Setiap perusahaan untuk dapat berkembang dan maju selalu membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang handal (Nurhasanah et al., 2022).

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah beban kerja (Adhan et al., 2021). Beban kerja merupakan suatu volume yang berasal dari hasil pekerjaan atau sebuah catatan tentang hasil kerja yang dapat menunjukkan volume dihasilkan dari beberapa pekerja dalam pada suatu bagian tertentu. Terdapat jumlah pekerjaan yang wajib dituntaskan pada kelompok atau individu dengan jangka waktu tertentu atau beban kerja juga dapat dilihat dengan sudut padangan yang subyektif serta obyektif. Secara obyektif ialah totalitas dari waktu yang

digunakan atau jumlah kegiatan yang dilakukan. Sebaliknya, beban kerja subyektif merupakan dimensi yang digunakan oleh seseorang terhadap statement tentang rasa yang merasakan kelebihan kerja, dimensi yang berasal dari tekanan kerja serta kepuasan kerja. Beban kerja merupakan asal sumber ketidakpuasan yang diakibatkan oleh kelebihan beban kerja (Astuti & Lesmana, 2019).

Beban kerja yang tepat, yang tidak terlalu berat maupun terlalu ringan, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien tanpa merasa terbebani atau bosan. Beban kerja yang sesuai mendorong karyawan untuk tetap produktif dan termotivasi. Ketika beban kerja terlalu tinggi, karyawan bisa mengalami stres dan kelelahan, yang dapat menurunkan kualitas kerja karena kesalahan meningkat dan perhatian terhadap detail berkurang. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kurangnya tantangan dan motivasi, mengakibatkan penurunan produktivitas. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu, tetapi juga dengan standar yang tinggi. Kualitas kerja yang baik mengurangi kebutuhan akan revisi dan perbaikan, meningkatkan efisiensi dan kepuasan pelanggan. Namun, jika karyawan dibebani dengan terlalu banyak tugas, mereka mungkin tidak dapat mempertahankan kualitas kerja yang tinggi karena tekanan waktu dan kelelahan (Mulatta & Waskito, 2024).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja (Paramita, 2022) . Dengan demikian , segala sesuatu yang terkait dengan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan di tempat kerja disebut sebagai *Quality of Work Life* (QWL) (Natasya & Awaluddin, 2021). *Quality of Work Life* (QWL) Merupakan suatu cara untuk menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja yang

bertujuan agar SDM di lingkungannya dapat bersaing. Kesiapan karyawan untuk bertahan dalam organisasi dapat didorong dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang layak, Reaksi perusahaan terhadap karyawan adalah kualitas kehidupan kerja baik, yang memungkinkan orang untuk membangun kehidupan yang lebih baik dalam organisasi.

Kualitas Kerja yang tinggi tercapai jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja baik dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, maupun seperti memiliki kesempatan untuk berkembang karena karyawan yang puas adalah karyawan yang diberdayakan, dengan kata lain, mereka memiliki sumber daya, pelatihan, dan tanggung jawab untuk memahami dan melayani kebutuhan perusahaan . Ketika karyawan memiliki kualitas hidup yang baik di tempat kerja, mereka cenderung ingin bertahan dan menetap di perusahaan bahkan kepuasan karyawan dapat ditentukan dari perlakuan perusahaan. Kepuasan karyawan dapat didefinisikan sebagai pernyataan positif dari hasil evaluasi karyawan atas apa yang telah dilakukan dan diberikan perusahaan/organisasi untuk mereka Maka dari itu Kualitas kerja dapat ditentukan dari Kepuasan karyawan karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan (Dhamija et al., 2019).

PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) adalah perusahaan perkebunan milik negara yang beroperasi di Indonesia dan berlokasi pusat di Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini berfokus pada budidaya, pengolahan, dan pemasaran komoditas perkebunan utama seperti kelapa sawit dan teh. PTPN IV beroperasi di berbagai wilayah Sumatera Utara, dengan luas lahan perkebunan yang signifikan. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan meningkatkan

produktivitas dan efisiensi dalam industri perkebunan, sekaligus memberikan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi nasional. Selain kegiatan utama di bidang perkebunan, PTPN IV juga mengembangkan berbagai inisiatif keberlanjutan, termasuk praktik ramah lingkungan dan program pemberdayaan masyarakat sekitar perkebunan. Kinerja perusahaan ini berperan penting dalam sektor agribisnis Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan diketahui diketahui adanya masalah kinerja karyawan berdasarkan indikator hasil kerja, ketepatan waktu, pemanfaatan waktu kerja, dan efisiensi kerja. Berdasarkan indikator hasil kerja, diketahui bahwa karyawan seringkali menghasilkan hasil kerja yang tidak memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan dan juga tidak sesuai dengan keinginan pimpinan. Tidak jarang hasil kerja karyawan harus berulang kali mengalami revisi dari pimpinan. Berdasarkan indikator ketepatan waktu, diketahui bahwa banyak karyawan yang masih sering terlambat dalam menyelesaikan tugas mereka, dan juga keterlambatan masuk bekerja. Keterlambatan ini dapat mengganggu aktivitas perusahaan dan mengganggu ritme pekerjaan di perusahaan.

Tabel 1.1. Hasil Wawancara untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan sering menerima umpan balik positif dari atasan dan rekan kerja atas hasil kerja yang diberikan.	8	40,0%	12	60,0%
2	Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai jadwal tanpa keterlambatan.	8	40,0%	12	60,0%
3	Karyawan mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas.	6	30,0%	14	70,0%
4	Karyawan menjaga kualitas kerja tinggi sambil tetap efisien dalam penggunaan waktu dan sumber daya.	9	45,0%	11	55,0%

Sumber: Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sering menerima umpan balik positif dari atasan dan rekan kerja atas hasil kerja yang diberikan. Lalu hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai jadwal tanpa keterlambatan. Selanjutnya, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas. Terakhir, hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka menjaga kualitas kerja tinggi sambil tetap efisien dalam penggunaan waktu dan sumber daya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan yang diidentifikasi dengan banyak karyawan yang belum mampu memberikan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar pimpinan yang membuat hasil kerja harus berulang kali mengalami revisi.

Tabel 1.2. Hasil Wawancara untuk Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan sering dibebankan pekerjaan baru walaupun pekerjaan sebelumnya belum selesai.	12	60,0%	8	40,0%
2	Karyawan diberikan waktu yang terlalu cepat untuk deadline penyelesaian pekerjaan yang diberikan.	12	60,0%	8	40,0%
	Karyawan sering merasakan kelelahan fisik setelah pulang bekerja	11	55,0%	9	45,0%
3	Karyawan takut menolak perintah pimpinan walaupun merasa tidak sanggup lagi mengerjakan perintah tersebut	17	85,0%	3	15,0%
4	Karyawan sulit menolak perintah pimpinan yang sebenarnya bertentangan dengan hati nurani pegawai	16	80,0%	4	20,0%

Sumber: Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa dari 20 orang responden terdapat 12 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sering dibebankan pekerjaan baru walaupun pekerjaan sebelumnya belum selesai. Lalu, terdapat 12 orang karyawan yang setuju bahwa mereka diberikan waktu yang terlalu cepat untuk deadline penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Kemudian, terdapat 11 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sering merasakan kelelahan fisik setelah pulang bekerja. Selanjutnya, terdapat 17 orang karyawan yang setuju bahwa mereka takut menolak perintah pimpinan walaupun merasa tidak sanggup lagi mengerjakan perintah tersebut. Terakhir, terdapat 16 orang pegawai yang setuju bahwa mereka sulit menolak perintah tugas yang sebenarnya bertentangan dengan hati nuraninya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada beban kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan yang diidentifikasi dengan karyawan sulit menolak perintah pimpinan walaupun merasa tidak sanggup lagi mengerjakan perintah tersebut atau perintah tersebut yang sebenarnya bertentangan dengan hati nuraninya.

Tabel 1.3. Hasil Wawancara untuk Variabel Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan jarang membuat kesalahan dalam pekerjaan karyawan.	6	30,0%	14	70,0%
2	karyawan selalu bekerja dengan konsentrasi dan ketelitian kerja yang tinggi.	8	40,0%	12	60,0%
3	Karyawan merasa produktif dan efektif dalam menggunakan waktu kerja karyawan.	7	35,0%	13	65,0%
4	Karyawan sering mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan proses kerja.	6	30,0%	14	70,0%

Sumber: Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka jarang membuat kesalahan dalam pekerjaan karyawan. Lalu hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu bekerja dengan konsentrasi dan ketelitian kerja yang tinggi. Selanjutnya, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa produktif dan efektif dalam menggunakan waktu kerja karyawan. Terakhir, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sering mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan proses kerja. Oleh karena itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kualitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan yang diidentifikasi dengan banyak karyawan yang masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja akibat kurang konsentrasi dan kurang teliti dalam bekerja.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah diuraikan, penulis merasa bahwa perlu dilakukan suatu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar sebenarnya pengaruh dari beban kerja dan kualitas kerja terhadap tingkat kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan. Adapun hasil penelitian ini akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut.

1. Karyawan sulit menolak perintah pimpinan walaupun merasa tidak sanggup lagi mengerjakan perintah tersebut atau perintah tersebut yang sebenarnya bertentangan dengan hati nuraninya.
2. Karyawan masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja akibat kurang konsentrasi dan kurang teliti dalam bekerja.
3. Karyawan belum mampu memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar pimpinan yang membuat hasil kerja harus berulang kali mengalami revisi..

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas masalah pengaruh dari beban kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.
2. Objek penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan

1.4. Rumusan Masalah

Terdapat beberapa rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan?
2. Apakah kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan?

3. Apakah beban kerja dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diambil, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dengan mengambil berbagai kebijakan perihal beban kerja dan kualitas kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Meningkatnya kinerja karyawan diharapkan mampu memberikan dampak yang positif bagi perkembangan perusahaan menjadi lebih baik.

2. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, baik oleh mahasiswa ataupun dosen. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi Prodi Manajemen.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan pegawainya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Jufrizen, (2018) kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. . Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Hasibuan & Handayani, (2017) bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika.

Menurut Rosmaini & Tanjung, (2019) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Harahap & Tirtayasa, (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap pegawai agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan. Kinerja pegawai akan terus selalu di perhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerja..

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu.

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau dinas.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela dinas dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan dinas dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, 2014) adapun tujuan dari penilaian kinerja pegawai antara lain yaitu:

1. Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja pegawai di masa lalu
2. Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan
3. Melakukan identifikasi kemampuan organisasi

4. Melakukan analisa kemampuan pegawai secara individual
5. Menyusun sasaran pada masa yang akan datang
6. Melihat prestasi kinerja pegawai secara nyata
7. Memperoleh data untuk penentuan struktur pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.

Adapun manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

1. Membrikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan
2. Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan
3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk pegawai yang berprestasi
4. Menghargai setiap kontribusi
5. Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan pihak pegawai.

Menurut (Kasmir, 2019) secara garis besar menyatakan bahwa tujuan dan manfaat kinerja adalah :

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.

3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi, (2018) mengemukakan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

1. Hasil Kerja

Hasil kerja mengukur *output* atau produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu. Indikator ini mencakup jumlah, kualitas, dan relevansi pekerjaan yang selesai, serta seberapa baik pekerjaan tersebut memenuhi standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Indikator ini mencakup penyelesaian proyek tepat waktu, kehadiran kerja, serta keteraturan dalam memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

3. Pemanfaatan Waktu Kerja

Pemanfaatan waktu kerja mengukur seberapa efektif karyawan menggunakan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas. Indikator ini mencakup penghindaran waktu terbuang, produktivitas selama jam

kerja, serta kemampuan mengelola waktu untuk menyelesaikan berbagai tugas secara efisien dan terorganisir.

4. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja mengukur seberapa baik karyawan menggunakan sumber daya yang tersedia (waktu, tenaga, dan bahan) untuk menyelesaikan tugas.

Indikator ini mencakup minimalisasi pemborosan, optimalisasi proses kerja, serta pencapaian hasil maksimal dengan upaya dan biaya minimal tanpa mengurangi kualitas.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban. Beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal. 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.

Menurut (Wiryang et al., 2019) Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat

atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Menurut (Munandar, 2019), mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut (Nurhasanah et al., 2022) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu”. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subyektif.

Menurut (Utomo, 2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya.

2.1.2.2 Faktor Faktor Beban Kerja

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) Faktor beban kerja dikelompokkan dalam faktor situasional dan faktor diri pekerja. Faktor situasional terdiri dari

1. Faktor lingkungan Fisik

- a. Rancangan Ruang Kerja Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya.
- b. Rancangan pekerjaan Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja.
- c. Kondisi lingkungan kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat visual privacy serta acoustical privacy Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya.

2. Faktor lingkungan psikis

- a. Pekerjaan yang berlebihan Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan, ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.
- b. Sistem pengawasan yang buruk Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk, dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya.
- c. Kurangnya umpan balik prestasi Kurangnya umpan balik prestasi kerja menimbulkan ketidakpuasan kerja. Umpan balik prestasi kerja misalnya promosi.

- d. Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
- e. Akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja.
- f. Ketidakjelasan peran Ketidakjelasan peran dapat berarti pula ketidaksesuaian antara status kerja dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan.
- g. Frustrasi Frustrasi sebagai kelanjutan dalam konflik, dapat berpengaruh pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan.
- h. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.
- i. Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok Perselisihan dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut

Menurut (Gibson et al., 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, didalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu dipengaruhi oleh 8 (delapan) faktor yaitu :

- 1. Time Pressure (tekanan waktu).
- 2. Jadwal kerja atau jam kerja.
- 3. Role ambiguity dan role conflict.
- 4. Kebisingan.
- 5. Information overload.

6. Temperature extremes atau heat overload.
7. Repetitive action.
8. Tanggung jawab.

2.1.2.3 Manfaat Beban Kerja

Beban Kerja dalam penerapannya didalam suatu organisasi, tentu ada beberapa tujuan dan manfaat yang diperoleh dari penerapan beban kerja tersebut, baik itu untuk meningkatkan kinerja maupun pencapaian yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Menurut (Gibson et al., 2021) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan dan manfaat yang diperoleh dari penetapan beban kerja seperti :

1. Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan structural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. Reward and punishment terhadap unit atau penjabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (Gibson et al., 2021) mengemukakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yang diterima karyawan adalah:

1. Beban Pekerjaan

Besarnya target pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk diselesaikan. Seperti besarnya volume pekerjaan, kelengkapan peralatan pendukung, dan kemampuan karyawan.

2. Beban Waktu

Jangka waktu yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Beban Fisik

Beban fisik yang terjadi akibat target pekerjaan yang diberikan. Seperti kelelahan, dan gangguan kesehatan.

4. Beban Mental

Beban mental yang harus ditanggung jika target pekerjaan tidak terpenuhi dalam jangka waktu tertentu. Seperti pemotongan gaji, kehilangan jabatan, bahkan pemecatan.

5. Beban Psikologis

Beban pekerjaan yang mempengaruhi psikologis karyawan di saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, berupa konsentrasi, rasa gugup, frustrasi, dan kebingungan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus dicapai pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang harus diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. 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.
3. Penggunaan waktu kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau waktu baku atau dasar)
4. Standar pekerjaan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3. Kualitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas kehidupan Kerja atau yg lebih dikenal dengan sebutan *Quality of Work Life* (QWL) merupakan filosofi manajemen yang digunakan untuk mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Kualitas Kehidupan Kerja adalah perspektif manajemen pada orang-orang dalam organisasi sebagai filosofi .

Menurut Pramudena & Hilda, (2019) dapat disintesa bahwa kualitas kehidupan kerja adalah seperangkat persepsi karyawan atas keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai

manusia yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan, memenuhi harapan, dan kehidupan kerja yang lebih bermakna dan bermanfaat bagi dirinya.

Menurut Siagian, (2016) bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas. Sangat penting bagi perusahaan untuk memahami dan memperhatikan kebutuhan para karyawan, dengan berupaya menjadikan pekerjaan memberi dampak positif kepada mereka dan perusahaan. Dampak yang dimaksud ialah dalam bentuk, seperti pandangan bahwa pekerjaan dapat memberikan wawasan baru dan tantangan bagi karyawan, namun selain itu juga kontribusi maksimal untuk pencapaian perusahaan. Hal ini yang akan menambah motivasi untuk karyawan dalam bekerja.

Menurut Wibowo, (2016) dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan. Mereka akan ditujukan terhadap sumber daya yang dimiliki beserta manajemen perusahaan agar nantinya mengembangkan lingkungan kerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja mereka.

Menurut Cascio, (2015) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu persepsi pekerja terhadap fisik dan kesejahteraan mental mereka di tempat kerja. Setiap orang yang bekerja pada sebuah perusahaan, mengharapkan

lingkungan kerja yang nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa di ajak untuk bersinergi, adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan diri. Semua hal tersebut dapat terpenuhi dengan pelaksanaan aspek yang terkandung dalam kualitas kehidupan kerja.

2.1.3.2. Tujuan Kualitas Kehidupan

Menurut Wibowo, (2016) terdapat tujuan kualitas kehidupan kerja yang baik pada lingkungan perusahaan:

1. Karyawan memiliki peluang mempengaruhi keputusan.
2. Karyawan selalu berpartisipasi dalam memecahkan masalah.
3. Karyawan memperoleh informasi yang lengkap mengenai pengembangan yang sedang diusahakan.
4. Karyawan menerima timbal balik yang sifatnya membangun
5. Karyawan merasa senang bekerja dalam tim dan berusaha meningkatkan berkolaborasi dengan rekan kerja.
6. Karyawan merasakan pekerjaan yang bermakna serta menantang
7. Karyawan merasakan tentang keamanan kerja serta kesempatan kerja.

Menurut Cascio, (2015) menyatakan, terdapat empat tujuan dan sasaran dari kualitas kehidupan kerja yakni berikut ini:

1. Program kualitas kehidupan kerja menjadikan tercipta organisasi yang lebih demokratis yang mana setiap orang mempunyai suara pada suatu yang menjadi pengaruh kehidupannya.
2. Memberikan andil imbalan finansial dari organisasi menjadikan masingmasing orang memperoleh manfaat dari kerja sama yang lebih besar, produktivitas lebih tinggi dan peningkatan profitabilitas

3. Mencari cara untuk membuat aman kerja yang lebih besar dengan melakukan peningkatan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak karyawan
4. Meningkatkan pengembangan individu dengan membuat kondisi yang mendukung pada pertumbuhan pribadi.

2.1.3.3. Faktor Faktor Kualitas Kehidupan

Menurut Ilamathian, (2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan Kualitas kehidupan kerja adalah yaitu:

1. Sikap Pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kemauan untuk belajar hal baru, dinamisme, rasa memiliki, pekerjaan keterlibatan, hubungan antar personel, kemampuan beradaptasi, ide-ide inovatif, daya saing, bekerja di bawah tekanan, kualitas kepemimpinan, dan semangat tim
2. Lingkungan Pelanggan dengan tingkat toleransi yang bervariasi, preferensi mereka, perilaku mereka, pemahaman mereka; berurusan dengan mesin berbahaya di mana tindakan pencegahan keamanan maksimum harus diperhatikan yang membutuhkan banyak konsentrasi, kehadiran pikiran, tindakan tidak disengaja, tingkat kesabaran, kebijaksanaan, dan kontrol yang tinggi atas emosi.
3. Peluang Kesempatan untuk belajar, penelitian, penemuan baru, pengembangan diri, pengembangan keterampilan, inovasi, pengakuan masyarakat, eksplorasi.
4. Sifat Pekerjaan Karyawan seperti Pengebor, penyelam, pemadam kebakaran, polisi, staf bangunan, tukang las dll.

5. Orang-Orang Karyawan harus berinteraksi dengan orang yang berbeda di tempat kerja. Yaitu, rekan kerja manajer dan bawahan.
6. Level Stres Stres memainkan peran utama dalam keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Stres mungkin stres mental/fisik.
7. Prospek Karir Prospek karir merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kualitas kehidupan kerja.
8. Tantangan Tantangan dalam pekerjaan tentunya akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik di perusahaan.

Menurut Anatan & Ellitan, (2015) menyebutkan beberapa faktor yang menentukan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan yang berfokus pada keterlibatan:

1. Persepsi akan kebutuhan

Kualitas kehidupan kerja akan berhasil meningkat apabila berfokus pada kebutuhan, yaitu kebutuhan dari para karyawan, tentang apa saja yang di perlukan dalam memudahkan ketika bekerja ataupun apa yang diperlukan agar mereka selalu merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

2. Berfokus pada masalah yang penting di dalam organisasi

Dalam memberikan tanggung jawab lebih kepada pekerja untuk memberikan inisiatif atau masukan kepada perusahaan, difokuskan pada bagian vital namun yang kurang berkembang. Kebebasan untuk menerapkan ide oleh para karyawan supaya bagian tersebut berkembang dan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi secara maksimal.

3. Memiliki struktur untuk mengidentifikasi memecahkan masalah

Dalam mencari pemecahan masalah, harus melalui konseptual, artinya tim kerja harus menjabarkan langkah-langkah yang perlu di tempuh hingga pada penyelesaian masalah. Ini penting untuk menghindari kegagalan dalam menjalankan kegiatan saat memecahkan masalah

4. Sistem imbalan di desain dengan baik sesuai tuntutan yang ada

Dalam memberikan imbalan harus sesuai dengan beban kerja yang di berikan, semakin banyak karyawan terlibat dan berkontribusi dalam pekerjaannya maka imbalan harus semakin besar.

5. Berbagai sistem dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi

Sistem yang ada di perusahaan tidak kaku begitu juga dengan nilai-nilai di perusahaan, ini dimaksudkan agar keduanya fleksibel mengikuti perkembangan, demi kelancaran dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja

6. Keterlibatan seluruh anggota organisasi.

Keberhasilan dalam mengaplikasikan ide-ide dan gagasan dari para karyawan, perlu adanya dukungan dari seluruh elemen di perusahaan. Keberhasilan akan mustahil terjadi jika hanya segelintir orang yang ikut terlibat dalam merealisasikan, karena memang penerapan sistem yang memberikan kebebasan kepada karyawan, bertujuan agar mereka berperan aktif dan bisa bekerja sama dengan para manajer ataupun pimpinan di perusahaan dan bukan hanya sebagai penerima tugas.

2.1.3.4. Indikator Kualitas Kerja

Menurut (Gopinath, 2019) menjelaskan bahwa kualitas kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan

Ketepatan merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan, memastikan bahwa tidak ada keterlambatan yang dapat mengganggu alur kerja atau jadwal proyek secara keseluruhan.

2. Ketelitian

Ketelitian menunjukkan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa kesalahan, memperhatikan detail dan memastikan bahwa hasil pekerjaan bebas dari kekeliruan yang dapat mempengaruhi kualitas akhir.

3. Efektivitas

Efektivitas kerja menunjukkan sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal, termasuk waktu, tenaga, dan materi.

4. Inovasi

Inovasi menggambarkan kemampuan karyawan untuk memperkenalkan ide-ide baru dan kreatif yang meningkatkan proses kerja, produk, atau layanan, serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan pelanggan.

Indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Pramudena & Hilda, (2019) yaitu sebagai berikut :

1. Imbalan motivatif Imbalan yang diberikan kepada pegawai diharapkan diperoleh dengan memuaskan berbagai kebutuhan sesuai dengan taraf

hidup pegawai yang bersangkutan dengan standar pengupahan yang ada dan penggajian yang berlaku sesuai. Sistem penghargaan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan berbagai fasilitas lainnya yang dianggap sebagai imbalan atas kerja karyawan di tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang kondusif sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Hal tersebut antara lain berkaitan dengan penentuan jam kerja, peraturan yang berlaku, sikap pimpinan, dan lingkungan fisik. Lingkungan kerja ini penting, terutama untuk kesehatan, keselamatan dan keamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Restrukturisasi kerja Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang (job enrichment) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri karyawan. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan diri.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

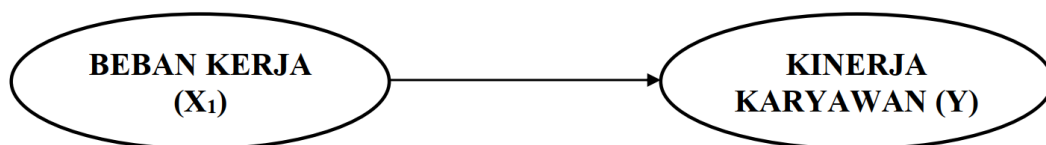
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Beban kerja akan berlebihan yang timbul sebagai dampak dari pekerjaan yang sangat banyak atau berlebihan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam waktu yang minim untuk dapat dibereskan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang sangat berlebih secara fisik akan mengganggu mental dan melakukan

terlalu banyak kegiatan baik itu fisik maupun mental dan inilah yang menyebabkan terjadi stres kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan, akan berpengaruh pada stres kerja dan berakibat mempengaruhi kinerja. Pekerjaan yang terlalu banyak dibebankan setiap hari dapat mempengaruhi beban mental atau psikologis bagi karyawan. (Munandar, 2019)

Beban kerja berhubungan erat dengan kinerja. Dengan memerhatikan hal tersebut, seharusnya pimpinan dapat mengukur beban kerja yang tepat bagi karyawannya. Pekerjaan manajemen puncak tidak semudah untuk dipengaruhi secara kentara, serta bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan sangat tergantung di gaya dan kepemimpinan manajer. Keluhan mungkin tidak dilihat selama beberapa waktu sebab seseorang pimpinan mungkin menghabiskan saat berbulan-bulan, atau mungkin bertahun-tahun untuk melaksanakan suatu merger atau menaksir kegunaan suatu hadiah model besar (Ivancevich et al., 2008).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indriasari & Angreany, 2019), (Hasibuan & Munasib, 2020), (Astuti & Lesmana, 2019), (Fransiska & Tupti, 2020), (Nabawi, 2020) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual dari Hubungan X₁ ke Y

2.2.2. Pengaruh Kualitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kualitas kerja adalah sejauh mana hasil kerja seseorang atau sebuah tim memenuhi atau melampaui standar yang telah ditetapkan, baik itu dalam hal ketepatan, ketelitian, efektivitas, maupun inovasi. Kualitas kerja mencerminkan

tingkat ketepatan, akurasi, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang *consistently* menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi menunjukkan pemahaman yang mendalam terhadap tugas mereka, perhatian terhadap detail, dan komitmen terhadap keunggulan. Ketika kualitas kerja tinggi, hasil pekerjaan lebih dapat diandalkan, yang meningkatkan kepercayaan dari atasan dan rekan kerja. Hal ini juga mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan untuk revisi atau perbaikan, meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, kualitas kerja yang baik berkontribusi pada kepuasan pelanggan, yang penting untuk reputasi dan keberlanjutan bisnis. Kualitas kerja yang tinggi juga berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang bangga dengan hasil kerja mereka cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan. Sebaliknya, kualitas kerja yang rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan, penurunan motivasi, dan peningkatan turnover, yang merugikan organisasi (Fatmasari et al., 2018).

Meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan salah satunya disebabkan oleh meningkatnya juga kualitas kehidupan kerja. Para karyawan akan merasakan nyaman saat bekerja di perusahaan, sebab lingkungan kerja nya yang baik dan juga para karyawan merasa dihargai sebab aspirasi yang mereka keluarkan didengar oleh rekan-rekan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk ikut terlibat dalam memutuskan suatu masalah, selain itu juga memberikan apa yang dibutuhkan karyawan dalam menunjang semangat kerja karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Fatmasari et al., (2018) tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa hasil signifikan dan positif, oleh karena

itu ditarik kesimpulan yaitu meningkatnya kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Menurut Turang et al., (2022) Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik memiliki tujuan untuk mewujudkan iklim kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar mencapai kinerja yang optimal serta memiliki sasaran-sasaran untuk memenuhi kebutuhan karyawan Gopinath, (2019). Dalam banyak hal, kualitas kehidupan kerja adalah campuran dari minat nyata dalam nilai-nilai kemanusiaan di masa kini masyarakat, dengan kesadaran bahwa setiap orang mengabdikan hidup yang lebih dewasa untuk bekerja sehingga berkembang waktu, tenaga, dan materi serta sumber daya yang tidak memihak dari usaha ini.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ilamathian, 2021), (Gopinath, 2019), (Mutholib & Ammy, 2021), (Stefana et al., 2021) dan (Wijaksono et al., 2017) yang menyimpulkan bahwa kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual dari Hubungan X₂ ke Y

2.2.3. Pengaruh Beban Kerja (X₁) dan Kualitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Beban kerja dan kualitas kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika keduanya dikelola dengan baik, karyawan dapat mencapai kinerja optimal, tetapi jika tidak, dapat menurunkan

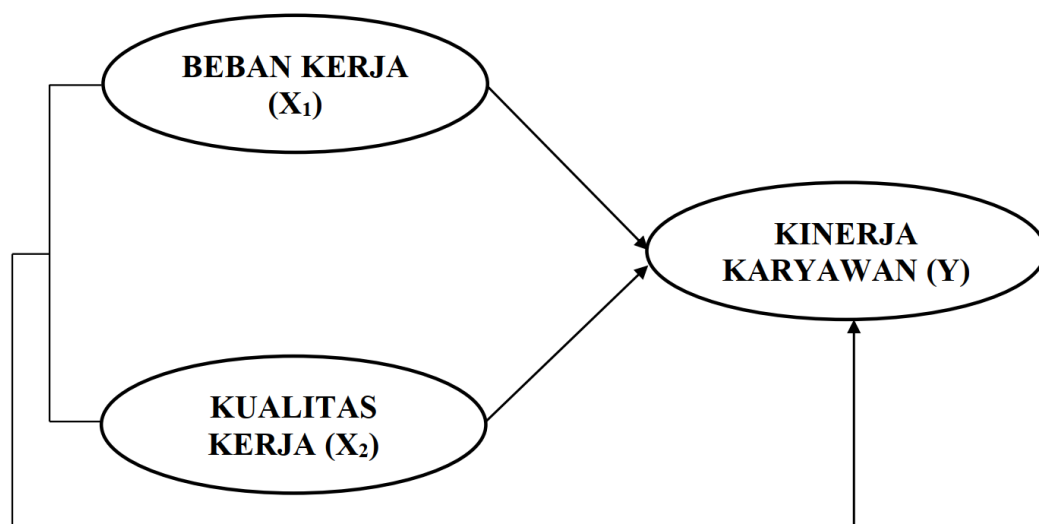
produktivitas dan kepuasan kerja. Beban kerja yang tepat, yang tidak terlalu berat maupun terlalu ringan, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien tanpa merasa terbebani atau bosan. Beban kerja yang sesuai mendorong karyawan untuk tetap produktif dan termotivasi. Ketika beban kerja terlalu tinggi, karyawan bisa mengalami stres dan kelelahan, yang dapat menurunkan kualitas kerja karena kesalahan meningkat dan perhatian terhadap detail berkurang. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kurangnya tantangan dan motivasi, mengakibatkan penurunan produktivitas. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu, tetapi juga dengan standar yang tinggi. Kualitas kerja yang baik mengurangi kebutuhan akan revisi dan perbaikan, meningkatkan efisiensi dan kepuasan pelanggan. Namun, jika karyawan dibebani dengan terlalu banyak tugas, mereka mungkin tidak dapat mempertahankan kualitas kerja yang tinggi karena tekanan waktu dan kelelahan. (Hasibuan et al., 2022)

Ketika beban kerja dan kualitas kerja dikelola secara simultan, karyawan dapat bekerja dengan efisien dan efektif. Perusahaan yang menyeimbangkan beban kerja dan menetapkan standar kualitas yang realistis akan melihat karyawan yang lebih produktif, termotivasi, dan puas. Ini pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan, meminimalkan turnover, dan mendorong keberhasilan jangka panjang. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam kedua faktor ini dapat menyebabkan penurunan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja, serta meningkatkan tingkat stres dan kelelahan di kalangan karyawan.

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab seorang karyawan sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan oleh

perusahaan, mencakup hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu, pemanfaatan waktu kerja, dan efisiensi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa di antaranya adalah sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, motivasi kerja, kompetensi dan keterampilan, lingkungan kerja, manajemen dan kepemimpinan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, beban kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, berdasarkan teori tersebut, bahwa beban kerja dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Parashakti & Putriawati, 2020).

Berdasarkan teori yang dikemukakan dan berbagai hasil penelitian yang didapatkan, maka hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini dapat digambarkan ke dalam kerangka konseptual dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.3. Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.
2. Kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.
3. Beban kerja dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis asosiatif-kuantitatif dengan mengambil data primer menggunakan metode kuesioner untuk pengumpulan data. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. (Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Menurut (Sugiyono, 2019) juga mengemukakan bahwa metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Metode kuantitatif menggunakan data berbentuk data yang biasanya diolah dengan aplikasi pengolah data. Regresi linear berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan (Sugiyono, 2019).

3.2. Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/ Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Oleh karena itu, untuk memberikan

gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Beban Kerja (X_1)	Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.	1. Beban Pekerjaan 2. Beban Waktu 3. Beban Fisik 4. Beban Mental 5. Beban Psikologis	Likert
2	Kualitas Kerja (X_2)	Kualitas kerja adalah sejauh mana hasil kerja seseorang atau sebuah tim memenuhi atau melampaui standar yang telah ditetapkan, baik itu dalam hal ketepatan, ketelitian, efektivitas, maupun inovasi.	1. Ketepatan 2. Ketelitian 3. Efektivitas 4. Inovasi	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab seorang karyawan sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan oleh perusahaan, mencakup hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu, pemanfaatan waktu kerja, dan efisiensi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.	1. Hasil Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Pemanfaatan Waktu Kerja 4. Efisiensi Kerja	Likert

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan yang terletak di Jalan Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan November 2024 – April 2025 . Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Penulisan Proposal			■	■	■	■																		
3	Revisi dan Evaluasi Proposal							■	■	■	■														
4	Seminar Proposal												■												
5	Persiapan Instrumen Penelitian													■											
6	Pengumpulan Data														■	■									
7	Pengolahan Data															■									
8	Analisis dan Evaluasi																■								
9	Penulisan Laporan Skripsi																	■	■						
10	Revisi dan Evaluasi Skripsi																			■	■	■	■		
11	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Peneliti (2025)

3.2. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan (Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan yang saat ini berjumlah 265 orang karyawan tetap yang menduduki jabatan masing-masing seperti yang ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel. 3.3. Daftar Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur Utama (CEO)	1
2	Direktur Operasional	1
3	Direktur Keuangan	1
4	Direktur SDM (Sumber Daya Manusia)	1
5	Direktur Pemasaran	1
6	Manajer Kebun	5
7	Manajer Pabrik	5
8	Manajer Keuangan	1
9	Manajer HRD (Human Resources	1

	Development)	
10	Manajer Pengadaan (Procurement)	1
11	Manajer Teknologi Informasi	1
12	Kepala Bagian Hukum	1
13	Asisten Manajer	12
14	Supervisor Kebun/Pabrik	30
15	Asisten Kepala (Asisten Afdeling)	3
16	Mandor	52
18	Teknisi	14
19	Staff Administrasi	27
20	Staff Keuangan	4
21	Staff SDM	3
22	Analisis Laboratorium	10
25	Karyawan Lapangan	58
27	Surveyor	5
28	Clerk (Klerk)	15
29	Penyuluh Pertanian	12
Total		265

Sumber: PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan (2024)

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2019) juga menjelaskan penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

(Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa jika populasi lebih dari 100, maka penentuan jumlah sampel dapat ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain dengan namun jika populasi lebih dari 100 maka penentuan jumlah sampel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus. Salah satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Di mana:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 10% atau 0.10, maka besarnya sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{265}{1 + 265(0.10^2)} = \frac{265}{1 + 265(0.01)} = \frac{265}{3,65} = 72,60$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 72,60 dengan tingkat kesalahan 10%. Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 73 buah sampel sebagai responden. Nilai 73 didapat dari pembulatan 72,60 hasil perhitungan dengan rumus Slovin.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik kuota sampling. (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Observasi

Yaitu Aktivitas yang dilakukan untuk mengamati secara langsung suatu objek tertentu dengan tujuan memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data pra riset. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis. Penulis akan membagikan angket/kuesioner yang berhubungan dengan judul penelitian dan kemudian diukur menggunakan skala likert. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung, karna responden hanya tinggal memberi tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar

Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Tabel 3.6 Uji Validitas

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.640	0.2303	Valid
	Y2	0.527	0.2303	Valid
	Y3	0.468	0.2303	Valid
	Y4	0.608	0.2303	Valid
	Y5	0.569	0.2303	Valid
	Y6	0.577	0.2303	Valid
	Y7	0.487	0.2303	Valid
	Y8	0.547	0.2303	Valid
Beban Kerja	X1.1	0.512	0.2303	Valid
	X1.2	0.706	0.2303	Valid
	X1.3	0.752	0.2303	Valid
	X1.4	0.741	0.2303	Valid
	X1.5	0.87	0.2303	Valid
	X1.6	0.826	0.2303	Valid
	X1.7	0.702	0.2303	Valid
	X1.8	0.813	0.2303	Valid
	X1.9	0.694	0.2303	Valid
	X1.10	0.704	0.2303	Valid
Kualitas Kerja	X2.1	0.878	0.2303	Valid
	X2.2	0.901	0.2303	Valid
	X2.3	0.890	0.2303	Valid
	X2.4	0.835	0.2303	Valid
	X2.5	0.571	0.2303	Valid
	X2.6	0.892	0.2303	Valid
	X2.7	0.903	0.2303	Valid
	X2.8	0.760	0.2303	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2303 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
2. Nilai validitas Beban Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2303 maka semua indikator pada variabel Beban Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai validitas Kualitas Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2303 maka semua indikator pada variabel Kualitas Kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Karyawan	0.799	Realibilitas Baik
2	Beban Kerja	0.903	Realibilitas Baik
3	Kualitas Kerja	0.935	Realibilitas Baik

1. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0.799 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
2. Beban Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,903 > 0,600$ maka variabel Beban Kerja adalah reliabel
3. Kualitas Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,935 > 0,600$ maka variabel Kualitas Kerja adalah reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas (Sugiyono, 2019).

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas(Sugiyono, 2019).

2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF

(*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$ (Sugiyono, 2019)..

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Menurut (Sugiyono, 2019) Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : (Sugiyono, 2019).

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$
 X_1 : Beban Kerja
 X_2 : Kualitas Kerja

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya.

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel Keputusan penggunaan digunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2019 hal 184)

Dimana :

t : nilai t hitung

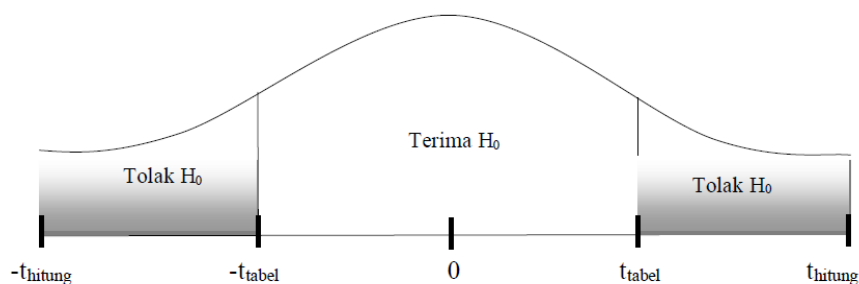
r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

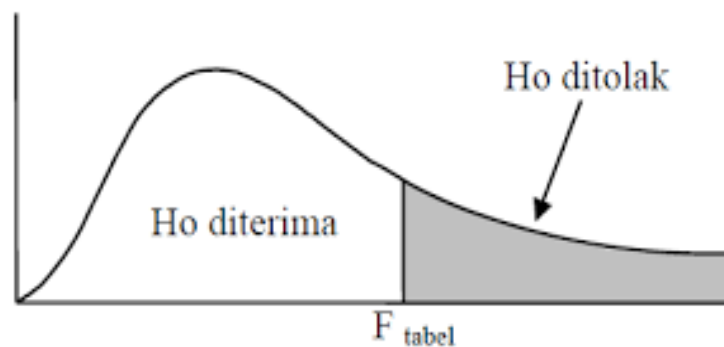
$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana: R^2 = Koefisien Korelasi Ganda
 n = Jumlah Variabel
 F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
2. Bila $f_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada

diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2019).

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 8 pernyataan untuk Beban Kerja (X1), dan 10 pernyataan untuk Kualitas Kerja (X2). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 100 orang responden pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	44	60.27 %
2	Perempuan	29	39.73 %
TOTAL		73	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 44 (60,27%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 29 (39,73%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada Karyawan PT.Perkebunan IV Medan

4.1.2.2. Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	19	26.03 %
2	31 – 40 Tahun	24	32.88 %
3	41 - 50 Tahun	18	24.66 %
4	51 - 60 Tahun	12	16.44 %
TOTAL		73	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 19 orang (26,03%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 24 orang (32,88%), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 18 orang (24,66%), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 12 orang (16,44 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada Karyawan PT.Perkebunan IV Medan

4.1.2.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	13	17.81
2	S1	35	47.95
3	S2	21	28.77
4	S3	4	5.48
TOTAL		73	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan, pendidikan D3 sebanyak 13 orang (17,81%), pendidikan S1 sebanyak 35 orang (47.95%), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 21 orang (28,77%), dan pendidikan Strata-3 yaitu sebanyak 4 orang (5,48%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada Karyawan PT.Perkebunan IV Medan

4.1.2.4. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	14	19.18
2	5 - 10 Tahun	24	32.88
3	> 10 Tahun	35	47.95
TOTAL		73	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 14 orang (19,18 %), lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 24 orang (32,88%), lama bekerja lebih 10 tahun yaitu sebanyak 35 orang (47,95%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah Karyawan lama bekerja lebih 10 tahun pada Karyawan PT.Perkebunan IV Medan.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	47.95	22	30.14	16	21.92	0	0	0	0.00	73	100
2	42	57.53	21	28.77	10	13.70	0	0	0	0.00	73	100
3	38	52.05	27	36.99	8	10.96	0	0	0	0.00	73	100
4	37	50.68	22	30.14	14	19.18	0	0	0	0.00	73	100
5	34	46.58	26	35.62	13	17.81	0	0	0	0.00	73	100
6	32	43.84	27	36.99	14	19.18	0	0	0	0.00	73	100
7	28	38.36	34	46.58	11	15.07	0	0	0	0.00	73	100
8	34	46.58	27	36.99	12	16.44	0	0	0	0.00	73	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Karyawan selalu memberikan hasil kerja yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (47,95%).
2. Jawaban responden Karyawan berhasil menyelesaikan jumlah tugas yang ditargetkan dalam periode waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (57,33%).
3. Jawaban responden Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (52,05%).
4. Jawaban responden Karyawan datang dan pulang kerja tepat waktu setiap hari, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (50,68%).
5. Jawaban responden Karyawan memanfaatkan waktu kerja karyawan dengan efektif dan efisien, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (46,58%).

6. Jawaban responden Karyawan jarang mengalami waktu terbuang selama jam kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (43,84%)
7. Jawaban responden Karyawan menggunakan sumber daya perusahaan dengan bijaksana dan efisien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (46,58%).
8. Jawaban responden Karyawan selalu berusaha meminimalkan pemborosan dalam proses kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (46,58%).

4.1.3.2 Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan, diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Beban Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X1)

No Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	47.95	34	46.58	3	4.11	1	1.37	0	0.00	73	100
2	31	42.47	31	42.47	10	13.7	1	1.37	0	0.00	73	100
3	32	43.84	31	42.47	8	10.96	2	2.74	0	0.00	73	100
4	31	42.47	35	47.95	6	8.219	1	1.37	0	0.00	73	100
5	31	42.47	37	50.68	4	5.479	1	1.37	0	0.00	73	100
6	39	53.42	26	35.62	6	8.219	2	2.74	0	0.00	73	100
7	35	47.95	29	39.73	6	8.219	3	4.11	0	0.00	73	100
8	37	50.68	28	38.36	6	8.219	2	2.74	0	0.00	73	100
9	33	45.21	31	42.47	6	8.219	3	4.11	0	0.00	73	100
10	33	45.21	35	47.95	4	5.479	1	1.37	0	0.00	73	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Beban Kerja adalah:

1. Jawaban responden Karyawan diberikan beban pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (47,95%).
2. Jawaban responden Karyawan tidak mendapatkan bantuan dari Karyawan lain untuk mengerjakan seluruh beban pekerjaan yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 31 orang (42,47%).
3. Jawaban responden Batas waktu yang diberikan instansi untuk menyelesaikan target pekerjaan terlalu cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (43,84%).
4. Jawaban responden Karyawan sering lembur atau bergadang agar pekerjaannya bisa terselesaikan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (47,95%).
5. Jawaban responden Karyawan merasa sangat kelelahan akibat beban pekerjaan yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (50,68%).
6. Jawaban responden Karyawan sering mengabaikan kesehatannya dengan bekerja lebih ekstra atau kurang istirahat agar beban pekerjaannya bisa selesai, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (42,0%).
7. Jawaban responden Karyawan takut menolak perintah pimpinan walaupun merasa tidak sanggup lagi mengerjakan perintah tersebut, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (47,95%).
8. Jawaban responden Karyawan selalu khawatir dikucilkan atau diabaikan jika tidak mampu menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan,

mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (50,68%).

9. Jawaban responden Karyawan merasa tidak tenang dalam bekerja selama beban pekerjaan belum diselesaikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (45,21%).

10. Jawaban responden Karyawan sulit menolak perintah tugas yang sebenarnya bertentangan dengan hati nuraninya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (47,95%).

4.1.3.3 Variabel Kualitas Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan, diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kualitas Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kualitas Kerja (X2)

No Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	38.36	27	36.99	12	16.44	6	8.22	0	0.00	73	100
2	33	45.21	23	31.51	11	15.07	6	8.22	0	0.00	73	100
3	33	45.21	22	30.14	12	16.44	6	8.22	0	0.00	73	100
4	30	41.10	22	30.14	15	20.55	6	8.22	0	0.00	73	100
5	28	38.36	22	30.14	18	24.66	5	6.85	0	0.00	73	100
6	32	43.84	24	32.88	11	15.07	6	8.22	0	0.00	73	100
7	31	42.47	25	34.25	11	15.07	6	8.22	0	0.00	73	100
8	26	35.62	28	38.36	14	19.18	5	6.85	0	0.00	73	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kualitas Kerja Kerja adalah:

1. Jawaban responden Karyawan selalu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang

(38,36%).

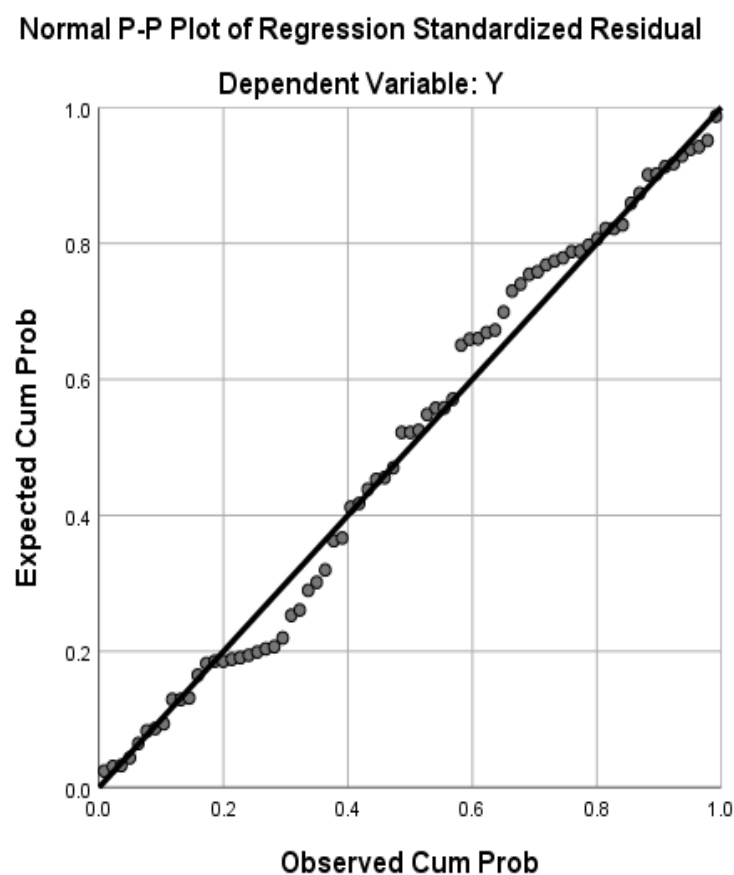
2. Jawaban responden Karyawan sering mendapatkan pengakuan karena ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (45,21%).
3. Jawaban responden Karyawan sangat memperhatikan secara detail dalam setiap tugas yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (45,21%).
4. Jawaban responden Karyawan selalu memastikan hasil pekerjaan bebas dari kekeliruan sebelum menyerahkannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (41,10%).
5. Jawaban responden Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efisien, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (38,36%).
6. Jawaban responden Karyawan dapat mengelola sumber daya yang ada dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (43,84%).
7. Jawaban responden Karyawan memiliki banyak kesempatan untuk menerapkan ide-ide kreatif di tempat kerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (42,47%).
8. Jawaban responden Karyawan merasa lingkungan kerja mendukung inovasi dan kreativitas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (38,36%).

4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila Tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila Tolerance $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1 BebanKerja	.884	1.132
	X2 Kualitas Kerja	.884	1.132
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : Data di olah SPSS 26

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Nilai tolerance Beban Kerja sebesar $0,884 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,132 < 10$, maka variable Beban Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Kualitas Kerja sebesar $0,884 > 0,10$ dan nilai VIF $1,132 < 10$, maka variabel Kualitas Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

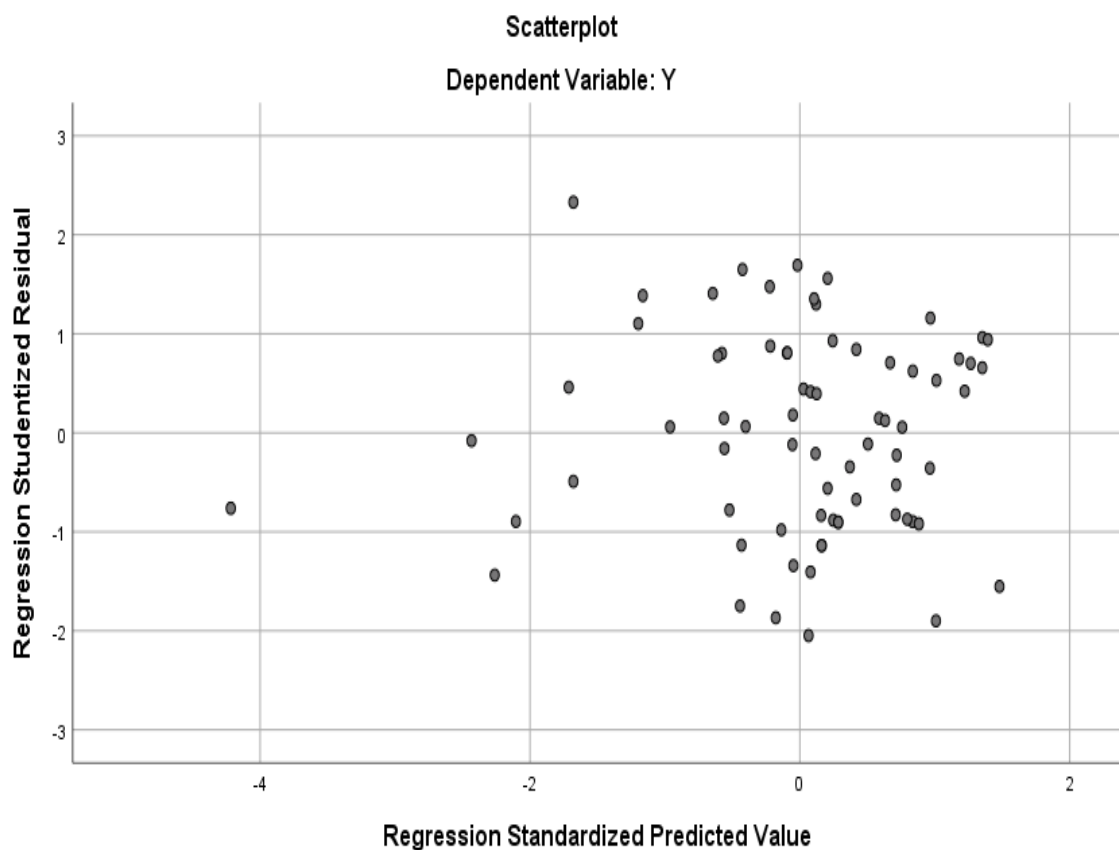
4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	20.023	3.384	
	X1 BebanKerja	.221	.079	.316
	X2 Kualitas Kerja	.150	.066	.254

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data di olah SPSS 26

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 20.023
2. Beban Kerja = 0.221
3. Kualitas Kerja = 0.150

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 20.023 + 0.221 X1 + 0.150 X2$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 20.023 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Beban Kerja, dan Kualitas Kerja maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 20.023.
2. Beban Kerja sebesar 0.221 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.221 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Kualitas Kerja sebesar 0.150 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kualitas Kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti

oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.150 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji –t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k,$$

$$df= 73-3 = 70$$

$$t_{table} = 1.99444$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).

- b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.917	.000
	X1 BebanKerja	2.808	.006
	X2 Kualitas Kerja	2.260	.027
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : Data di olah SPSS 26.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 2.808$ dan $t_{tabel} = 1.99444$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2.808 > t_{tabel} 1.99444$ Ini berarti H_a ditolak berarti Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,006 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,006 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.

2. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kualitas Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 2.260$ dan $t_{tabel} = 1.99444$. Didalam

hal ini $t_{hitung} 2.260 > t_{tabel} 1.99444$ Ini berarti H_a ditolak berarti antara Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,027 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,027 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.12 Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.777	2	109.388	9.798	.000 ^b
	Residual	781.470	70	11.164		
	Total	1000.247	72			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data di olah SPSS 26

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 9.798, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df=n-k$ dan $k-1$

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 9.798 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k = 73-3 = 70 \text{ dan } k-1 = 3-1=2$$

$$F_{tabel} = 3.12$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 9.798 > F_{tabel} 3.12$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$,. Ini berarti H_a dan H_o di tolak

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja, dan Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna

antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.468 ^a	.219	.196	3.34124	1.793
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data di olah SPSS 26

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,219 menunjukkan 21,9 % variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi Beban Kerja, dan Kualitas Kerja sisanya 78,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2.808 > t_{tabel} 1.99444$ dan nilai sig $0,006 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.

Beban kerja akan berlebihan yang timbul sebagai dampak dari pekerjaan yang sangat banyak atau berlebihan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam waktu yang minim untuk dapat dibereskan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang sangat berlebih secara fisik akan mengganggu mental dan melakukan

terlalu banyak kegiatan baik itu fisik maupun mental dan inilah yang menyebabkan terjadi stres kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan, akan berpengaruh pada stres kerja dan berakibat mempengaruhi kinerja. Pekerjaan yang terlalu banyak dibebankan setiap hari dapat mempengaruhi beban mental atau psikologis bagi karyawan. (Munandar, 2019)

Beban kerja berhubungan erat dengan kinerja. Dengan memerhatikan hal tersebut, seharusnya pimpinan dapat mengukur beban kerja yang tepat bagi karyawannya. Pekerjaan manajemen puncak tidak semudah untuk dipengaruhi secara kentara, serta bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan sangat tergantung di gaya dan kepemimpinan manajer. Keluhan mungkin tidak dilihat selama beberapa waktu sebab seseorang pimpinan mungkin menghabiskan saat berbulan-bulan, atau mungkin bertahun-tahun untuk melaksanakan suatu merger atau menaksir kegunaan suatu hadiah model besar (Ivancevich et al., 2008).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indriasari & Angreany, 2019), (Hasibuan & Munasib, 2020), (Astuti & Lesmana, 2019), (Fransiska & Tupti, 2020), (Nabawi, 2020) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.2. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2.260 > t_{tabel} 1.99444$ dan nilai $sig 0,027 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.

Kualitas kerja adalah sejauh mana hasil kerja seseorang atau sebuah tim memenuhi atau melampaui standar yang telah ditetapkan, baik itu dalam hal

ketepatan, ketelitian, efektivitas, maupun inovasi. Kualitas kerja mencerminkan tingkat ketepatan, akurasi, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang *consistently* menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi menunjukkan pemahaman yang mendalam terhadap tugas mereka, perhatian terhadap detail, dan komitmen terhadap keunggulan. Ketika kualitas kerja tinggi, hasil pekerjaan lebih dapat diandalkan, yang meningkatkan kepercayaan dari atasan dan rekan kerja. Hal ini juga mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan untuk revisi atau perbaikan, meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, kualitas kerja yang baik berkontribusi pada kepuasan pelanggan, yang penting untuk reputasi dan keberlanjutan bisnis. Kualitas kerja yang tinggi juga berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang bangga dengan hasil kerja mereka cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan. Sebaliknya, kualitas kerja yang rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan, penurunan motivasi, dan peningkatan turnover, yang merugikan organisasi (Fatmasari et al., 2018).

Meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan salah satunya disebabkan oleh meningkatnya juga kualitas kehidupan kerja. Para karyawan akan merasakan nyaman saat bekerja di perusahaan, sebab lingkungan kerja nya yang baik dan juga para karyawan merasa dihargai sebab aspirasi yang mereka keluarkan didengar oleh rekan-rekan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk ikut terlibat dalam memutuskan suatu masalah, selain itu juga memberikan apa yang dibutuhkan karyawan dalam menunjang semangat kerja karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Fatmasari et al., (2018) tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa hasil signifikan dan positif, oleh karena itu ditarik kesimpulan yaitu meningkatnya kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Menurut Turang et al., (2022) Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik memiliki tujuan untuk mewujudkan iklim kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar mencapai kinerja yang optimal serta memiliki sasaran-sasaran untuk memenuhi kebutuhan karyawan Gopinath, (2019). Dalam banyak hal, kualitas kehidupan kerja adalah campuran dari minat nyata dalam nilai-nilai kemanusiaan di masa kini masyarakat, dengan kesadaran bahwa setiap orang mengabdikan hidup yang lebih dewasa untuk bekerja sehingga berkembang waktu, tenaga, dan materi serta sumber daya yang tidak memihak dari usaha ini.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ilamathian, 2021), (Gopinath, 2019), (Mutholib & Ammy, 2021), (Stefana et al., 2021) dan (Wijaksono et al., 2017) yang menyimpulkan bahwa kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} 9.798 > F_{tabel} 3.12$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.

Beban kerja dan kualitas kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika keduanya dikelola dengan baik, karyawan dapat mencapai kinerja optimal, tetapi jika tidak, dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja. Beban kerja yang tepat, yang tidak terlalu berat maupun terlalu ringan, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien tanpa merasa terbebani atau bosan. Beban kerja yang sesuai mendorong karyawan untuk tetap produktif dan termotivasi. Ketika beban kerja terlalu tinggi, karyawan bisa mengalami stres dan kelelahan, yang dapat menurunkan kualitas kerja karena kesalahan meningkat dan perhatian terhadap detail berkurang. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kurangnya tantangan dan motivasi, mengakibatkan penurunan produktivitas. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu, tetapi juga dengan standar yang tinggi. Kualitas kerja yang baik mengurangi kebutuhan akan revisi dan perbaikan, meningkatkan efisiensi dan kepuasan pelanggan. Namun, jika karyawan dibebani dengan terlalu banyak tugas, mereka mungkin tidak dapat mempertahankan kualitas kerja yang tinggi karena tekanan waktu dan kelelahan. (Hasibuan et al., 2022)

Ketika beban kerja dan kualitas kerja dikelola secara simultan, karyawan dapat bekerja dengan efisien dan efektif. Perusahaan yang menyeimbangkan beban kerja dan menetapkan standar kualitas yang realistis akan melihat karyawan yang lebih produktif, termotivasi, dan puas. Ini pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan, meminimalkan turnover, dan mendorong keberhasilan jangka panjang. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam kedua faktor ini dapat menyebabkan

penurunan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja, serta meningkatkan tingkat stres dan kelelahan di kalangan karyawan.

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab seorang karyawan sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan oleh perusahaan, mencakup hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu, pemanfaatan waktu kerja, dan efisiensi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa di antaranya adalah sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, motivasi kerja, kompetensi dan keterampilan, lingkungan kerja, manajemen dan kepemimpinan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, beban kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, berdasarkan teori tersebut, bahwa beban kerja dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Parashakti & Putriawati, 2020).

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.
2. Secara parsial Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.
3. Secara simultan Beban Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. PT Perkebunan Nusantara 4 Kota Medan agar lebih memperhatikan kondisi karyawan agar tidak membebankan pekerjaan yang banyak sehingga para karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat mencari tempat riset dengan sampel responden yang lebih banyak.
3. Penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah variabel yang lain pada kinerja karyawan

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Susahnya peneliti menyebarkan kuisioner disebabkan responden yang sedang bekerja sehingga peneliti terkadang menyita waktu responden agar mau mengisi kuisioner nya.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada factor Kinerja Pegawai , Beban Kerja dan Kualitas Kerja.
3. Responden terkadang belum memahami pengertian tentang Kinerja Pegawai , Beban Kerja dan Kualitas Kerja.secara umum sehingga peneliti menjelaskan terlebih dahulu sebelum menjelaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Arif, M., & Putri, Y. (2021). Studi Kinerja Pegawai: Antaseden Motivasi dan Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 463–474.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Anatan, L., & Ellitan, L. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Alfabeta.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 1–9.
- Cascio, W. (2015). *Managing Human Resources*. McGraw-Hill Higher Education.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring Of Job Satisfaction: The Use Of Quality Of Work Life Factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 871–892.
- Fatmasari, E., Al, M. M., & Wulida, A. T. (2018). The Effect Of Quality Of Work-Life And Motivation On Employee Engagement With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2), 108–114.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gibson, J. L., Ivancevic, J. M., & Donnelly, J. H. (2021). *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku Struktur Proses*. Erlangga.
- Gopinath, R. (2019). Quality of Work Life (QWL) Among the Employees of LIC. *International Journal of Scientific Research and Review*, 8(5), 373–377.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. D. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Capat Nusantara Medan. *Garuda (Garda Rujukan Digital)*, 1(1), 1–9.
- Hasibuan, L. M., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai

- Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Journal of Islamic Economics and Economics)*, 5(1), 229–244.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Ilamathian, E. (2021). Understanding The Factors Of Quality Of Worklife Of Employees. *Journal| NVEO*, 14404–14407.
- Indriasari, D. P., & Angreany, A. (2019). Pengaruh Locus of COntrol dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 2(3), 1–19.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1 dan 2. *Jakarta. Erlangga*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulatta, D. S., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada RSAU dr. Siswanto. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 970–982.
- Munandar, A. S. (2019). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. UI Press.
- Mutholib, M., & Ammy, B. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja , Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara The Influence of Work Rotation , Quality Of Worklife and Transformational Leadership Style on Emp. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 198–208.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Natasya, N. S., & Awaluddin, R. (2021). The Effect of Quality of Work Life, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Engagement. *Bina*

Bangsa International Journal Of Business And Management, 1(2), 158–165.

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Paramita, T. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT.Telkom Witel Medan*. UMSU.
- Parashakti, R. D., & Putriawati, P. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.
- Pramudena, S. M., & Hilda, A. F. (2019). The Effect Of Quality Of Worklife And Job Satisfaction On Organizational Commitment. *The Management Journal of Binaniaga*, 4(1), 23–36.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–16.
- Stefana, E., Marciano, F., Rossi, D., Cocca, P., & Tomasoni, G. (2021). Composite Indicators To Measure Quality Of Working Life In Europe: A Systematic Review. *Social Indicators Research*, 157(3), 1047–1078.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi, S., & Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Turang, A. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2022). Dampak Kualitas Kehidupan

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan Best Western Lagoon Manado. *Productivity*, 3(2), 113–119.

Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Wijaksono, B., Hubeis, A. V., & Saptono, I. T. (2017). Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Bank BNI Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 254–262.

Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. J. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 991–1000.

KUESIONER PENELITIAN

Perihal: **Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian Skripsi**

Kepada Yth,
Responden penelitian skripsi
Bapak/Ibu Karyawan
PT Perkebunan Nusantara 4
Di tempat

Bismillahirrahmanirrahim. Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan untuk memenuhi tugas akhir saya dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maka dengan ini saya:

Nama : M. Affan Miraza

NPM : 1805160421

Jenis Kelamin : Pria

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Memohon kepada bapak/ibu/saudara/i agar berkenan membantu penelitian saya yang berjudul:

“Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 4”

Maka dengan ini saya bermaksud melakukan survei kuesioner kepada Bapak dan Ibu karyawan/i yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara 4.

Untuk keakuratan dan validitas data dimohonkan kepada responden agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan realitas yang terjadi di lapangan, sehingga penelitian ini akan menghasilkan penelitian yang lebih berkualitas. Apapun jawaban yang anda berikan tidak akan mempengaruhi posisi dan jabatan anda di perusahaan.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Hormat saya,

M. Affan Miraza
NPM. 1805160421

1. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk Pengisian : Berikan Tanda Ceklis atau Silang Di Kotak Jawaban yang Telah Disediakan.

1) Jenis Kelamin Responden

- ☐ Pria
- ☐ Wanita

2) Usia Responden

- ☐ Di Bawah 26 Tahun
- ☐ 26 Tahun – 30 Tahun
- ☐ 31 Tahun – 35 Tahun
- ☐ 36 Tahun – 40 Tahun
- ☐ 41 Tahun – 45 Tahun
- ☐ 46 Tahun – 50 Tahun
- ☐ 51 Tahun – 55 Tahun
- ☐ Di Atas 55 Tahun

3) Pendidikan Terakhir

- ☐ SMA/SMK
- ☐ D3
- ☐ S1
- ☐ S2
- ☐ S3

4) Masa Bekerja

- ☐ Kurang dari 6 Tahun
- ☐ 6 – 10 Tahun
- ☐ 11 – 15 Tahun
- ☐ 16 – 20 Tahun
- ☐ Lebih dari 20 Tahun

2. PERTANYAAN INTI

Petunjuk Pengisian:

1. Berilah tanda (✓) tepat pada angka yang ada di dalam kotak, sesuai dengan pernyataan yang dipilih.
2. Kuesioner ini berisi beberapa pernyataan yang dimohonkan untuk dijawab secara pribadi. Jawaban yang diberikan tidak terkait dengan kedinasan, namun sepenuhnya untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.
3. Ketentuan bobot nilai jawaban responden sebagai berikut:

Jawaban	Simbol	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Contoh:

STS	TS	KS	S	SS
			✓	

1) VARIABEL X₁ (BEBAN KERJA)

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS
Beban Pekerjaan						
1	Karyawan diberikan beban pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan					
2	Karyawan tidak mendapatkan bantuan dari Karyawan lain untuk mengerjakan seluruh beban pekerjaan yang diberikan pimpinan					
Beban Waktu						
3	Batas waktu yang diberikan instansi untuk menyelesaikan target pekerjaan terlalu cepat					
4	Karyawan sering lembur atau bergadang agar pekerjaannya bisa terselesaikan tepat waktu					
Beban Fisik						
5	Karyawan merasa sangat kelelahan akibat beban pekerjaan yang diberikan pimpinan					
6	Karyawan sering mengabaikan kesehatannya dengan bekerja lebih ekstra atau kurang istirahat agar beban pekerjaannya bisa selesai					
Beban Mental						
7	Karyawan takut menolak perintah pimpinan walaupun merasa tidak sanggup lagi mengerjakan perintah tersebut					
8	Karyawan selalu khawatir dikucilkan atau diabaikan jika tidak mampu menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan					
Beban Psikologis						
9	Karyawan merasa tidak tenang dalam bekerja selama beban pekerjaan belum diselesaikan					
10	Karyawan sulit menolak perintah tugas yang sebenarnya bertentangan dengan hati nuraninya					

2) VARIABEL X₂ (KUALITAS KERJA)

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS
Ketepatan						
1	Karyawan selalu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.					
2	Karyawan sering mendapatkan pengakuan karena ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Ketelitian						
3	Karyawan sangat memperhatikan secara detail dalam setiap tugas yang dikerjakan.					

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS
4	Karyawan selalu memastikan hasil pekerjaan bebas dari kekeliruan sebelum menyerahkannya.					
Efektivitas						
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efisien.					
6	Karyawan dapat mengelola sumber daya yang ada dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal.					
Inovasi						
7	Karyawan memiliki banyak kesempatan untuk menerapkan ide-ide kreatif di tempat kerja.					
8	Karyawan merasa lingkungan kerja mendukung inovasi dan kreativitas.					

3) VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS
Hasil Kerja						
1	Karyawan selalu memberikan hasil kerja yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Karyawan berhasil menyelesaikan jumlah tugas yang ditargetkan dalam periode waktu yang ditentukan.					
Ketepatan Waktu						
3	Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.					
4	karyawan datang dan pulang kerja tepat waktu setiap hari.					
Pemanfaatan Waktu Kerja						
5	Karyawan memanfaatkan waktu kerja karyawan dengan efektif dan efisien.					
6	Karyawan jarang mengalami waktu terbuang selama jam kerja.					
Efisiensi Kerja						
7	Karyawan menggunakan sumber daya perusahaan dengan bijaksana dan efisien.					
8	Karyawan selalu berusaha meminimalkan pemborosan dalam proses kerja.					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI DAN BANTUAN ANDA

TABULASI KUISIONER

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
A01	5	5	4	5	5	5	5	5	39
A02	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A03	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A04	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A05	3	3	3	3	3	3	4	4	26
A06	5	4	5	3	4	4	3	3	31
A07	5	5	5	4	4	4	5	5	37
A08	4	5	4	3	5	3	3	3	30
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A10	3	3	5	5	5	5	5	5	36
A11	3	5	5	5	5	4	5	4	36
A12	3	4	5	4	3	3	3	3	28
A13	4	4	5	3	4	5	4	4	33
A14	3	5	5	5	5	5	4	4	36
A15	5	5	5	5	5	5	4	4	38
A16	3	3	3	3	3	3	3	4	25
A17	4	5	5	5	5	5	4	4	37
A18	5	4	3	4	3	5	3	3	30
A19	4	4	3	4	4	3	3	3	28
A20	4	4	4	3	4	4	4	4	31
A21	4	4	4	4	4	5	5	5	35
A22	4	3	4	3	4	4	5	5	32
A23	5	5	3	4	4	4	4	5	34
A24	5	5	4	4	4	4	5	5	36
A25	5	4	5	5	4	4	4	4	35
A26	3	5	5	5	5	5	4	4	36
A27	5	5	4	5	4	5	3	3	34
A28	3	5	5	5	5	4	3	4	34
A29	4	5	4	3	3	3	4	4	30
A30	3	5	5	5	5	5	4	4	36
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A32	3	5	4	4	4	4	5	5	34
A33	4	4	5	5	5	5	5	5	38
A34	3	3	5	3	3	3	5	5	30
A35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A36	4	4	4	4	3	4	5	5	33
A37	3	3	5	3	3	3	5	5	30
A38	5	5	5	5	3	4	3	3	33
A39	4	4	5	5	4	4	5	5	36

A40	4	4	5	4	4	4	4	4	33
A41	5	5	5	5	5	3	5	5	38
A42	5	3	5	5	5	3	5	5	36
A43	5	5	5	5	5	4	4	4	37
A44	5	5	5	5	5	3	3	3	34
A45	4	4	4	4	4	4	4	3	31
A46	5	5	5	5	5	4	3	3	35
A47	5	5	5	5	5	4	5	5	39
A48	3	3	3	3	3	5	4	4	28
A49	5	5	5	5	5	3	5	5	38
A50	4	4	4	4	4	5	4	4	33
A51	5	5	5	5	5	3	5	5	38
A52	5	5	4	5	5	5	5	5	39
A53	4	4	4	4	4	5	4	4	33
A54	3	5	3	3	3	4	4	5	30
A55	5	5	4	3	4	4	4	5	34
A56	3	3	3	3	3	5	4	4	28
A57	5	5	5	5	5	5	4	3	37
A58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A59	5	5	5	5	5	5	4	5	39
A60	5	5	5	5	5	3	5	5	38
A61	5	5	4	5	5	5	5	5	39
A62	4	4	4	4	4	5	4	4	33
A63	4	5	4	4	3	4	4	5	33
A64	5	5	4	4	4	4	4	5	35
A65	3	3	4	4	4	5	4	4	31
A66	5	5	4	5	5	5	4	3	36
A67	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A68	5	5	5	5	5	5	4	5	39
A69	5	5	5	5	5	4	5	5	39
A70	5	5	4	5	5	5	4	5	38
A71	4	4	4	4	4	5	4	4	33
A72	5	5	5	5	5	5	5	4	39
A73	4	4	4	4	4	4	4	4	32

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
A02	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
A03	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42

A04	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
A05	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A06	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	41
A07	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
A08	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
A11	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
A12	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	41
A13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
A14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
A18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A19	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
A20	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
A21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A22	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
A23	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
A24	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
A25	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
A26	5	4	2	4	4	2	4	2	4	4	35
A27	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
A28	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
A29	4	4	5	4	4	5	2	5	2	5	40
A30	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
A31	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
A32	5	4	4	4	4	5	2	5	2	5	40
A33	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
A34	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	39
A35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
A37	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	41
A38	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	42
A39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
A40	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	38
A41	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
A42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
A43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A44	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
A45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
A46	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	44

A47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
A48	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
A49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
A50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A51	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
A52	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	42
A53	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	43
A54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A55	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
A56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A57	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
A58	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	45
A59	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	35
A60	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
A61	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
A62	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A63	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
A64	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	42
A65	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	43
A66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A67	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
A68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A69	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
A70	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	45
A71	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	35
A72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A73	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	4	39
A02	5	5	4	5	4	5	4	5	37
A03	4	4	5	5	5	4	5	5	37
A04	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A05	3	3	3	3	4	3	3	4	26
A06	3	3	4	4	5	3	4	4	30
A07	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A08	5	5	3	5	5	5	3	5	36
A09	5	5	5	5	5	4	5	5	39
A10	2	2	2	3	3	2	2	3	19
A11	4	5	4	5	5	5	4	5	37

[illegible]