

**PENGARUH SIKAP KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. (PERSERO)
TELEKOMUNIKASI INDONESIA
TBK WITEL MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : ANA MAWARNI
NPM : 1405160784
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ANA MAWARNI
NPM : 1405160784
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH SIKAP KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. (PERSERO) TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL MEDAN**

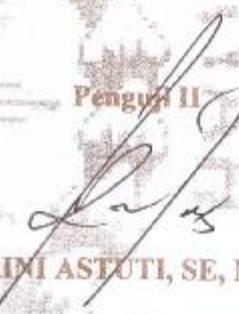
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

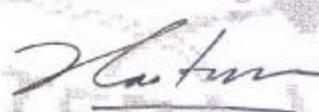
Penguji I


H. DEWI ANDRIANY, SE, MM

Penguji II


RIMI ASTUTI, SE, MM

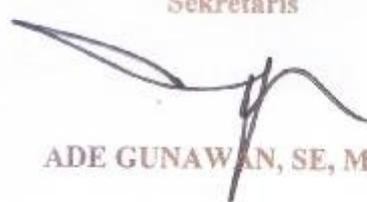
Pembimbing


HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si

Panitia Ujian

Sekretaris


H. JANURI, SE, MM, M.Si


ADE GUNAWAN, SE, 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 SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : ANA MAWARNI
N.P.M : 1405160784
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH SIKAP KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. (PERSERO)
TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK WITEL
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, SE, MM, M.Si



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ANA MAWARNI
 N.P.M : 1405160784
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH SIKAP KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. (PERSERO) TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12/3/2018	- perbaiki format penulisan - perbaiki daftar pustaka - tambahkan uji Asumsi Klasik - tambahkan Uji t dan uji F		
15/3/2018	- perbaiki daftar pustaka - perbaiki format penulisan - tambahkan Nama peneliti terdahulu di Bab IV		
20/3/2018	- perbaiki format penulisan - tambahkan uji F di bab IV - tambahkan Validitas dan Reliabilitas di Bab IV - tambahkan Kesimpulan & Saran - perbaiki daftar pustaka		
21/3/2018	ACC Sedang		

Medan, Maret 2018
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ANA MAWARNI
NPM : 1405160784
Konsentrasi : MSM (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/TESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak/plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

DU2F3AEFB17854892

6000
ENAM RIBU RUPIAH



ANA MAWARNI

NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

ANA MAWARNI, NPM : 1405160784 : Pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, teknik dalam analisis data dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20.00.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dari hasil uji hipotesis secara parsial. Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dari hasil uji hipotesis secara parsial. Sedangkan secara simultan sikap kerja dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

Kata kunci : *Kinerja Karyawan, Sikap Kerja dan Beban Kerja.*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum. Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji syukur kita panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Shalawat beriringan salam kita haribahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa umat manusia dari alam kegelapan menuju ke alam terang benderang. Penulis juga bersyukur diberikan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. (PERSERO) Telekomunikasi Indonesia Tbk, WITEL Medan ”** dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak hambatan-hambatan yang dihadapi, dan semua itu tidak akan teratasi tanpa adaya dukungan dari berbagai pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih terhadap semua pihak yang telah membantu terciptanya skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Terutama penulis ucapkan kepada:

1. Yang tercinta kedua orang tua penulis Bapak Suwarli dan Ibu Poniyah yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, serta seluruh keluarga besar yang mendukung penulisan dan doanya yang tiada henti-hentinya untuk penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, sebagai WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si sebagai WD III dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E.,M.Si sebagai sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Ibu Hastina Febriaty, S.E, M.Si. sebagai Dosen Pembimbing Proposal Skripsi yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Kepada Pimpinan PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Witel Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.

9. Seluruh staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam mendapatkan relasi dan informasi.
10. Kepada sahabat sahabat saya widyanti Johannes, putri yeni lestari, nova kurnia dewi, indri astari lubis,bella assel Belinda, dwi kesuma wardhani,debby rahmah, weni mardhatillah, yang telah memberi bimbingan dan bantuan serta kerjasama yang baik .

Akhir kata dengan kerendahan hati, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua. Amin
Ya Rabbal Alamin.

Wassalamualaikum wr.wb

Medan, Januari 2018

Penulis

ANA MAWARNI
NPM. 1405160784

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
c. Indikator Kinerja.....	9
2. Sikap Kerja.....	9
a. Pengertian Sikap Kerja	9
b. Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja	11
c. Indikator Sikap Kerja	12
3. Beban Kerja.....	13
a. Pengertian Beban Kerja	13
b. Macam-macam Beban Kerja.....	14
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	15
d. Indikator Beban Kerja.....	17
B. Kerangka Konseptual	18
1. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
3. Pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	25
C. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian.....	26
B. Defenisi Operasional	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
D. Populasi dan Sampel	30

E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Deskripsi Data.....	39
1. Karakteristik Responden.....	40
2. Analisis Variabel Penelitian.....	42
3. Uji Asumsi Klasik	50
4. Analisis Regresi Berganda.....	54
5. Pengujian Hipotesis	55
B. Pembahasan	58
1. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
3. Pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL III.1 Indikator Kinerja Karyawan	23
TABEL III.2 indikator Sikap Kerja.....	24
TABEL III.3 Indikator Beban Kerja	25
TABEL III.4 Waktu Penelitian	26
TABEL III.5 Skala Likert.....	28
TABEL III.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Sikap Kerja	30
TABEL III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja	30
TABEL III.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	30
TABEL III.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Sikap Kerja	32
TABEL III.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Beban Kerja	32
TABEL III.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan.....	33
TABEL IV.1 Skala Likert.....	39
TABEL IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
TABEL IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	41
TABEL IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
TABEL IV.5 Tabulasi Jawaban Responden Sikap Kerja.....	43
TABEL IV.6 Tabulasi Jawaban Responden Beban Kerja.....	45
TABEL IV.7 Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	48
TABEL IV.8 Multikolinearitas	52
TABEL IV.9 Regresi Berganda	54
TABEL IV.10 Uji T	55
TABEL IV.11 Uji F.....	57
TABEL IV.12 Nilai Korelasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR II.1 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	18
GAMBAR II.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
GAMBAR II.3 Pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
GAMBAR III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Parsial (Uji t)	37
GAMBAR III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Simultan (Uji F)	37
GAMBAR IV.1 Grafik Histogram	51
GAMBAR IV.2 Heterokedasitas	53

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	23
Tabel III.2 Indikator Sikap Kerja (X1)	24
Tabel III.3 Indikator Beban Kerja (X2)	25
Tabel III.4 Rincian Waktu Penelitian	26
Tabel III.5 Skala Likert	28
Tabel III.6 Uji Validitas Sikap Kerja	30
Tabel III.7 Uji Validitas Beban Kerja.....	30
Tabel III.8 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	30
Tabel III.9 Uji Reliabilitas Sikap Kerja.....	32
Tabel III.10 Uji Reliabilitas Beban Kerja.....	32
Tabel III.11 Uji Reliabilitas. Kinerja Karyawan.....	33
Tabel IV.1 Skala Likert	39
Tabel IV.2 Distribusi Responden Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel IV.5 Tabulasi Jawaban responden Sikap Kerja.....	43
Tabel IV.6 Tabulasi Jawaban responden Beban Kerja.....	45

Tabel IV.7 Tabulasi Jawaban responden Kinerja Karyawan.....	48
Tabel IV.8 Uji Multikolinieritas.....	52
Tabel IV.9 Uji Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel IV.10 Uji T.....	55
Tabel IV.11 Uji F.....	57
Tabel IV.12 Nilai Korelasi Ganda	57

DAFTAR GAMBAR

/Gambar II.1	Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
Gambar II.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
Gambar II.3	Pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	37
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	37
Gambar IV.1	Grafik Histogram	51
Gambar IV.2	Uji Heterokedastisitas	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang kinerjanya baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2013, hal.160). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga terdiri atas faktor psikologis terdiri atas : Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. (Nurjaman dan Umam (2012,hal.190)

Sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sikap (attitude) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok, kalau yang timbul terhadap sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif. Sedangkan perasaan tidak senang disebut sikap negatif. Kalau tidak timbul perasaan apa-apa berarti sikapnya netral (Sarwono, 2009, hal. 201).

Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban pegawai. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. Beban kerja adalah yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mu gkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Danang Sunyoto, 2016, hal. 64). Jika terjadi kesalahan atau error pada pekerjaan maka hal tersebut akan menyebabkan beban kerja kognitif atau beban fisik maupun beban secara mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat

mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (“TELKOM”, “Perseroan”, atau “Perusahaan”) adalah penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. TELKOM menyediakan layanan InfoComm, telepon tidak bergerak kabel (*fixed wireline*) dan telepon tidak bergerak nirkabel (*fixed wireless*), layanan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan.

Sebagai sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat karyawan, perusahaan ini juga tidak terlepas dari masalah sikap kerja dan kinerja karyawan. Para karyawan seringkali menghadapi masalah didalam lingkungan kerja, baik dengan rekan sekerja, atasan atau bahkan dengan pekerjaan itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja tersebut dapat disikapi positif atau negatif oleh karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti adanya atasan yang berpihak dengan pegawai lainnya, adanya aturan kerja lembur tanpa pemebritahuan terlebih dahulu. Tiap individu memiliki cara sendiri dalam menyikapi masalah yang mereka hadapi, namun perusahaan harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut agar tercipta suasana dan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain sikap, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan adalah beban kerja. Beban kerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dihadapi oleh para pegawai yaitu adanya kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan

jumlah pegawai yang dipekerjakan sedikit, sehingga menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi para pegawai. Akhirnya pegawai pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis adanya fenomena sikap dan beban kerja yang dapat dilihat dari pegawai yang hampir selalu pulang lebih lama dari jam kerja yang telah ditentukan dan akibat beban kerja yang berlebihan karyawan memiliki kecenderungan melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menimbulkan menurunnya kinerja para pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk menganalisis dan membahas masalah tentang: **“Pengaruh Sikap Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian masalah yang terjadi pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan, maka identifikasi masalah yang terjadi adalah sebagai berikut ;

1. Karyawan sering pulang lebih lama dari jam kerja yang telah ditentukan
2. Dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan cenderung terlambat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
3. Kinerja karyawan yang belum optimal yang di tandai dengan tidak tercapainya target atau tujuan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Setelah melalui proses pengidentifikasian masalah maka untuk memudahkan penulis serta untuk menghindari penelitian ini dari hal lain, maka penulis membatasi hanya pada Sikap Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai .

2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan?
- b. Apakah ada Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan?
- c. Apakah ada pengaruh sikap kerja dan beban Kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk ;

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Witel Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Witel Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Telkom Indonesia Witel Medan.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut maka manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan tentang pengaruh sikap kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dan sebagai tambahan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam memberikan kontribusi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Salah satu keberhasilan suatu perusahaan adalah tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung member kontribusi kepada perusahaan yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (stakeholders) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Prawirosentoso dalam Edy Sutrisno (2013, hal. 170) 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 moral maupun etika. Menurut Hasibuan (2013, hal.160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007, hal. 153) ,kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Nurjaman dan Umam (2012, hal. 190), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, antara lain :

- 1) Faktor individu
Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, keluarga, pendidikan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor Psikologis
Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi
Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*).

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007, hal. 155) faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan dan keeratan anggota team.
- 4) Faktor sistem , meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

- 5) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Indikator kinerja

Menurut Edy sutrisno (2013, hal. 172) indikator kinerja yaitu, antara lain :

- 1) Kualitas Kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas Kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) Waktu Kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
- 4) Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Fadel (2009, hal. 195) indikator kinerja yaitu, antara lain ;

- 1) Pemahaman atas tupoksi, dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing –masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Inovasi , memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- 3) Kecepatan kerja , dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada,
- 4) Keakuratan kerja, tidak hanya tepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
- 5) Kerjasama, kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2. Sikap kerja

a. pengertian sikap kerja

Sikap merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada

orang tersebut. Perubahan sikap yang sedang berlangsung merupakan perubahan sistem dari penilaian positif ke negatif atau sebaliknya, merasakan emosi dan sikap setuju atau tidak setuju terhadap objek. Objek sikap itu sendiri terdiri dari pengetahuan, penilaian, perasaan dan perubahan sikap.

Menurut Robbins (2007), sikap adalah pernyataan evaluatif – baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Menurut Saifuddin Azwar (2013, hal.5) sikap adalah suatu pola perilaku, tendensi, atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan.

Menurut Sarwono (2009, hal. 201) sikap (attitude) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok, kalau yang timbul terhadap sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif. Sedangkan perasaan tidak senang disebut sikap negatif. Kalau tidak timbul perasaan apa-apa berarti sikapnya netral.

Berdasarkan pendapat pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecendrungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkan dalam pekerjaannya

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi sikap kerja

Menurut Blum dan Naylor (Aniek, 2005) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi sikap kerja adalah :

1) Kondisi kerja

Situasi kerja yang meliputi lingkungan fisik ataupun lingkungan social yang menjamin akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Adanya rasa nyaman akan mempengaruhi semangat dan kualitas karyawan.

2) Pengawasan atasan

Seorang pimpinan yang melakukan pengawasan terhadap karyawan dengan baik dan penuh perhatian pada umumnya berpengaruh terhadap sikap dan semangat kerja karyawan.

3) Kerja sama dari teman sekerja

Adanya teman sekerja yang dapat bekerja sama akan sangat mendukung kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Keamanan

Adanya rasa aman yang tercipta serta lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan.

5) Kesempatan untuk maju

Adanya jaminan masa depan yang lebih baik dalam karier baik promosi jabatan dan jaminan hari tua.

6) Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas- fasilitas yang digunakan karyawan dalam pekerjaannya.

7) Gaji

Rasa senang terhadap imbalan yang diberikan perusahaan baik yang berupa gaji pokok, tunjangan dan sebagainya yang akan mempengaruhi sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Indikator sikap

Menurut Munandar dalam Jamridafrizal (2002), indikator sikap adalah sebagai berikut :

- 1) Berfikir Fleksibel dan bebas dalam berikir
- 2) Kebebasan dalam berekspresi
- 3) Sangat berminat terhadap aktivitas kreatif
- 4) Kepercayaan pada gagasan sendiri
- 5) Keterlibatan dalam tugas.

Menurut Robbins (2006, hal. 93) , indikator sikap adalah sebagai berikut :

- a. Kognitif
 - 1) Kebijakan pimpinan
 - 2) Integritas kerja
 - 3) Aturan kerja
 - 4) Budaya kerja
- b. Afektif
 - 1) Defragmentasi
 - 2) Pola kerja
 - 3) Target kerja
 - 4) Evaluasi kerja
- c. Perilaku
 - 1) Motivasi kerja
 - 2) Besarnya gaji
 - 3) Besarnya penghargaan
 - 4) Sikap bekerja

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2016, hal. 64) beban kerja adalah yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Adil kurnia (2010), beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal

Sedangkan menurut kesimpulan Dhania (2010, hal. 2) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas mengenai beban kerja,maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

b. Macam-macam Beban Kerja

Menurut Munandar (2014, hal. 383) beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut kedalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit ‘kuantitatif’, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk

diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang yang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan /atau potensi dari tenaga kerja. Menurut Munandar dalam Tambunan (2013), mengklarifikasikan beban kerja sebagai berikut :

1) Beban berlebih kuantitatif

Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini ialah desakan waktu. Waktu dalam masyarakat merupakan satu unsur yang sangat penting. Setiap tugas yang diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pada saat-saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi yang menyebabkan prestasi kerja yang tinggi. Namun, bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif.

2) Beban terlalu sedikit kuantitatif

Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Kemajuan teknologi dan peningkatan otomatisasi dalam industri di satu pihak dapat mengarah pada makin menjadinya majemuk pekerjaan, di lain pihak pada tingkat teknologi menengah, mengarah pada penyederhanaan pekerjaan. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton.

3) Beban berlebih kualitatif

Dengan kemajuan teknologi makin dirasakan kehidupan menjadi lebih majemuk. Pekerjaan yang sederhana ,pekerjaan yang dilakukan dengan tangan (pekerjaan manual) makin banyak tidak dilakukan lagi oleh tenaga kerja, tetapi telah diganti oleh mesin atau robot. Kemajemukan pekerjaan ini yang mengakibatkan adanya beban berlebihan kualitatif.

4) Beban terlalu sedikit kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif dapat merusak pengaruhnya seperti beban berlebihan kualitatif, dalam hal ini tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang di perolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Disini pun dapat timbul kebosanan dan gangguan dalam perhatian sehingga dapat mengakibatkan hal-hal yang parah. Beban terlalu sedikit yang disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja.

5) Beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif

Proses pengambilan keputusan merupakan satu kombinasi yang unik dari faktor-faktor yang dapat mengarah ke berkembangnya kondisi-kondisi beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif pada waktu yang sama. Proses pengambilan keputusan mencakup membuat pilihan antara beberapa kemungkinan/alternatif.

c. faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar

tubuh pegawai, sementara faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh pegawai, menurut Rodahl dalam Prihatini (2007, hal. 25) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan saranakerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis .
Ketiga aspek ini disebut wring stressor.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan keinginan dan kepuasan).

d. Indikator-indikator Beban Kerja

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dalam waktu tertentu, beban kerja yang terlalu tinggi biasanya akan mengakibatkan stres kerja, sementara beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan para karyawan. Berdasarkan pembahasan variable beban kerja maka dapat dirumuskan indikator yang digunakan untuk mengukur persepsi beban kerja menurut Gibson et.al dalam Ridwan (2014, hal. 31) sebagai berikut :

- 1) Tingkat kesulitan pekerjaan
- 2) Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan
- 3) Jumlah tugas
- 4) Kondisi fisik
- 5) Tanggung jawab (beban kerja psikologis)

Indikator Beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012, hal. 22) yaitu :

- 1) Target Yang Harus dicapai

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

- 2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya.

- 3) Standar Pekerjaan

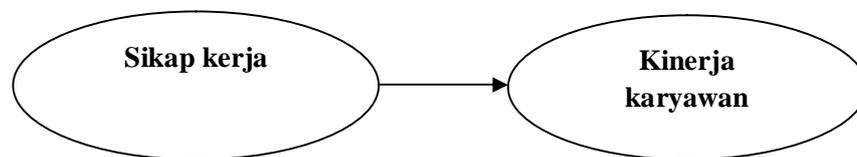
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh sikap kerja terhadap Kinerja karyawan

Pentingnya masalah sikap sering dikaitkan dengan perilaku atau perbuatan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Sikap yang ada pada seseorang akan memberikan warna atau corak pada perilaku atau perbuatan orang yang bersangkutan.

Hasil penelitian Sukma manggarsari (2015) yang berjudul Pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol- Pandaan, Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ,yang artinya bahwa semakin tinggi sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.



Gambar II.1 Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan

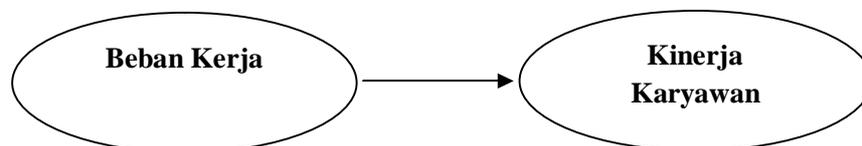
2. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga mengganggu kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Tidak hanya beban kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja seorang karyawan. Apabila beban kerjanya terlalu rendah, kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan semaksimal mungkin. Beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi dan mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar.

Hasil penelitian terdahulu menurut Yudha Adityawarman (2015), dengan judul pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rekot, menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari uraian dan teori tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.



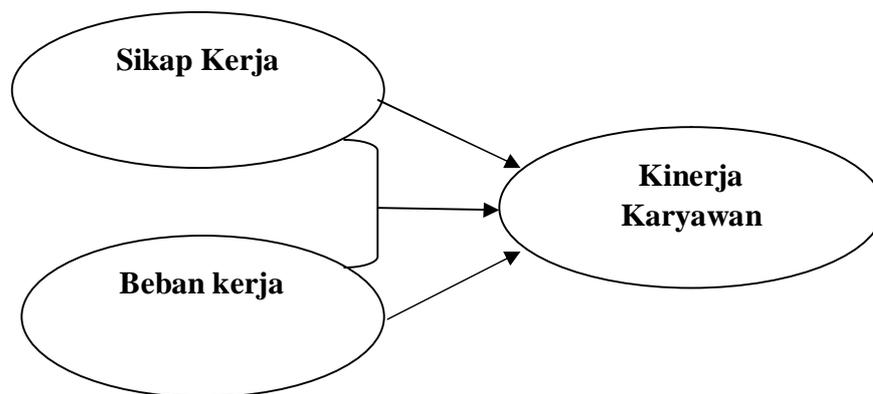
Gambar II.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh sikap kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian terdahulu menurut Sujarwanto (2016), dengan judul pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Yogyakarta, menunjukkan bahwa Sikap Kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka jelas terdapat pengaruh antara sikap kerja terhadap kinerja dan terdapat pengaruh anantara beban kerja terhadap kinerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut sugiono (2008, hal. 96) “hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.”

Dari rumusan masalah yang dikemukakan diatas,maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Adanya pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan.
2. Adanya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan.
3. Adanya pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif.

Disini penulis juga menggunakan pendekatan asosiatif, menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

B. Definisi operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variable sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu :

1. Kinerja (Y)

menurut Mangkunegara dalam Carudin (2011, hal. 3) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Regina (2010) mengatakan bahwa kinerja

merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini kinerja yang dimaksud adalah kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Medan.

Adapun indikator yang digunakan untuk menguji Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah :

Tabel III.1

Indikator Kinerja karyawan

No.	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Waktu kerja
4.	Kerjasama

Sumber : Edy Sutrisno (2013,hal. 172)

2. Sikap Kerja (X₁)

Menurut Sarwono (2009, hal. 201) sikap (attitude) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok, kalau yang timbul terhadap sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif. Sedangkan perasaan tidak senang disebut sikap negatif. Kalau tidak timbul perasaan apa-apa berarti sikapnya netral.

. Dalam peneliti ini sikap kerja yang dimaksud adalah sikap kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan.

Adapun indikator yang digunakan untuk menguji sikap kerja dalam penelitian ini adalah :

Tabel III-2
Indikator Sikap Kerja

No.	Indikator
1.	Kognitif
2.	Afektif
3.	Perilaku

Sumber : Robbins (2006, hal. 9)

3. Beban kerja (X_2)

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Dalam penelitian ini beban kerja yang dimaksud adalah beban kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan.

Adapun indikator yang digunakan untuk menguji beban kerja dalam penelitian ini adalah :

Tabel III -3
Indikator Beban Kerja

No.	Indikator
1.	Tingkat kesulitan pekerjaan
2.	Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan
3.	Jumlah tugas
4.	Kondisi fisik
5.	Tanggung jawab (beban kerja psikologis)

Sumber : Gibson et.al dalam Ridwan (2014, hal.31)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telekomunikasi Indonesia witel Medan yang beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin No. 13 Medan. Waktu penelitian direncanakan akan dilaksanakan selama 5 bulan yang dimulai pada bulan November 2017 sampai dengan Maret.

TABEL III-4
Jadwal Penelitian

NO	Proses Kegiatan	Nov 2017				Des 2017				Jan 2017				Febr 2017			Mar 2018						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pengajuan Judul			■	■																		
2	Pembuatan Proposal					■	■	■	■														
3	Perbaikan Proposal									■	■	■	■										
4	Riset												■	■									
5	Seminar Proposal													■									
6	Bimbingan Skripsi														■	■							
7	Penyusunan skripsi																	■	■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau																					■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2012, hal.50) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan yang berjumlah 70 Orang. Berikut ini adalah keterangan dari jumlah populasi.

2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh, dimana

semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan yaitu sebanyak 70 Orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.70) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari pusat data PT. Telkom Indonesia Witel Medan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuisoner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” , setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel III-6

Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan yang beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin No. 13 Medan.

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan realibilitas yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

Keterangan :

N	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum xi$	= jumlah pengamatan variabel x
$\sum yi$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum xi^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum yi^2)$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum xi)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum yi)^2$	= pengamatan jumlah variabel y
$\sum xiyi$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Hipotesisnya adalah :

$H_0: p=0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)].

$H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)].

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

Dari penjelasan diatas maka berikut ini adalah tabel validitas instrumen :

Tabel- III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Sikap Kerja (X1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,422	4,216	Valid
2	0,421	4,216	Valid
3	0,428	4,216	Valid
4	0,403	4,216	Valid
5	0,675	4,216	Valid
6	0,382	4,216	Valid
7	0,511	4,216	Valid
8	0,536	4,216	Valid
9	0,380	4,216	Valid
10	0,675	4,216	Valid

Tabel- III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X2)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,427	4,216	Valid
2	0,343	4,216	Valid
3	0,327	4,216	Valid
4	0,569	4,216	Valid
5	0,499	4,216	Valid
6	0,709	4,216	Valid
7	0,588	4,216	Valid
8	0,714	4,216	Valid
9	0,695	4,216	Valid
10	0,631	4,216	Valid

Tabel- III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,696	4,216	Valid
2	0,648	4,216	Valid
3	0,637	4,216	Valid
4	0,579	4,216	Valid
5	0,577	4,216	Valid
6	0,536	4,216	Valid
7	0,574	4,216	Valid
8	0,348	4,216	Valid
9	0,267	4,216	Valid
10	0,326	4,216	Valid

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya”.

Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi & Irfan (2013, hal.83-84) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrument (*Cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* \geq 0,6 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)

2) Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,791 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel-III.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Sikap Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	10

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,652 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel-III.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Beban Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	10

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,756 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel-III.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.699	10

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,699 < 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable atau tidak terpercaya.

2. Interview

Teknik ini merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian kualitatif maupun pengumpulan data kuantitatif. Adapaun pihak yg diinterview adalah salah seorang pimpinan yang ada di departemen sumberdaya manusia. Maksud interview ini adalah untuk mengetahui masalah yang terjadi diperusahaan khususnya yang berkaitan dengan sikap kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

X_1 = Sikap Kerja

X_2 = Beban Kerja

e = Error

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013 hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolienaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolienaritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolienaritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolienaritas adalah nilai *tolerance* $< 0,05$ atau sama dengan $VIF > 5$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu 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. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

keterangan :

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

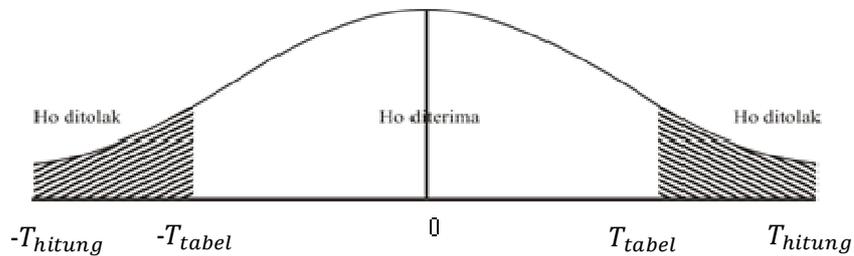
n = jumlah sampel

pengujian adalah:

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

Kriteria pengambilan keputusan

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
2. H_0 ditolak jika : 1. $T_{hitung} > t_{tabel}$ 2. $\bar{t}_{hitung} < - t_{tabel}$



b. Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

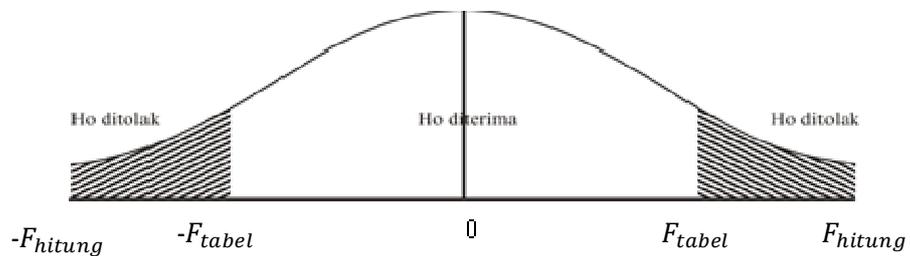
n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y.

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 70 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Pada penelitian ini penulis menggunakan angket sebagai alat untuk mengumpulkan data agar dapat menghasilkan penelitian menggunakan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan di isi oleh para responden.

Dalam mengisi angket pernyataan responden diberi petunjuk dalam *skala likert*, respnden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban, berikut ini adalah tabel skala likert yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel – IV.1 Skala likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

1. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 70 orang responden tentu memiliki perbedaan karakteristik baik secara jenis kelamin, usia, dan banyaknya karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Oleh karena itu perlu ada pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel – IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase %
1.	Pria	38	54%
2.	Wanita	32	46%
	Jumlah	70 orang	100%

Dari jumlah diatas bahwa responden penelitian ini terdiri dari pria 38 orang (54%) dan wanita 32 orang (46)%. Persentase karyawan pria dan karyawan wanita memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel

Medan tidak di dominasi jenis kelamin, tetapi setiap pria maupun wanita memiliki pendapat mengenai sikap kerja ,beban kerja dan kinerja karyawan.

b. Kelompok usia

Tabel – IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase%
1	20-25	25	35,7%
2	26-30	23	32,8%
3	31-40	15	21,4%
4	40 tahun keatas	7	10%
	Jumlah	70 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan terdiri berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan tidak di dominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai pandangan yang sama mengenai kinerja karyawan.

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel – IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1	SMA	20	28,6%
2	D3	23	32,8%
3	S1-S2	27	38,6%
	Jumlah	70 orang	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan dari responden adalah S1-S2 sebanyak 27 orang (38,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan lebih banyak yang berpendidikan S1-S2.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih memahami, beriku ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel – IV.5

Tabulasi Jawaban Responden Sikap Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1-1	15	21%	47	67%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
2	X1-2	16	23%	42	60%	12	17%	0	0%	0	0%	70	100%
3	X1-3	7	10%	47	67%	16	23%	0	0%	0	0%	70	100%
4	X1-4	8	11%	57	81%	6	9%	0	0%	0	0%	70	100%
5	X1-5	8	11%	38	54%	19	27%	5	7%	0	0%	70	100%
6	X1-6	19	27%	45	64%	6	9%	0	0%	0	0%	70	100%
7	X1-7	7	10%	47	67%	13	19%	2	3%	1	1%	70	100%
8	X1-8	7	10%	49	70%	13	19%	1	1%	0	0%	70	100%
9	X1-9	16	23%	53	76%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
10	X1-10	8	11%	38	54%	5	7%	5	7%	0	0%	70	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai sikap kerja (X_1).

1. Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden memiliki sikap yang optimis dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini ditunjukkan oleh 47 orang responden atau 67% responden menjawab setuju.

2. Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa responden selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini ditunjukkan oleh 42 orang responden atau 60% responden menjawab setuju.
3. Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa responden mampu mengontrol emosional saya ketika sedang bekerja, hal ini ditunjukkan oleh 47 responden atau 67% responden menjawab setuju.
4. Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa responden selalu serius dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini ditunjukkan oleh 57 orang atau 81% responden menjawab setuju.
5. Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa responden senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan, hal ini ditunjukkan oleh 38 orang responden atau 54% responden menjawab setuju.
6. Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa responden memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/kelompok, hal ini ditunjukkan oleh 45 orang responden atau 64% responden menjawab setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa responden memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan harapan organisasi, hal ini ditunjukkan oleh 47 orang responden atau 67% responden menjawab setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa responden selalu datang tepat waktu, hal ini ditunjukkan oleh 49 orang responden atau 70% responden menjawab setuju.

9. Pada pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa responden dapat diterima dengan baik oleh lingkungan tempat kerja, hal ini ditunjukkan oleh 53 orang responden atau 76% responden menjawab setuju.

10. Pada pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa responden selalu mengikuti prosedur perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 38 orang atau 54% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sikap kerja yang ada di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan sudah cukup baik dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju. Namun masih ada terlihat beberapa karyawan menyatakan kurang setuju dalam hal sikap kerja.

Tabel –IV.6
Tabulasi Jawaban Responden Beban Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2-1	19	27%	42	60%	9	13%	0	0%	0	0%	70	100%
2	X2-2	17	24%	46	66%	7	10%	0	0%	0	0%	70	100%
3	X2-3	17	24%	42	60%	11	16%	1	1%	0	0%	70	100%
4	X2-4	22	31%	41	59%	6	9%	1	1%	0	0%	70	100%
5	X2-5	12	17%	48	69%	8	11%	2	3%	0	0%	70	100%
6	X2-6	18	26%	34	49%	16	23%	2	3%	0	0%	70	100%
7	X2-7	9	13%	34	49%	20	29%	7	10%	0	0%	70	100%
8	X2-8	10	14%	45	64%	12	17%	2	3%	1	1%	70	100%
9	X2-9	7	10%	46	66%	13	19%	2	3%	2	3%	70	100%
10	X2-10	4	6%	47	67%	12	17%	4	6%	3	4%	70	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai beban kerja (X_2).

1. Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa teknologi membantu memudahkan pekerjaan responden dan organisasi, hal ini ditunjukkan oleh 42 orang responden atau 60% responden menjawab setuju.
2. Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa bila pekerjaan sudah selesai tepat waktu maka bisa melakukan aktivitas kerja lainnya, hal ini ditunjukkan oleh 46 orang responden atau 66% responden menjawab setuju.
3. Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa tugas yang diberikan atasan sesuai dengan keahlian saya, hal ini ditunjukkan oleh 42 orang responden atau 60% responden menjawab setuju.
4. Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa yang responden lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 41 orang responden atau 59% responden menjawab setuju.
5. Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa selama ini responden merasa ide-ide nya dapat digunakan dengan baik dalam bekerja, hal ini ditunjukkan oleh 48 orang responden atau 69% responden menjawab setuju.
6. Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, hal ini ditunjukkan oleh 34 orang responden atau 49% responden menjawab setuju.

7. Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa responden menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan, hal ini ditunjukkan oleh 34 orang responden atau 49% responden menjawab setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa responden siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, hal ini ditunjukkan oleh 45 orang responden atau 64% responden menjawab setuju.
9. Pada pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa responden diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini ditunjukkan oleh 46 orang responden atau 66% responden menjawab setuju.
10. Pada pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa responden selalu meminimalisir tingkat kesalahandalam bekerja,hal ini ditunjukkan oleh 47 orang responden atau 67% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan memiliki beban kerja yang tidak terlalu tinggi, dan tida terlalu rendah dengan demikian masih terdapat beberapa karyawan yang menjawab kurang setuju.

Tabel –IV.7

Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y-1	26	37%	40	57%	3	4%	1	1%	0	0%	70	100%
2	Y-2	29	41%	36	51%	5	7%	0	0%	0	0%	70	100%
3	Y-3	21	30%	45	64%	4	6%	0	0%	0	0%	70	100%
4	Y-4	25	36%	36	51%	9	13%	0	0%	0	0%	70	100%
5	Y-5	16	23%	50	71%	3	4%	1	1%	0	0%	70	100%
6	Y-6	25	36%	44	63%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
7	Y-7	18	26%	51	73%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
8	Y-8	16	23%	42	60%	12	17%	0	0%	0	0%	70	100%
9	Y-9	7	10%	47	67%	16	23%	0	0%	0	0%	70	100%
10	Y-10	8	11%	57	81%	5	7%	0	0%	0	0%	70	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-7 menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kinerja karyawan(Y).

1. Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik, hal ini ditunjukkan oleh 40 orang responden atau 57% responden menjawab setuju.
2. Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa dengan adanya kerja sama yang baik maka akan mempercepat pekerjaan anda, hal ini ditunjukkan oleh 36 orang responden atau 51% responden menjawab setuju.

3. Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa pekerjaan akan cepat selesai apabila sesuai dengan bidangnya masing-masing, hal ini ditunjukkan oleh 45 orang responden atau 64% responden menjawab setuju.
4. Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik akan mendapatkan reward/promosi dari pimpinan organisasi, hal ini ditunjukkan oleh 36 orang responden atau 51% responden menjawab setuju.
5. Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa responden menyelesaikan tugas tepat waktu, hal ini ditunjukkan oleh 50 orang responden atau 71% responden menjawab setuju.
6. Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, hal ini ditunjukkan oleh 44 orang responden atau 63% responden menjawab setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa para pegawai di PT.Telkom bekerja dengan sungguh-sungguh, hal ini ditunjukkan oleh 51 orang responden 73% responden menjawab setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa responden memiliki antusias tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini ditunjukkan oleh 42 orang responden 60% responden menjawab setuju.
9. Pada pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa responden selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 47 orang responden 67% responden yang menjawab setuju.

10. Pada pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa responden dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan, hal ini ditunjukkan oleh 57 orang responden 81% responden menjawab setuju.

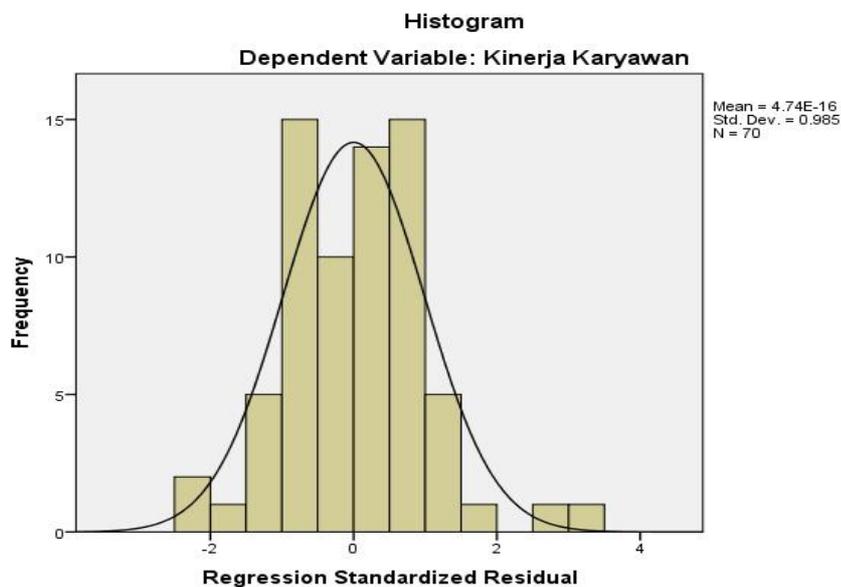
Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk,witel Medan memiliki kinerja yang tinggi dengan demikian dapat dikatakan bahwa para pegawai telah memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik, namun masih ada beberapa pegawai yang menjawab kurang setuju.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

a. Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan.



Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variable independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.934	4.445		3.809	.000		
	Sikap Kerja (X ₁)	.547	.107	.535	5.114	.000	.905	1.106
	Beban Kerja (X ₂)	.086	.080	.112	1.074	.287	.905	1.106

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

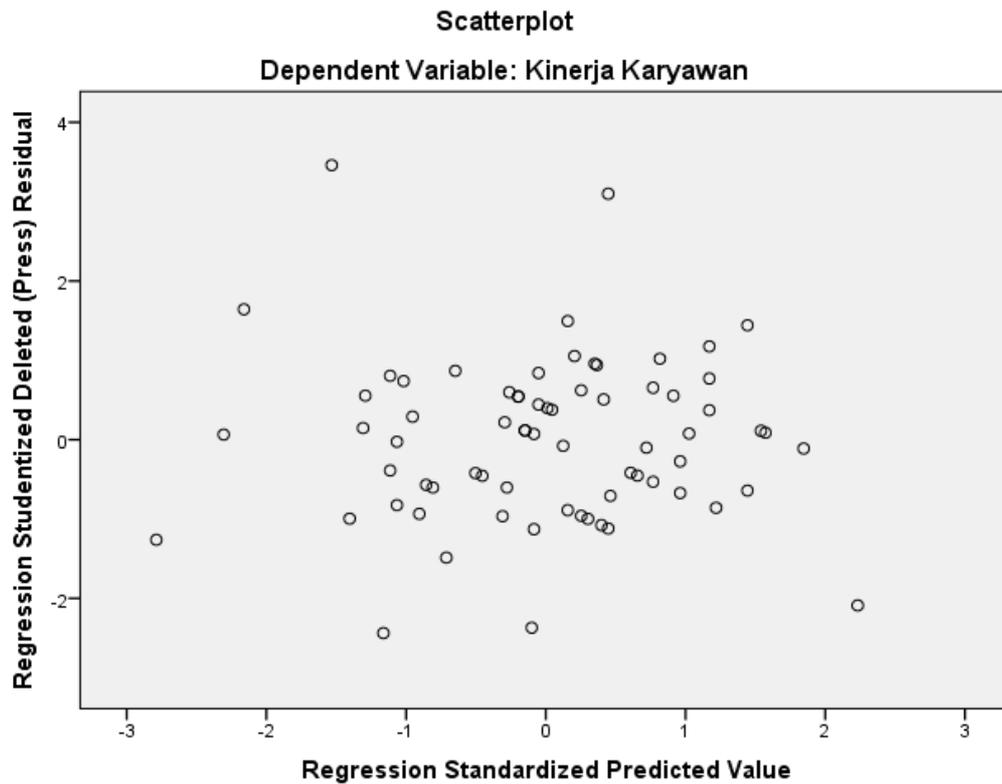
Kedua variabel independen yakni sikap kerja dan beban kerja memiliki nilai VIF 1,106 dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Gambar – IV.2 Heteroskedastisitas



Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan data dalam gambar IV.2 diatas tampak bahwa grafik *scatterplots* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisita.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel – IV.9 Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.934	4.445		3.809	.000
1 Sikap Kerja (X ₁)	.547	.107	.535	5.114	.000
Beban Kerja (X ₂)	.086	.080	.112	1.074	.287

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas, maka bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 16,934 + 0,0547X_1 + 0,086X_2 + e$$

Persamaan diatas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas (sikap kerja) memiliki koefisien b₁ yang positif, dapat diartikan jika sikap kerja dan beban kerja lebih ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel sikap kerja (X₁) memiliki kontribusi yang paling besar diantara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

5. Pengujian Hipotesis

a. pengujian Secara Parsial

Tabel – IV.10 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.934	4.445		3.809	.000
1 Sikap Kerja (X ₁)	.547	.107	.535	5.114	.000
1 Beban Kerja (X ₂)	.086	.080	.112	1.074	.287

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Untuk menghitung seberapa besar t_{tabel} terlebih dahulu harus mengikuti dfnya.

Untuk menghitung df dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$df = n - 2$$

$$= 70 - 2 = 68$$

Maka nilai t_{tabel} adalah 1,667 pada $\alpha = 0,05$

1. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.10 diatas, berdasarkan perolehan hasil Uji t diatas terlihat nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} (5,114) > t_{\text{tabel}} (1,667)$. Dapat dijelaskan bahwa variabel sikap kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). artinya jika program sikap kerja di PT. (Persero) Telekomunikasi

Indonesia Tbk, Witel Medan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Dari tabel IV.10 diatas, berdasarkan perolehan hasil Uji t diatas terlihat nilai $(0,247) > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (1,074) < t_{tabel} (1,667)$. Dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja (X_2) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika beban kerja meningkat di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

a. Pengujian secara serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah Sikap Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi kedalam hipotesis statistic sebagai berikut :

$H_0 : \beta=0$, artinya {sikap kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan}

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya { sikap kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan }

Ketentuan nya jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel anova $< 0,05$ maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut:

Tabel – IV.11 Uji F**ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	220.577	2	110.288	16.973	.000 ^a
Residual	435.366	67	6.498		
Total	655.943	69			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Sikap Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Pengujian secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y dengan SPSS adalah bahwa tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16.973 dengan nilai profitabilitas (sig)=0,000. Nilai F_{hitung} (16.973) F_{tabel} (3,13), nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) sikap kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf 0,05.

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh penerapan sikap kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan digunakan kolerasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai koefisien kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel –IV.12 Uji Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.316		2.54912

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Sikap Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel diatas menunjukkan sikap kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai *R-Square*, yaitu sebesar 0,336 (33,6%) yang dapat diartikan bahwa variabel sikap kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar (33,6%) terhadap kinerja karyawan (Y) dan 66,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel sikap kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) yang tidak dijelaskan dalam variabel ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Sikap Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel sikap kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan .

Hasil penelitian Sukma manggarsari (2015) menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ,yang artinya bahwa semakin tinggi sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan ,artinya bahwa semakin tinggi sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Hal ini dibuktikan dari uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $(0,247) > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (1,074) < t_{tabel} (1,667)$. nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig $0,247 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Adityawarman (2015) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Sikap Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F diatas dengan Sig $0,000 < 0,05$ atau $F_{hitung} F_{tabel}$ yaitu $16,973 > 3,13$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Sikap Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sikap kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. semakin tinggi sikap kerja karyawan dan semakin sedikit beban kerja karyawan maka kinerja pegawainya juga akan semakin baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai sikap kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial , sikap kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Hal ini berarti jika sikap kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Dari pengujian terlihat bahwa variabel beban kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pengaruh positif variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan perolehan uji t terlihat signifikan ($0,287 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (1.074) < t_{tabel} (1,667)$, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Dilihat dari hasil uji korelasi determinasi dapat ditunjukkan bahwa nilai *R-Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,336 (33,6%) yang dapat diartikan bahwa variabel sikap kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar (33,6%) terhadap kinerja karyawan (Y) dan 66,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel sikap kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian yang dilaksanakan penulis pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan mengenai pengaruh sikap kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka penulis mencoba memberi saran untuk perusahaan ini. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kinerja karyawan nya karena kinerja merupakan penentu dari tercapainya tujuan perusahaan.
2. Perusahaan juga sebaiknya lebih memperhatikan sikap kerja karyawan, apabila semakin tinggi atau semakin baik sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.
3. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan oleh karyawan, karena dengan beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, tidak hanya beban kerja yang terlalu tinggi. , beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja seorang karyawan. Apabila beban kerjanya terlalu rendah, kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan semaksimal mungkin. Beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi dan mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aditya Reza, Regina, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Adil Kurnia, 2010, *Workshop Workload Analysis Beban Kerja* <http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-beban-kerja>
- Astianto., Anggit dan Suprihhadi., Heru. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal ilmu dan riset Manajemen Vol. 3, No.7, 2014
- Azwar, S, 2009, *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*, Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Dhania Rama, Dhini. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. Kudus: Universitas Muria Kudus.
- Danang Sunyoto. (2016). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Haryono, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Jakarta.
- Juliandi, Azwar dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Lilis Dian Prihatini (2007). “*Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di tiap ruang rawat inap RSUD Sidikalang*”. Tesis S2, Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Maulina Hariyati (2011).” *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Linting Manual di PT.Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*”. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Nurjaman, Kadar dan Khaerul Umam. 2012. *Komunikasi & Public Relation*. Bandung: CV. Pustaka Setia

- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*". Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22
- Riyadi Ridwan. (2014). "*Pengaruh Kompensasi, Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh*". Program Studi Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh- Darussalam.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi* , Jakarta : Salemba Empat Hal 22.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Yudha Adityawarman (2015). "*Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot*". Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis Institut Pertanian Bogor.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Ana Mawarni
NPM : 1405160784
Jurusan : Manajemen
Tempat, tanggal lahir : Aceh Timur, 18 Desember 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jln. Alfalah 6 No. 17
Email : anamawarni35@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Suwarli
Ibu : Poniem

Latar Belakang Pendidikan Formal

SDN 054001 bukit mas (2002-2008)
SMP N 1 Besitang (2008-2011)
SMA Dharma Patra (2011-2014)

Sikap kerja (X₁)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki sikap yang optimis dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Saya mampu mengontrol emosional saya ketika sedang bekerja.					
4.	Saya selalu serius dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Saya senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
6.	Saya memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/ kelompok.					
7.	Saya memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan harapan organisasi.					
8.	Saya selalu datang tepat waktu.					
9.	Saya dapat diterima dengan baik oleh lingkungan tempat kerja.					
10.	Selalu mengikuti prosedur perusahaan.					

Beban kerja (X₂)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Teknologi membantu memudahkan pekerjaan anda dan organisasi					
2.	Bila pekerjaan sudah selesai tepat waktu maka bisa melakukan aktivitas kerja yang lain.					
3.	Tugas yang diberikan atasan sesuai dengan keahlian saya.					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan.					
5.	Selama ini saya merasa ide-ide saya dapat digunakan dengan baik dalam bekerja					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.					
7.	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan .					
8.	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
9.	Saya diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10.	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.					

Kinerja (Y)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik					
2.	Dengan adanya kerja sama yang baik maka akan mempercepat pekerjaan anda.					
3.	Pekerjaan akan cepat selesai apabila sesuai dengan bidang masing- masing.					
4.	Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik akan mendapatkan reward/ promosi dari pimpinan organisasi.					
5.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.					
6.	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.					
7.	Para pegawai di PT.Telkom bekerja dengan sungguh- sungguh.					
8.	Memiliki antusias tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.					
10.	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.					

PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberi tanda checklist (√) pada jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling sesuai
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali

IDENTIFIKASI RESPONDEN

1. No. Responden : _____
2. Usia : 20-25 Thn 26-30 Thn 31-40 Thn
 >40 Thn
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Tingkat Pendidikan : SMA D3 S1-S2

KETERANGAN

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju