

ACII  
6/4 23 JP

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI KONVEKSI  
SAKINAH PALEMBANG**



**Skripsi oleh:  
SHAFIRA ARDELIA  
01011281924042  
Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI**  
**KONVEKSI SAKINAH PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Shafira Ardelia

NIM : 01011281924042

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal

Dosen Pembimbing



: 01 - 02 - 2023

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.  
NIP. 196211101991031006

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI**  
**KONVEKSI SAKINAH PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Shafira Ardelia

NIM : 01011281924042

Fakultas : Ekonomi

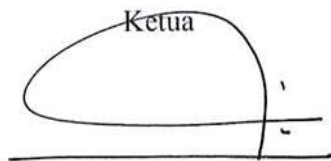
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 16 Maret 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 16 Maret 2023

Panitia Ujian Komprehensif

Ketua  


Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

Anggota



Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Au  


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shafira Ardelia

NIM : 01011281924042

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
KONVEKSI SAKINAH PALEMBANG”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

Anggota : Parama Santati, S.E., M.Kom

Tanggal Ujian : 16 Maret 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, Maret 2023



Shafira Ardelia

NIM. 01011281924042

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Hasil bisa saja mengkhianati usaha, tetapi yang tidak berusaha tidak akan berhasil. Semangat berusaha walaupun tidak tahu kapan berhasilnya”.

(Fiersa Besari)

“Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini”.

(Fardiyandi)

**Skripsi ini saya persembahkan kepada:**

- ❖ **Orang tua**
- ❖ **Saudara kandung**
- ❖ **Keluarga besar**
- ❖ **Almamater**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur tak terhingga kepada Allah *Subhanallahu wa ta'alla* yang Maha Agung dan Maha Pengasih atas nikmat dan rahmat-Nya, serta segala kekuatan, kemudahan, dan kelancaran sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Sakinah Palembang” dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam*, keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Skripsi ini saya buat sebagai syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapat pelajaran, dukungan, motivasi, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan skripsi ini.

Peneliti beranggapan bahwa skripsi ini merupakan karya terbaik yang dapat peneliti persembahkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Indralaya,   Maret 2023  
Penulis



Shafira Ardelia  
NIM. 01011281924042

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama berjalannya proses penelitian dan penulisan skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengutarakan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas berkat rahmat, ridho, dan karunia yang telah diberikan.
2. Kedua orang tua saya, Bapak R. Arfani, S.P., M.M. dan Ibu Muslindawati, terima kasih banyak selama ini telah mendukung saya baik secara materil dan moril dalam menempuh masa studi. Telah sabar menunggu saya selama proses dari awal kuliah sampai saat ini dengan berhasil mendapat gelar Sarjana Ekonomi ini. Terima kasih banyak atas dukungan dan kepercayaan penuh terhadap saya sebagai anak perempuan pertama di dalam keluarga. Gelar sarjana ini menjadi gelar pertama yang dirasakan baik bagi diri saya dan juga bagi kedua orang tua saya. Semoga kedepannya gelar ini dapat bermanfaat bagi diri saya, adik-adik saya, bagi keluarga dan juga bagi orang lain.
3. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam kesempurnaan skripsi.

5. Bapak Hasan Shahab selaku Pemilik Konveksi Sakinah Palembang yang sudah memberi saya izin untuk melaksanakan penelitian di konveksi ini.
6. Bapak H. Taufik, S.E., M.B.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
7. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Bapak Dr. Kemas Husni Thamrin, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang diberikan dan pengalaman yang sangat luar biasa selama ini.
12. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya pegawai bagian administrasi Jurusan Manajemen yang telah membantu saya selama masa perkuliahan terutama selama proses perskripsian.
13. Adik-adik saya tersayang, Shafina Eldaprilia, M. Adrian Arvanda, dan M. Daffa Rizki Febrian yang telah menghibur dan memberikan semangat selama proses menyelesaikan skripsi ini.



14. Diri saya, terima kasih sebesar-besarnya telah bertahan dalam menikmati proses skripsi yang panjang ini. Telah melalui berbagai macam hambatan baik dalam proses pengerjaan, proses revisi, dan juga proses perjalanan saya dalam bekerja keras untuk menyelesaikannya. Saya sudah berusaha semaksimal mungkin dari pagi sampai malam untuk mengerjakan skripsi ini. Semoga skripsi ini menjadi karya terbaik saya, dan memotivasi saya untuk lebih belajar lagi dan membuat karya lainnya.
15. Orang spesial, terima kasih telah menemani, memberikan *support*, dan selalu mengapresiasi capaian saya.
16. Sahabat seperjuangan kuliah, terima kasih telah menemani selama masa perkuliahan, berbagi suka duka, tempat keluh kesah, serta memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan ini terutama masa-masa dalam penulisan skripsi ini.
17. Teman-teman Manajemen angkatan 2019 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terima kasih untuk kisah kalian semua yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama masa perkuliahan. Saya bahagia dan bangga telah menjadi salah satu di antara kalian.
18. Terima kasih kepada semua pihak yang mungkin belum saya sebutkan namanya yang turut serta dalam perjalanan perkuliahan saya kurang lebih 4 tahun ini.

Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan dapat menginspirasi pembaca untuk menemukan beberapa penelitian yang baru dan inovatif.

Indralaya, Maret 2023  
Penulis



Shafira Ardelia  
NIM. 01011281924042

## ABSTRAK

### PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KONVEKSI SAKINAH PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Sakinah Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian. Jumlah populasi 48 orang karyawan dan sampel yang digunakan pada penelitian melalui metode *purposive sampling* adalah karyawan bagian produksi sebanyak 40 orang responden. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Sakinah Palembang.


**Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Karyawan**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN KONVEKSI SAKINAH  
PALEMBANG**

This study aims to analyze the effect of workload on employee performance at Palembang Sakinah Convection. The research method used is a quantitative method. Data collection techniques using research questionnaires. The total population is 48 employees and the sample used in the research using the purposive sampling method is employees in the production section of 40 respondents. Data were analyzed using simple linear regression analysis. The results of the study indicate that there is a negative and significant effect of workload on employee performance at the Palembang Sakinah Convection.

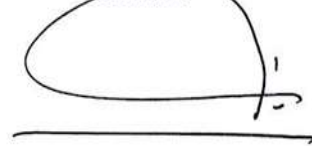
**Keywords : Workload, Employee Performance**

*Approved by,*  
*Chairman of The Management Department*



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

*Advisor*



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

**LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK**

Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari

Mahasiswa:

Nama : Shafira Ardelia

NIM : 01011281924042

Fakultas : Ekonomi

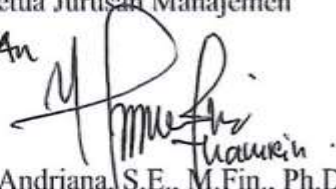
Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi  
Sakinah Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

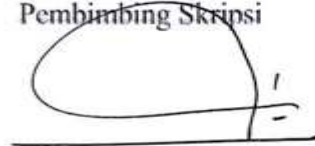
Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

An



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Shafira Ardelia  
NIM : 01011281924042  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 15 Juni 2002  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jalan Tanjung Harapan Komplek Puri Nusa Indah  
Alamat Email : [shafiraardelia15@gmail.com](mailto:shafiraardelia15@gmail.com)



### PENDIDIKAN FORMAL

- SD : SD Negeri 159 Palembang
- SMP : SMP Negeri 14 Palembang
- SMA : SMA Negeri 18 Palembang

### PENGALAMAN ORGANISASI

- Anggota Departemen PPSDM BEM KM FE UNSRI Periode 2019/2020
- Anggota Departemen PSDM BEM KM FE UNSRI Periode 2020/2021
- Anggota Departemen *Sport, Art, and Talent* IMAJE FE UNSRI Periode 2021/2022

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Beban Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Beban Kerja .....	7
2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Beban Kerja.....	8
2.1.3 Indikator Beban Kerja.....	9
2.2 Kinerja Karyawan .....	10
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	10
2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	11
2.2.3 Indikator Kinerja.....	12
2.3 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	13
2.4 Penelitian Terdahulu .....	14
2.5 Kerangka Konseptual .....	20
2.6 Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	22
3.2 Rancangan Penelitian .....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	22
3.3.1 Jenis Data.....	22

3.3.2	Sumber Data .....	23
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	24
3.5	Populasi dan Sampel .....	24
3.5.1	Populasi.....	24
3.5.2	Sampel .....	25
3.6	Uji Instrumen.....	25
3.6.1	Uji Validitas .....	25
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	26
3.6.3	Metode Suksesif Interval .....	27
3.7	Teknik Analisis Data .....	27
3.7.1	Analisis Regresi Linear Sederhana .....	27
3.7.2	Uji Korelasi dan Uji Determinasi .....	27
3.8	Uji Hipotesis.....	28
3.9	Definisi Operasional Variabel .....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>31</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	31
4.1.1	Profil Perusahaan .....	31
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	32
4.1.3	Logo Perusahaan .....	33
4.1.4	Bagan Organisasi .....	34
4.2	Hasil Penelitian .....	37
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden .....	37
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	40
4.2.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	50
4.2.4	Hasil Uji Statistik.....	53
4.2.5	Hasil Uji t.....	56
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>60</b>
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>62</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Beban Kerja .....	2
Tabel 1.2 Data Pencapaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi di Konveksi Sakinah Palembang Tahun 2017-2021.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	14
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert.....	24
Tabel 3.2 Pedoman Interval Uji Reliabilitas .....	26
Tabel 3.3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi .....	28
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	39
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X).....	41
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Beban Kerja (X).....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	53
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Korelasi dan Uji Determinasi .....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji t .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	21
Gambar 4.1 Logo Konveksi Sakinah Palembang .....	33
Gambar 4.2 Bagan Organisasi Konveksi Sakinah Palembang.....	34

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2: Tabulasi Data Pernyataan Responden .....	75
Lampiran 3: Metode Suksesif Interval .....	79
Lampiran 4: Tabulasi Data Responden .....	83
Lampiran 5: Hasil Output SPSS.....	90
Lampiran 6: Tabel r dan Tabel t.....	96

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Berdirinya suatu perusahaan tentunya mempunyai tujuan dalam mencapai keberhasilan agar perusahaan dapat mempertahankan keberlangsungannya. Perusahaan menuntut sumber daya manusia untuk bekerja dengan maksimal karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas karyawan yang bekerja. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan daya saing dengan memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik (Lestari dkk, 2020). Tanpa pengelolaan dan pemanfaatan dengan seimbang, karyawan dapat menjadi masalah bagi kelangsungan perusahaan (Rolos dkk, 2018). Karyawan memiliki fungsi penting dalam meningkatkan kapasitas dan memperkuat fondasi perusahaan dengan memberikan kontribusi pada perusahaan.

Seorang karyawan tidak terlepas dari beban kerja yang diterima di tempat kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mempunyai tanggung jawab dalam menuntaskan pekerjaannya. Beban kerja merupakan salah satu hal yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Huda dan Azar (2021) beban kerja terbagi menjadi tiga keadaan yaitu beban pekerjaan sesuai kriteria, beban pekerjaan terlalu tinggi (*overcapacity*), dan beban pekerjaan terlalu rendah (*undercapacity*). Timbulnya tekanan pada karyawan akibat beratnya beban pekerjaan sehingga menyebabkan kelebihan beban kerja.

Beban kerja terjadi jika adanya ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Karyawan akan merasa

lelah bekerja apabila kemampuan lebih rendah dibandingkan tuntutan pekerjaan, namun karyawan merasa bosan apabila kemampuan lebih tinggi dibandingkan tuntutan pekerjaan (Utomo, 2019). Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan mengakibatkan hasil kerja yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan memiliki waktu terbatas untuk menyelesaikan banyak tugas (Irawati dan Carrollina, 2017). Dengan adanya penyesuaian kapasitas pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan para karyawan dapat tercapainya kinerja karyawan yang memuaskan dan juga pencapaian perusahaan.

Peneliti melaksanakan pra-survey dengan meminta karyawan secara acak, kemudian terpilih 10 responden yakni Ibu R, Ibu K, Ibu F, Ibu L, Ibu U, Bapak U, Bapak M, Bapak B, Bapak MD, dan Bapak I untuk mengisi kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan mengutip dari Sunyoto (2017) mengenai beban kerja. Berikut tabel hasil kuesioner pra-survey di bawah ini:

**Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Beban Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Seberapa sering Anda merasa memperoleh beban pekerjaan yang sangat berat sehingga tidak memungkinkan Anda untuk menyelesaikannya sewaktu jam kerja?	9	1
2	Seberapa sering Anda merasa tidak sanggup menuntaskan permintaan pekerjaan dari berbagai orang yang berurusan kerja dengan Anda?	8	2
3	Seberapa sering Anda merasa bos Anda memantau pekerjaan Anda dengan sangat cermat?	6	4

4	Seberapa sering Anda menyadari bahwa pekerjaan yang harus Anda lakukan terpaksa mengorbankan kualitas pekerjaan yang sebenarnya dituntut oleh perusahaan?	6	4
---	---	---	---

Sumber: Konveksi Sakinah Palembang, 2022

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan Konveksi Sakinah Palembang condong memilih opsi jawaban “Ya” karena beban pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan. Dari data di atas, karyawan merasa tuntutan tugas pekerjaan terlalu berlebihan dengan jangka waktu yang terbatas sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Sebagian karyawan juga merasa tertekan akibat atasan yang cukup sering memantau dan mengecek hasil pekerjaan mereka. Beban pekerjaan yang terlampau berat dapat mengakibatkan kelelahan bekerja pada karyawan sehingga menurunnya kinerja karyawan.

Tuntutan pekerjaan yang masih belum seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Menurut Nabawi (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk memenuhi target kerja. Umumnya kinerja diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Suatu perusahaan tentunya menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi dan berpengalaman di bidangnya (Parashakti dan Putriawati, 2020). Namun, setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya menyebabkan tingkat kualitas yang

dihasilkan pun beragam. Dengan mengindahkan beban pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan dapat menciptakan kinerja karyawan yang memuaskan (Putri dkk, 2022). Kinerja karyawan yang rendah dapat diakibatkan oleh tingginya tingkat pembebanan yang ditanggung karyawan. Keadaan ini dapat dilihat dari target perusahaan dan capaian karyawan berdasarkan tabel di bawah ini:

**Tabel 1.2 Data Pencapaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi di Konveksi Sakinah Palembang Tahun 2017-2021**

Tahun	Target (Set)	Realisasi (Set)	Capaian (%)
2017	489.642	469.132	96
2018	462.345	462.427	100
2019	462.755	439.910	95
2020	445.298	425.375	96
2021	295.823	295.830	100

Sumber: Konveksi Sakinah Palembang, 2022

Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa target produksi seragam sekolah di Konveksi Sakinah Palembang tahun 2017 tidak terpenuhi disebabkan penetapan target yang terlalu banyak. Pada tahun 2018 target produksi yang terealisasi terpenuhi bahkan melebihi target karena pihak perusahaan menurunkan targetnya sejumlah 27.297 set akibat tidak tercapainya target di tahun sebelumnya. Namun, di tahun 2019 target produksi kembali tidak terpenuhi. Begitupun, di tahun 2020 jumlah target produksi juga tidak terpenuhi.

Sementara itu, di tahun 2021 perusahaan menurunkan target produksinya karena mengalami kerugian di tahun sebelumnya sehingga realisasinya terpenuhi. Dari data pencapaian kinerja karyawan bagian produksi di Konveksi Sakinah Palembang pada tahun 2017-2021 capaian yang diperoleh mengalami kenaikan dan

penurunan setiap tahunnya. Kelelahan bekerja secara fisik terjadi karena durasi kerja dan posisi tubuh saat bekerja tanpa henti menyebabkan nyeri leher, nyeri pinggang serta punggung terasa sakit sehingga mengurangi kinerja pada karyawan.

Beberapa penelitian mengungkapkan jika beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan meliputi penelitian yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018) beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan pada beban kerja, maka kinerja karyawan akan menurun. Sejalan dengan penelitian Sulastri dan Onsardi (2020) menerangkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh beratnya beban kerja yang diperoleh karyawan akibat kerap tidak mencapai target yang membuat karyawan merasa keberatan saat bekerja menimbulkan stres kerja pada karyawan yang mempengaruhi kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Rindorindo dkk, (2019) menunjukkan hasil yang sama bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohman dan Ichsan (2021) bertentangan dengan penelitian sebelumnya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkatnya beban kerja maka akan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sependapat dengan hal tersebut Arfani dan Luturlean (2018) menetapkan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan terdapat gap pada penelitian sebelumnya maka penelitian ini memfokus pada “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Sakinah Palembang”.



## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka rumusan masalah yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Sakinah Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Sakinah Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini, yaitu:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya memecahkan permasalahan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi atasan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan di Konveksi Sakinah Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, Teddy and Zainal Ilmi, Ariesta Heksarini. (2020). The Influence of Workload and Motivation on Employee Satisfaction and Performance of PT. Gema Soerya Samodra. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4 (3), 71–78.
- Agustine, Thia Dwi and Lenny Christina Nawangsari. (2020). The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT. Nayaka Era Husada Branch of Bekasi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5 (7), 1304–1312.
- Alwi, Alfian dan Indra Suhendra. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3 (1), 72–93.
- Anwar, Hairul dan Nurul Afna. (2022). Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ( Persero ) UP3 Banjarmasin. *BIMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2 (2), 72–81.
- Arfani, Moh Rizal dan Bachruddin Saleh Luturlean. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5 (2), 2770–2785.
- Arifin, Muhammad dan Agus Muharto. (2022). Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15 (1), 37.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukma, Erlangga Andi dan Farika Nikmah, Izzatul Ulya. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kebun Teh Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 15 (2), 203–209.
- Dijaya, I Gusti Komang dan Ni Nyoman Suryani, Sapta Rini Widyawati. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *VALUES*, 2 (3), 533–544.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, Jogiyanto (2018). *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: Andi.
- Hermawan, Eric. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1 (1), 53–62.
- Heryyanto, Asep. (2022). Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2 (1), 6.
- Huda, Miftahul dan Moh. Azus Shony Azar. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 13 (2), 160–172.
- Husin dan Nurwati, Sitti Aisyah. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10 (1), 69–78.
- Hutabarat, Julianus. (2017). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Irianto, Agus. (2017). *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Jalil, Abdul. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 1 (2), 117–134.
- Putra, Tommy Andres Adi dan Ni Nyoman Suryani, Sapta Rini Widyawati. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Bandung. *VALUES*, 2 (3), 721-727.
- Koesomowidjojo, Suci R. Marih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Layuk, Agustiani Sambo dan Gunawan, Hasmin Tamsah. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *YUME : Journal of Management*, 1 (3), 137–151.

- Lestari, Wahyu Muji dan Lie Liana, Ajeng Aquinia. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27 (2), 100–110.
- Lukito, Leonardo Hendy dan Ida Martini Alriani. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 45, 24–35.
- Lussier, Robert N. and John R. Hendon. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. Singapore: Sage Publications.
- Yusuf, Rika M. dan Rita N. Taroreh, Genita G. Lumintang. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal EMBA*, 7 (4), 4787–4797.
- Utami, Rejil dan Maria Magdalena. (2018). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1 (4), 1–15.
- Manalu, WAP Watson and Yusniar Lubis, Syaifuddin. (2022). Effect of Workload and Work Stress on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable in Rubber Plantation, Serdang II District PT. Perkebunan Nusantara III. *Enrichment: Journal of Management*, 12 (2), 1960–1970.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardianto, Adi. (2018). *Management Recruitment*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2016). *Human Resource Management* (Edisi 10 Jilid 3). Jakarta: Salemba Empat.
- Minarika, Anisa dan Renny Sri Purwanti, Ali Muhidin. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2 (1), 2.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), 170–183.

- Nurhasanah dan Jufrizen, Zulaspan Tupti. (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.
- Parashakti, Ryani dan Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan an Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1 (3), 290–304.
- Pramesthi, Ridha Andaru Jehan dan Anis Siti Hartati, Istiana Rahatmawati. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Stres Kerja. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 17 (1), 47-60.
- Putri, Ni Putu Chandra Saharani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4 (2), 55–60.
- Priyandi, Riki dan Paham Ginting, Yeni Asah. (2020). The Effect of Work Load, Discipline, and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department. *International Journal of Research and Review*, 7 (1), 372-383.
- Rindorindo, Rocky P. dan Sri Murni, Irvan Trang. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7 (4), 5953–5962.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2017). *Management*. New York: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2018). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, Malik Abdul dan Rully Moh. Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2 (1), 1–22.
- Rolos, Jeky K. R. dan Sofia A. P. Sambul, Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (4), 19–27.
- Irawati, Rusda dan Dini Arimbi Carollina. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5 (1), 51.

- Sulastrri dan Onsardi. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Bengkulu. *Journal of Management and Business*, 2 (1), 83-89.
- Saputri, Siska Dwi dan Muhammad Zakiy. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding UMY Grace*, 429–438.
- Utomo, Setiyo. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Parameter*, 4 (2).
- Sinaga, Onita Sari dan Abdurrozzaq Hasibuan, Efendi Eko Priyojadmiko, Marisi Butarbutar, Sukarman Purba, Karwanto Marto Silalahi, A. Nururrochman, Hidayatulloh, Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, Roni Mukti dan Leonardo Simorangkir, Satria Agung, Rachman Amin Angkat, Eni Ery Yanti. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7 (2), 217–225.
- Soelton, Mochamad dan Pudji Astuti, Naswardi, Ellya Susilowati, Tati Nugrahati. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Economic and Business Innovation*, 1 (1), 1–14.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumardjo, Mahendro dan Donni Juni Priansa. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publisher Service.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Syamsu, Nadya Nanavati dan Mochamad Soleton, Andesna Nanda, Ratyuhono, Linggarnusantara Putra, Putri Pebriani. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5 (1), 1.

- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri (Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja)*. Surakarta: Harapan Press.
- Tjiabrata, Fernando Reinhard dan Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 (2), 1570–1580.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wahyuni, Rika dan Hadi Hanafi. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche Journal*, 12 (1), 1–10.
- Yosiana and Adya Hermawati, Muchlis H. Mas'ud. (2020). The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3 (1), 37.
- Belawa, Anak Agung Oka Putra dan Ni Nyoman Suryani, I Nyoman Mustika. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuwuluk Oceano Seminyak. *VALUES*, 3 (1), 254-263.