

Pengaruh Beban Kerja dan Job Resources Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sumber Mekarsari

Indra Sakti

Islamic Community Development Study Program of the State Islamic University Syarif
Hidayatullah Jakarta

*e-mail: rianramadhan@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan Job Resources terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Tirta Sumber Mekarsari. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tirta Sumber Mekarsari. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah teknik sampling jenuh dengan menggunakan seluruh jumlah populasi menjadi sampel yang berjumlah 65 orang, dengan menggunakan periode tahun 2019-2024. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien determinasi (R), uji t (parsial) dan uji statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Berdasarkan hasil dalam penelitian dan pembahasan pada penelitian ini diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja , Job Resources, Beban Kerja

PENDAHULUAN

Pengaruh karyawan dalam perkembangan perusahaan juga sangat besar, penataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kerja yang optimal dan menghindari penurunan motivasi yang dilakukan karyawan. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan yang mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Persaingan bisnis yang semakin ketat, diharapkan pula adanya terobosan-terobosan dari setiap karyawan. Hal ini tentunya akan meningkatkan beban kerja bagi karyawan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah pemberian beban kerja oleh suatu organisasi atau perusahaan, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi perusahaan

memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Mangkunegara, 2017)

Kinerja karyawan berhubungan satu sama lain dengan beban kerja, karena dalam Memberikan posisi yang tepat pada karyawan suatu organisasi perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya (Neksen et al., 2021). Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Jika dalam organisasi memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa karyawan tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus (Neksen et al., 2021). Oleh sebab itu, perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan. Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan karyawan akan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.

Begitu pula hal nya di PT. Tirta Sumber Mekarsari yang dimana memiliki visi menjadi perusahaan distributor makanan dan minuman yang terkemuka dan terbaik serta dikagumi di Sumbagut. Dan misi memberikan pelayanan terbaik bagi semua pelanggan dengan menjaga mutu produk, memastikan ketersediaan produk, pengiriman tepat waktu dan barang mudah dijangkau dengan menempatkan depo di lokasi strategis. Untuk mencapai visi dan misi tersebut dibutuhkan peran sumber daya manusia yang berorientasi pada kinerja maksimal. Kinerja merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi, perlu dilakukan adanya penilaian kinerja untuk mengukur seberapa tepat dan benar pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Berikut disajikan tabel data penilaian kinerja karyawan PT. Tirta Sumber Mekarsari tahun 2019 sampai dengan tahun 2024.

Tabel 1.1 Data penilaian kinerja karyawan PT. Tirta Sumber Mekarsari tahun 2019-2024

No.	Indikator Kinerja	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Kualitas kerja	92,08	90,22	87,03	87,09	83,21	88,21
2.	Kuantitas kerja	87,88	85,32	91,06	90,22	86,06	83,06
3.	Disiplin kerja	88,34	85	87,55	97,55	87,51	89,66
4.	Kerjasama	85,5	80,56	88,9	89,75	80,25	80,25

5.	Pengetahuan dan keterampilan	90,5	86	85,5	87,68	94,63	94,63
6.	Inisiatif	92,5	85,5	83,33	90,05	82,3	88,3
7.	Tanggungjawab	90,5	85,5	90,5	88,83	85	90,71
Total Nilai :		89,61	85,44	87,7	90,17	85,57	87,83

Sumber : PT. Tirta Sumber Mekarsar

Dari hasil penilaian kinerja karyawan dan indikator penilaian kinerja pada tahun 2019-2023. Terlihat total nilai pada tahun 2019 senilai 89,61 dan menurun pada tahun 2020 senilai 85,44, dan juga mengalami penurunan dari tahun 2022 senilai 90,17 menjadi 85,57 pada tahun 2023./1 Dari tabel 1.1 juga terlihat poin penilaian perilaku kerja yang mengalami penurunan pada poin kualitas kerja, kuantitas kerja, dan perhatian terhadap perusahaan. Data tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan PT. Tirta Sumber Mekarsari yang menurun dan belum maksimal yang dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya beban kerja dan *job resources*. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Tirta Sumber Mekarsari adalah beban kerja. Hart & Staveland dalam Lukito (2019) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja merupakan suatu aspek yang perlu diperhatikan dalam dunia kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat mengakibatkan kelelahan, energi berlebih atau bahkan stress sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terlaksana dengan baik. Begitupun sebaliknya jika beban kerja terlalu sedikit maka akan menimbulkan kejenuhan serta dapat menurunkan kemampuan pegawai dalam bekerja.

Karyawan di PT. Tirta sumber Mekarsari seringkali diberikan target penjualan yang naik secara signifikan dari bulan sebelumnya, sedangkan kondisi lapangan terdapat banyak kendala seperti cuaca, daya beli konsumen yang menurun dan banyaknya supplier yang menawarkan produk yang sama. Manajemen perusahaan memberikan tuntutan kepada sales untuk menjaga hubungan baik dengan pelanggan, /1 sementara situasi di lapangan terdapat berbagai karakter pelanggan yang berbeda salah satunya ketika mendengarkan keluhan kesah pelanggan di toko sehingga memakan waktu yang menyebabkan tertunda nya kunjungan ke toko selanjutnya. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya target penjualan dan waktu kerja yang tidak efektif dan efisien sehingga menurunnya penjualan produk oleh karyawan. Hubungan antara kinerja dan Beban Kerja sudah dijelaskan sebelumnya oleh penelitian yang /1 dilakukan oleh Harsa Arif (2022), pada penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya variabel beban kerja memiliki pengaruh (positif) terhadap variabel kinerja karyawan, Sedangkan menurut Silvia Sari Sitompul (2021) menunjukkan bahwasanya

hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh (negatif) terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tirta Sumber Mekarsari adalah sumber daya kerja (*job resources*). Sumber daya tenaga kerja yang tersedia dari umpan balik/atasan dan rekan kerja, otonomi kerja, dan teknologi yang digunakan/1sangat baik dan karyawan harus memanfaatkan hal ini untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam bekerja (Aprilianingsih & Frianto, 2022). Sumber daya ketenagakerjaan adalah aspek/1fisik, sosial, psikologis, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang berpotensi untuk mengurangi tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan biaya psikologis bagi pekerja, dampak terhadap pencapaian tujuan dan merangsang perkembangan dan pembelajaran (Barkowa, 2020).

Karyawan di PT. Tirta sumber Mekarsari merasa sulit untuk mengemukakan ide dan kurang bebas dalam menentukan cara yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan sehingga menyebabkan kurangnya semangat pada diri karyawan. Menurut Erwanto (2018) menunjukkan bahwa sumber daya kerja (*job resources*) berpengaruh (positif) terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Emma Zahra (2021) menunjukkan bahwasanya *job resources* tidak memberikan pengaruh langsung (negatif) terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut juga dikatakan sebagai suatu sikap, perbuatan, prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Drs. Bintaro (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan lebih ditekankan pada kualitas maksimal dan kuantitas dalam mencapai target. Kinerja merupakan hasil kinerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu tim atau organisasi. Tujuan kinerja menurut Wibowo (2018) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Dari beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau tingkatan keberhasilan seseorang dalam suatu organisasi yang disebabkan oleh beberapa faktor dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Beban Kerja

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Job Resources

Job resources merupakan beberapa aspek yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial dan organisasi dalam suatu pekerjaan yang berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi berbagai tuntutan kerja serta membantu dalam proses pencapaian tujuan kerja maupun tujuan organisasi (Anatama, 2018).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini menggunakan proses datanya berupa angka yang digunakan sebagai menyelidiki, menjelaskan serta menginterpretasikan gambaran dari pengaruh sosial yang tidak dapat diukur atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif (Sugiyono, 2019). **Teknik Analisis Data**

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 karakteristik Responden

	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (orang)
1.	Gender	Laki-laki	47
		Perempuan	18
		Jumlah	65
2.	Usia	18-29 tahun	32
		30-40 tahun	35
		Jumlah	65
3.	Pendidikan terakhir	SMA	38
		Diploma	11
		S1	16
4.	Lama bekerja	Jumlah	65
		1-5 tahun	33
		6-10 tahun	23
		>10 tahun	9
		Jumlah	65

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner di dapatkan karakteristik responden karyawan PT. Tirta Sumber Mekarsari

1. Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 47 orang (72%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 18 orang (28%) responden berjenis

kelamin perempuan, dikarenakan pekerjaan lebih membutuhkan tenaga laki-laki lebih banyak daripada tenaga perempuan.

2. Berdasarkan usia responden terdapat 32 orang (49%) berumur 18-29 tahun, 35 orang (51%) berumur 30-40 tahun dimana hampir memiliki jumlah yang sama antara karyawan yang berusia muda dan karyawan yang berusia matang.
3. Berdasarkan pendidikan terakhir responden terdapat 38 orang (59%) responden SMA, 11 orang (16%) responden Diploma dan 16 orang (30%) responden S1. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA.
4. Berdasarkan lama kerja di PT. Tirta Sumber Mekarsari terdapat 33 orang (52%) responden yang telah bekerja 1-5 tahun, 23 orang (35%) responden yang telah bekerja 6-10 tahun dan 9 orang (13%) responden yang telah bekerja > 10 tahun. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang telah bekerja 1-5 tahun.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.2 Tabel Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	65	44,00	60,00	53,753 8	3,57959
Beban Kerja	65	25,00	40,00	36,569 2	3,72059
Job Resources	65	21,00	33,00	27,784 6	2,55864
Valid N (listwise)	65				

Sumber data : Olahan SPSS 26

1. Beban Kerja

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 25, nilai maximum 40 dan nilai rata rata (mean) sebesar 36,5692 dengan standar deviasi 3,72059. Nilai rata-rata dan standar deviasi kompensasi menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

2. Job Resources

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 21, nilai maximum 33 dan nilai rata rata (mean) sebesar 27,7846 dengan standar deviasi 2,55864. Nilai rata-rata dan standar deviasi lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata- rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

3. Kinerja

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 44, nilai maximum 60 dan nilai rata rata (mean) sebesar 53,7538 dengan standar deviasi 3,57959. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Beban Kerja	X1.1	0,655	0,244	Valid
	X1.2	0,871	0,244	Valid
	X1.3	0,795	0,244	Valid
	X1.4	0,728	0,244	Valid
	X1.5	0,576	0,244	Valid
	X1.6	0,795	0,244	Valid
	X1.7	0,571	0,244	Valid
	X1.8	0,722	0,244	Valid

Sumber : olahan data spss 26

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel beban kerja memiliki R hitung lebih besar dari R tabel 0,244. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Job Resources	X2.1	0,698	0,244	Valid
	X2.2	0,722	0,244	Valid
	X2.3	0,523	0,244	Valid
	X2.4	0,511	0,244	Valid
	X2.5	0,535	0,244	Valid
	X2.6	0,697	0,244	Valid
	X2.7	0,602	0,244	Valid

Sumber : olahan data spss 26

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel job resources memiliki R hitung lebih besar dari R tabel 0,244. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja	Y.1	0,485	0,244	Valid
	Y.2	0,646	0,244	Valid
	Y.3	0,563	0,244	Valid
	Y.4	0,611	0,244	Valid
	Y.5	0,536	0,244	Valid
	Y.6	0,745	0,244	Valid
	Y.7	0,402	0,244	Valid
	Y.8	0,442	0,244	Valid

Y.9	0,612	0,244	Valid
Y.10	0,428	0,244	Valid
Y.11	0,508	0,244	Valid
Y.12	0,472	0,244	Valid

Sumber : olahan data spss 26

Dari tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kinerja memiliki R hitung lebih besar dari R tabel 0,244. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.

Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2018) uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang dapat digunakan dapat dipercaya atau di andalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan Cronbach's Alpnya memiliki nilai lebih besar 0,6 yang berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relative koefisien jika dilakukan pengukuran ulang

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
Kinerja	0,774	0,7	Reliabel
Beban Kerja	0,849	0,7	Reliabel
Job Resources	0,717	0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat hasil pengujian tabel reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,7 yaitu dari variabel beban kerja sebesar 0,849, Job Resources sebesar 0,717 dan kinerja sebesar 0,774 yang berarti data tersebut reliable. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jikam mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Dari tabel diatas diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel > 0,7. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82748605
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,069
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Dari uji Kolmogorov Smirnov diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	,789	1,268
	Job Resources	,789	1,268

Dari Tabel diatas diperoleh nilai tolerance sebesar $0,789 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,268 < 10$. Dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

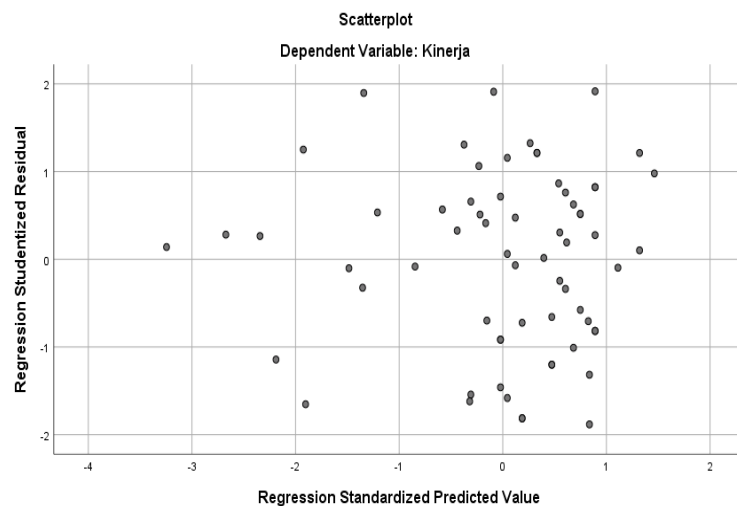
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Tabel Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,975	1,528		,638	,526
	Beban Kerja	,036	,038	,135	,951	,345
	Job Resources	-,028	,055	-,072	-,504	,616

a. Dependent Variable: Abs_res

Dari uji glejser diatas diperoleh nilai signifikan masing-masing variabel independent sebesar 0,345 dan 0,616 $> 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.



Gambar 1 Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat tidak terjadi pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	17,999	2,829	
	Beban Kerja	,643	,070	,669
	Job Resources	,440	,102	,315

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=17,999+0,643x_1+0,440x_2+e$$

Angka - angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kostanta (a)

Persamaan diatas menunjukan nilai konstanta sebesar 17,999. Hal ini berarti jika variabel indenpenden diasumsinkn bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 17,999. Maka kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 17,999

2. Beban Kerja X1, terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi beban kerja X1, adalah 0,643 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar satuan, maka akan menaikkan varibel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,643 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

3. Job Resources X2 terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi job resources X2 adalah 0,440 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel job resources sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,440 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.14 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,999	2,829		6,362	,000
	Beban Kerja	,643	,070	,669	9,158	,000
	Job Resources	,440	,102	,315	4,311	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai t hitung dan signifikansi masing-masing variabel independen. Kemudian diperoleh nilai t tabel (*2-tailed* pada alpha 5%) dengan persamaan:

$$t_{\text{tabel}} = n - k - 1 : \alpha/2$$

$$= 65 - 2 - 1 : 0,05/2$$

$$= 62 : 0,025$$

$$= 1,999 \text{ (lihat tabel t dengan df=62 pada level significance 0,025)}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan.

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Beban kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 9,158 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (9,158) > t tabel (1,999) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Job resources. Diperoleh nilai t hitung sebesar 4,311 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (4,311) > t tabel (1,999) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa job resources secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Persamaan Regresi Linier Berganda:

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

$$Y = 17,999 + 0,643 X_1 + 0,440 X_2 + e$$

Arti persamaan regresi diatas adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 17,999. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 17,999.
2. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,643. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,643 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel job resources sebesar 0,440. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan job resources sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,440 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.15 Hasil Uji koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,860 ^a	,739	,731	1,85673	1,974
a. Predictors: (Constant), Job Resources, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Dari Tabel diatas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,739 atau 73,9%. Artinya adalah bahwa sebesar 73,9% variabel kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan job resources. Maka 73,9% variabel kinerja dapat dijeaskan oleh variabel beban kerja dan job resources. Sedangkan sisanya yaitu 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti komitmen, kompensasi dan lain sebagainya.

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sumber Mekarsari. Artinya semakin baik dan tepat beban kerja yang diberikan perusahaan akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. Tirta Sumber Mekarsari
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Resources terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sumber Mekarsari. Artinya semakin baik sumber daya kerja yang mendukung maka akan semakin baik kinerja karyawan PT. Tirta Sumber Mekarsari.

Saran

Bagi Perusahaan

- 1) Bagi perusahaan, memberikan beban kerja yang sesuai sangat penting bagi kinerja karyawan sehingga perlu meningkatkan setiap indikator didalamnya. Indikator yang harus ditingkatkan adalah target pekerjaan, karna indikator tersebut sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.
- 2) Bagi perusahaan perlu untuk meningkatkan sumber daya kerja karena sangat penting bagi kinerja karyawan sehingga perlu meningkatkan setiap indikator didalamnya. Indikator yang harus ditingkatkan tersedianya fasilitas kerja Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- 3) Bagi perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu meningkatkan indikator didalamnya. Indikator yang perlu ditingkatkan adalah kerjasama. Karna kerjasama yang baik antar karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Melihat masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini disarankan kepada peneliti selanjutnya agar memperbesar atau memperluas unit populasi atau sampel dengan menambah objek atau lokasi penelitian yang lebih luas. Penelitian selanjutnya diharapkan adanya tambahan variabel lain seperti disiplin, K3, dan yang lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia .(2024) . *Kontribusi Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work Engagement*. Makassar. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika
- Aprilianingsih, Annisa. (2022). *Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi*. Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1
- Adinda,Venisha Yuni. (2023). *Pengaruh Rotasi Kerja dan Beban Kerja Teradap Kinerja Pegawai Kanto Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau*. Pekanbaru: Repository Uin Suska Riau.
- Arif, Harsa. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arista Auto Prima*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau
- Asnawi, Melan Angriani. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Gorontalo: CV. Athra Samudera
- Yunina, Deberina Syurfi. (2022). *Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagement/1Melalui Burnout*. Sidoarjo.Universitas Nahdlatul Ulama
- Erwanto, (2018). *Pengaruh Job Demans, Job Resources dan Personal Resources terhadap Work Engagement Perawat*. Malang: Universitas Brawijaya
- Fristy, Anne Monika. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru*.Pekanbaru. Institut Teknologi dan Bisnis Master
- Gozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, H. T. (2018). *Manajemen Personalia & Sumbeday Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Irvan, Muhammad. (2023). *Pengaruh Sumber Daya, Keterikatan Kerja dan Tuntutan terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Univrsitas Tarumanegara
- Koesmowidjojo, Suci. (2018). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Nabila,Vania Sally. (2022). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*.Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Widodo, S.e. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: (Pustaka Pelajar)