

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA *PT GIKEN PRECISION* INDONESIA

Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina

Prodi Administrasi Bisnis Terapan

Politeknik Negeri Batam

Jl. Ahmad Yani, Tlk. Tering, Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29461

Telp. (0778) 469856

Email: ira@polibatam.ac.id

Abstract: *The purpose of this research is to know and analyze the extent of internal workload influence on operator employee performance in PT.Giken Precision Indonesia, to know and analyze the extent of the effect of external workload on operator employee performance in PT.Giken Precision Indonesia and to know and Analyze the extent of simultaneous influence between internal and external workload on employee performance of operator in PT. Giken Precision Indonesia. Data were obtained from 71 respondents in Moulding Department by conducting interviews and distributing questionnaires, multiple linear regression test was used to know respondent attitude toward work load variable and employee performance. The result of the research shows that there is influence between work load to employee performance, that is, internal work load has positive effect on employee performance, while the external work load has negative effect on employee performance.*

Keywords: *internal workload, external workload, and employee performance.*

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat dizaman sekarang, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (Robbins, 2011). Dikutip dari penelitian

Febrianti (2013) dikatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan.

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Giken Precision Indonesia (GPI) merupakan salah satu perusahaan manufaktur elektronik yang sudah cukup

lama beroperasi di kawasan industri BATAMINDO INDUSTRIAL PARK, yang bergerak di bidang komponen elektronik. Dalam menjalankan perusahaannya, PT.Giken Precision Indonesia (GPI) harus mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya, dengan jumlah karyawan operator yang dimiliki sebanyak 330 orang. Oleh karena itu, PT.Giken Precision Indonesia dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Selain kinerja yang dituntut untuk terus meningkat, faktor lain juga harus diperhatikan seperti beban kerja. Adapun kegiatan karyawan operator sehari-harinya yaitu mengecek barang produksi dan memastikan barang yang diproduksi tidak ada yang *reject*. Karyawan dituntut agar dapat fokus dalam melakukan tugas, terutama dalam mengecek barang yang diproduksi. Namun, pada kenyataannya banyak karyawan operator yang tidak fokus dalam melakukan tugasnya, disebabkan pemberian beban kerja yang terlalu banyak. Hal ini mengakibatkan karyawan operator selalu kehilangan fokus sehingga melakukan kesalahan dalam bekerja.

Masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah (1) Sejauhmana pengaruh beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator di PT.Giken Precision Indonesia (GPI), (2) Sejauhmana pengaruh beban kerja eksternal terhadap kinerja karyawan operator di PT.Giken Precision Indonesia (GPI) dan (3) Sejauhmana pengaruh simultan antara beban kerja internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan operator di PT. Giken Precision Indonesia

KAJIAN PUSTAKA

Definisi Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi, (Dhania, 2010). Sedangkan menurut Kurnia (2010) beban kerja merupakan 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. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:
 - a. Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor *somatis* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, dalam Prihatini, 2007).

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran Kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Muskamal, 2010). Pengukuran beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan

serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleksi pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja lebih efektif.

Menurut Muskamal (2010), dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

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

Definisi Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang berupa input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja perusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
3. Kreatifitas (*Creativity*), merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang

dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

METODE

Penelitian menggunakan metode *explanatory research* untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dan melakukan pengujian hipotesis. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey atau penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam obyek penelitian dan mencari keterangan secara aktual dan sistematis. Objek penelitian adalah sumberdaya manusia atau karyawan yang bekerja pada PT.Giken Precision Indonesia, terkait dengan beban kerja secara internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan operator.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT.Giken Precision Indonesia di bagian Departemen *Moulding Production* sebanyak 330 karyawan. Sampel penelitian berjumlah 71 orang, diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin dan toleransi kesalahan sebesar 10%. Teknik pengumpulan data dengan membagikan kuisioner kepada pekerja operator yang menjadi sampel penelitian serta melakukan wawancara dengan beberapa sumber yang diperlukan terkait data yang dibutuhkan. Kepada responden diberikan 17 pertanyaan yang mencakup beban kerja internal, beban kerja eksternal, dan kinerja karyawan. Indikator dari masing-masing variabel dioperasionalkan dengan referensi dari penelitian terdahulu. Indikator variabel tersebut mencakup:

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Internal (X1)	Tuntutan Fisik	1. Umur 2. Kondisi Kesehatan 3. Motivasi 4. Kepuasan
Eksternal (X2)	Tuntutan Tugas	1. Tugas 2. Sikap Kerja 3. Lingkungan Kerja

Kinerja (Y)	Kualitas Kerja	1.Ketepatan hasil kerja 2.Ketelitian kerja
	Kuantitas Kerja	1.Hasil kerja 2.Hasil produk
	Kedisiplinan	1.Kehadiran 2.Ketaatan pada peraturan perusahaan
	Ketepatan Waktu	1.Kecepatan waktu kerja 2.Kedisiplinan kerja
	Dampak Interpersonal	1.Bekerja sama 2.Komunikasi

Sumber: data diolah

Uji Validitas untuk semua indikator variabel menghasilkan nilai yang valid, demikian juga untuk Uji Reliabilitas masing-masing variabel dengan menggunakan Alpha Cronbach dengan *cut off* > 0,6 juga menghasilkan data yang reliabel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah regresi linier berganda untuk melihat apakah beban kerja internal dan eksternal mempengaruhi kinerja karyawan. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Sebelum melakukan uji regresi, telah dilakukan Uji Asumsi Klasik yang meliputi uji Multi-

kolinearitas, Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner penelitian telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebarkan kepada responden. Hasil uji validitas menunjukkan semua indikator dari masing-masing variabel adalah valid. Sedangkan uji reliabilitas juga menunjukkan setiap variabel sudah reliabel untuk dijadikan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen ditampilkan pada tabel.1 sebagai berikut:

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Instrumen

Item	Indikator	Nilai Korelasi	rtabel	Kesimpulan
X1.1	Umur	0,764	0,233	Valid
X1.2	Kondisi Kesehatan	0,68	0,233	Valid
X1.3	Motivasi	0,828	0,233	Valid
X1.4	Kepuasan	0,756	0,233	Valid
X2.1	Tugas	0,9	0,233	Valid
X2.2	Sikap Kerja	0,768	0,233	Valid
X2.3	Lingkungan Kerja	0,508	0,233	Valid
Y1.1	Ketepatan hasil kerja	0,627	0,233	Valid
Y1.2	Ketelitian kerja	0,629	0,233	Valid
Y1.3	Hasil Kerja	0,609	0,233	Valid
Y1.4	Hasil produk	0,705	0,233	Valid
Y1.5	Kehadiran	0,727	0,233	Valid
Y1.6	Ketaatan pada peraturan	0,695	0,233	Valid
Y1.7	Kecepatan waktu kerja	0,803	0,233	Valid
Y1.8	Kedisiplinan kerja	0,768	0,233	Valid
Y1.9	Bekerjasama	0,8	0,233	Valid
Y1.10	Berkomunikasi	0,732	0,233	Valid

Sumber: data diolah

Tabel. 3 Hasil Reliabilitas Instrumen

No	Indikator	Cronbach's Alpha	Standart	Reliabilitas
1.	Beban Kerja Internal	0,801	>0,6	Reliabel
2.	Beban Kerja Eksternal	0,794	>0.6	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,77	>0.6	Reliabel

Sumber: data diolah

Untuk menjawab tujuan penelitian, telah dilakukan uji pengaruh beban kerja internal dan eksternal pada PT McDermott Indonesia Batam. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan program komputer SPSS 20, terlihat seperti pada tabel 3. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan alat regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Jika asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji regresi linear berganda dapat digunakan. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas data, uji

multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas semuanya telah memenuhi untuk dilakukan uji regresi berganda.

Variabel independen (X_1 dan X_2) dalam penelitian ini adalah beban kerja internal (X_1) dan beban kerja eksternal (X_2). Dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah (Y) yakni kinerja karyawan operator. Hasil dari uji analisis regresi berganda pada penelitian ini, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda dengan Kinerja Operator sebagai Variabel Dependen.

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	t_{hitung}	Sig	Pengaruh
Kinerja Karyawan Operator (Y)	Beban Kerja Internal (X_1)	0,625	3,932	0	Positif dan signifikan
	Beban Kerja Eksternal (X_2)	-0,147	-0,696	0,489	Negatif dan tidak signifikan
Constanta		= 27,421			
R		= 0,437			
R Square		= 0,191			
Adjusted R Square		= 0,167			
F_{hitung}		= 8,030			

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat diperoleh bahwa persamaan dari nilai regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,421 + 0,625X_1 - 0,147X_2$$

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja secara internal terhadap kinerja karyawan operator. Hipotesis ini didukung apabila nilai probabilitas signifikan menunjukkan nilai $< 0,05$. Berdasarkan Tabel. 3 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja internal diperoleh t_{hitung} sebesar 3,932 (sig. $< 0,05$). Hasil dari penelitian ini menunjukkan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y), atau dengan kata lain bahwa variabel beban kerja secara internal berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dijelaskan di atas, menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator di PT. Giken Precision Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja internal dengan indikator umur, kondisi kesehatan, motivasi, dan kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti (2013) yang menyatakan bahwa beban kerja internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja eksternal terhadap kinerja karyawan operator. Hipotesis ini didukung apabila nilai probabilitas signifikan menunjukkan nilai $< 0,05$. Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja eksternal diperoleh t_{hitung} sebesar -0,696. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian ini adalah beban kerja eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan operator, sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak.

Beban kerja eksternal yaitu berupa tugas, lingkungan kerja, dan sikap kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 dinyatakan bahwa beban kerja eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan operator. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian Monika (2010) yang menyertakan bahwa beban kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh simultan antara beban kerja secara internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 8,030$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara beban kerja internal dan beban kerja eksternal terhadap kinerja karyawan operator, sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN

1. Beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia. Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil perhitungan t_{hitung} 3,932 lebih besar dari t_{tabel} 1,666 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,000 dan nilai alpha 0,05. Dikarenakan nilai signifikansi $t <$ dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan dan menyatakan bahwa adanya pengaruh beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator. Dengan adanya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa adanya pengaruh beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator yang sudah terbukti.
2. Beban kerja eksternal tidak terdapat pengaruh positif tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang negatif antara beban kerja eksternal terhadap

kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia. Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil perhitungan t_{hitung} -0,696 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 1,666 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,000 dan nilai α 0,05. Dikarenakan nilai signifikansi $t <$ dari nilai α ($0,000 < 0,5$) tetapi t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan dan menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja eksternal terhadap kinerja karyawan operator.

3. Beban kerja secara internal dan beban kerja eksternal terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan operator. Hal ini sesuai dengan nilai pada hasil Uji F.

SARAN

1. Indikator pada beban kerja internal berupa umur, kondisi kesehatan, motivasi, dan kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, indikator-indikator ini perlu menjadi perhatian perusahaan bagi karyawan yang ditempatkan di bagian operator, karena berpengaruh besar terhadap kinerja.
2. Indikator beban kerja eksternal berupa tugas, lingkungan kerja, dan sikap kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja operator patut mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Disebabkan karena indikator tersebut akan dihadapi oleh para karyawan operator setiap harinya.
3. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam memberikan beban kerja baik secara internal dan eksternal untuk meningkatkan kinerja karyawan operator, karena pemberian beban kerja yang diperhatikan di dalam perusahaan dan di bagian Departemen Moulding PT. Giken Precision Indonesia akan bermanfaat untuk perusahaan dan karyawan.
4. Kepada pimpinan di Departemen Moulding PT. Giken Precision Indonesia untuk dapat memberikan beban kerja internal dan eksternal yang lebih baik dengan harapan dapat mening-

katkan kinerja karyawan operator dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Dewi, Rodziah Kurnia. (2014). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Kurniadi, Fajar. (2012). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*. Badan Penerbit Universitas Widayatama, Bandung.
- Kun-Hsu Wu, (2010). Incorporating Workload and Performance Levels into Work Situation Analysis of Employees with Application to a Taiwanese Hotel Chain. *American Journal of Applied Sciences*, 7 (5) : 692-697.
- Mangkunegara. (2009). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Adi-tama.
- Mangkunegara, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Remaja Rosda Karya Bandung.
- Murti, Silvi Rian (2013). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri*. Badan Penerbit Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suwati, Yuli. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1 (1) : 41-5
- Triyono, A. (2012). *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

