

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA PUTRA TRADING KOTA TANGERANG SELATAN

Putri Amelia¹, Sri mulyani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: putriamel627@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: dosen02246@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study is entitled The Effect of Workload and Work Conflict on Employee Performance at CV. Surya Putra Trading, South Tangerang City. This study aims to determine the effect of workload on employee performance. The method used in this study is a quantitative method. The population and sample studied were 68 employees of CV Surya Putra Trading, South Tangerang City. The results of the partial significance test for the workload variable (X1) obtained a t-count value of $-2.764 > t \text{ table } 1.668$ with a significance value of $0.00 < 0.05$, then H_0 is rejected, H_a is accepted. While the test results for the work conflict variable (X2) obtained a t-count value of $-1.868 > t \text{ table } 1.668$ with a significance value of $0.00 < 0.05$, then H_0 is rejected, H_a is accepted. And simultaneous testing between X1 and X2 against Y obtained a value of $F \text{ count} > F \text{ table}$ or $37.629 > 2.746$, meaning H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that the workload variable (X1) and the work conflict variable (X2) together are able to significantly influence the Employee Performance variable (Y).

Keywords: Workload, Work Conflict, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel yang diteliti adalah karyawan CV Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan sebanyak 68 orang. Hasil uji signifikansi persial untuk variabel beban kerja (X1) diperoleh nilai thitung $-2,764 > ttabel \ 1,668$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Sedangkan hasil pengujian dari variabel konflik kerja (X2) diperoleh nilai thitung $-1,868 > ttabel \ 1,668$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Dan pengujian secara simultan antara X1 dan X2 terhadap Y diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau $37,629 > 2,746$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja (X1) dan variabel konflik kerja (X2) secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu dan teknologi yang pesat pada saat ini membuat banyak masyarakat ingin tampil baik, tetapi dengan cara yang

mudah dan sederhana agar dapat mempermudah kebutuhan para masyarakat. Begitu juga dengan berbelanja kebutuhan pakaian sehari-hari. Seperti yang dilakukan CV Surya

Putra Trading yaitu perusahaan yang

Tahun	Target Penjualan	Pencapaian	Keterangan
2021	Rp. 3.000.000.000	Rp. 2.320.000.000	77%
2022	Rp. 3.500.000.000	Rp. 2.595.000.000	74%
2023	Rp. 4.000.000.000	Rp. 2.865.000.000	72%
2024	Rp. 4.250.000.000	Rp. 3.268.000.000	77%

bergerak pada bidang produksi dan distribusi pakaian islami. Mengingat bahwa Indonesia adalah negara yang memiliki penduduk muslim yang banyak. Perusahaan ini berdiri untuk memenuhi kebutuhan para pelanggan serta mempermudah para pelanggan dengan melakukan pembelian secara *online* di *Shopee* dan *e commerce* lainnya agar dapat mempermudah masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan sebab dari kinerja karyawan perusahaan dapat menetapkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang didalamnya terdapat kualitas, kuantitas, seta pencapaian seorang karyawan dalam proses menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan pada karyawan. Singkatnya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan karyawan yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Kinerja yang baik didapatkan perusahaan jika karyawan senang dalam melakukan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan. Dalam kaitan ini berdasarkan pra survey

yang dilakukan oleh peneliti dalam objek penelitian CV Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan diketahui bahwa :

Tabel 1.1
Data Penjualan CV Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan 2021-2024

Sumber : CV Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 target yang ingin dicapai adalah Rp. 3.000.000.000. Namun hanya dapat tercapai 77% saja. Lalu pada tahun berikutnya yaitu ditahun 2022 terjadi penurunan menjadi 74% penjualan. Pada tahun 2023 pencapaian menurun menjadi 72% pada penjualan. Dan Pada tahun 2024 pencapaian mencapai 77% pada penjualan. Melihat dari tabel dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadinya masalah ketidakstabilan dan penurunan penjualan, hal ini membuat masalah yang serius bagi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal penting yang dapat mempengaruhi penjualan pada suatu perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil observasi, masalah yang ada ditempat penelitian terkait kinerja antara lain belum tercapainya target penjualan yang telah ditentukan. Hal ini dapat didefinisikan bahwa faktor yang menyebabkan tidak tercapainya target penjualan pada CV Surya Putra Trading adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

NO	INDIKATOR	GAP
1.	Kualitas	Terdapat banyak baju yang kurang memenuhi standar dan kurang layak jual, seperti benang longgar dan terlepas, noda yang sulit hilang, Simetris baju yang tidak seimbang (kancing baju

		yang mudah lepas, lengan kerah dan baju lainnya
2.	Kuantitas	Kurangnya keterampilan pekerja serta penyesuaian terhadap perubahan kebutuhan pasar serta kelebihan beban target yang diberikan perusahaan
3.	Komitmen kerja	Terdapat kurangnya komunikasi karyawan yang tidak memahami target atau keinginan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
4.	Efektifitas	Melihat kualitas produk dimana terdapat produk gagal atau tidak memenuhi standar yang dapat mengurangi efektivitas produksi karena banyaknya produk <i>reject</i> yang kurang memenuhi standar sehingga harus diperbaiki atau dibuang

Kinerja Karyawan CV Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan

Sumber : CV Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi penjualan pada perusahaan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi adalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia yaitu beban kerja. Terlalu banyak beban kerja yang diberikan pada karyawan akan menimbulkan menumpuknya pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitasnya dan mengakibatkan karyawan bekerja dengan jam kerja lembur dan jam kerja yang berlebih.

Beban kerja adalah sejumlah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dan harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Namun jika beban kerja yang diberikan berlebih akan menimbulkan dampak negatif baik Kesehatan fisik maupun mental yang nantinya akan berpengaruh pada

produktifitas serta kualitas kerja karyawan. Berikut merupakan tabel hasil presurvey yang dilakukan pada objek penelitian CV Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan terdapat masalah-masalah terkait beban kerja :

Tabel 1.3

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah	Keterangan			
				Iya	%	Tidak	%
1	Target yang perlu dicapai	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan setiap bulannya	30	17	57 %	13	43 %
2	Kondisi Pekerjaan	Saya merasa kondisi pekerjaan saya terlalu berat tiga tahun kebelakang sehingga saya sulit menyelesaikan target yang diberikan	30	21	70 %	9	30 %
3	Penggunaan Waktu Kerja	Saya merasa sering bekerja lembur	30	23	77 %	7	23 %

		untuk menyelesaikan semua tugas sehari-hari					
4	Standar Pekerjaan	Saya merasa standar pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan pada perusahaan	30	18	60%	12	40%

Data Prasurvey Beban Kerja Karyawan CV Surya Putra Trading

Sumber : Prasurvey Cv Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan data tabel presurvey yang mengambil 30 sampel karyawan CV Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan dapat dilihat bahwa beban kerja yang ada di CV Surya Putra Trading terbilang berat yang dilihat dari pencapaian target yang masih 57%, Kondisi pekerjaan yang berat tiga tahun belakangan sebesar 70%, terdapat juga kerja lembur 77% dan Standar pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas sebesar 60% hal tersebut membuat karyawan merasa bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang menghambat kualitas serta kuantitas penjualan. Jika semakin banyak beban kerja yang diterima karyawan maka karyawan akan lebih sering menggunakan waktu lembur dan hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan bersifat Asosiatif dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:16) “metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang memiliki suatu tujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan penelitian ini maka dapat diketahui suatu fungsi untuk menjabarkan, menjelaskan serta meramalkan suatu gejala. Menurut Sugiyono (2020) yaitu “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yaitu filsafat yang menganggap bahwa pengetahuan valid hanya berasal dari positivisme. Penelitian ini menganalisis Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Amrudin et al. (2022:94) “Populasi merupakan seluruh kelompok yang akan diteliti pada tempat dan waktu tertentu berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti”. Akan menjadi sumber data penelitian. Oleh karena itu peneliti akan memilih sasaran populasi sesuatu dengan tujuan dan akan ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 68 orang.

Sampel

Menurut Amrudin et al. (2022:95) “penelitian memiliki keterbatasan sumber daya baik waktu, tenaga dan juga anggaran sehingga tidak dapat memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi yang ditargetkan”. Oleh karena itu peneliti perlu menentukan bagian untuk mewakili populasi. Menurut Slamet Rianto (2020: 2) sampel adalah

bagian yang memberikan gambaran secara umum dari populasi. Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut karena banyaknya jumlah populasi. Dengan demikian peneliti meneliti dengan jumlah sampel 68 orang yang bekerja di CV. Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan.

Menurut Sugiyono (2017) analisis data merupakan suatu data yang diperoleh dari sumber-sumber yang dilakukan dalam kegiatan pengumpulan data. Menurut Amrudin et al. (2022:2014) yaitu metode yang digunakan untuk menguji serta bukti hipotesis yang diajukan dan dilakukan agar dapat menjawab rumusan masalah. Karakteristik kuantitatif penelitian dengan adanya konsistensi judul, rumusan masalah, tujuan serta Hipotesis. Setelah itu dilanjutkan dengan konsistensi hasil pembahasan serta menarik kesimpulan.

Oleh karena itu untuk mengetahui kejelasan variabel bebas dalam hal ini Beban (X1) dan Lingkungan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) penelitian menggunakan beberapa analisis data.

Uji Instrumen Penelitian

Pada suatu penelitian data mempunyai posisi yang sangat penting. Karena data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti, yang fungsinya digunakan sebagai bukti dari Hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrument yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrument ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu :

1. Uji Validitas

Valid merupakan hal yang memperlihatkan tingkat antara data

yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Ghazali (2018:51) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item Total Statistics.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) “Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji ini dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid”.

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas diartikan sebagai karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif ditujukan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan serta memberi gambaran data yang telah dikumpulkan dengan data lain keadaan suatu objek yang diteliti berdasarkan pada variabel yang ditetapkan sebagai model dari penelitian. Dimana didalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu, Beban,

Konflik, dan Kinerja Karyawan. Dimana keseluruhan variabel diukur dengan menggunakan beberapa indikator yang akan dijadikan instrument penelitian dan jumlah sampel sebanyak (n) 68 responden.

Dari hasil jawaban responden variabel-variabel terkait kemudian dilakukan analisis interpretasi rata-rata skor. Kriteria yang digunakan untuk analisis rata-rata responden sebagai berikut:

Tabel 4.5
Kriteria Interpretasi Skor

No	Range	Kriteria
1	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,60	Rendah
3	2,61 - 3,40	Sedang
4	3,41 - 4,20	Tinggi
5	4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

1. Uji Normalitas

Tabel 4.15
One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.09786379
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.054
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data yang diolah di SPSS 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0.200 yang berarti dapat dikatakan signifikan apabila dibandingkan dengan nilai 0,050 ($0,200 > 0,050$) artinya data tersebut didistribusikan normal:

adalah data yang terdistribusi Normal.

1. Uji Heteroskedastisitas

Tabel

4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.774	2.570		3.415	.001
	Beban Kerja	.173	.107	.274	1.614	.560
	Konflik Kerja	.017	.079	.037	.221	.826

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber : Data yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, uji *glejser* test model pada variabel Beban Kerja (X1) diperoleh hasil signifikan (Sig.) sebesar 0,560 dan Konflik Kerja (X2) diperoleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,860 dimana kedua nilai signifikan (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian *regression* model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					
1 (Constant)	8.098	3.862		2.097	.040		
Beban Kerja	.120	.161	.089	.747	.458	.502	1.992
Konflik Kerja	.664	.119	.667	5.596	.000	.502	1.992

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.17 diperoleh nilai *tolerance* variabel beban kerja sebesar 0,502 dan konflik kerja sebesar 0,502 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel beban kerja sebesar 1,992 dan juga variabel Konflik Kerja sebesar 1,992 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

4.5 Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi bertujuan untuk mengetahui perubahan pada variabel dependen, jika variabel independent mengalami perubahan. Dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan. Berikut hasil olahan data regresi dengan SPSS 25 yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.18
Hasil Pengolahan Regresi Variabel Beban Kerja (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.846	3.750		.759	.451
Beban kerja	-.055	.105	-.055	-2.764	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui hasil perhitungan persamaan regresi $Y = 1,846 - 0,055 X_1$ dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0,55. Koefisien bernilai negatif yang artinya semakin tinggi beban kerja maka Kinerja Karyawan semakin menurun.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui prediksi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang diakibatkan pengaruh beberapa variabel independen (X1) dan (X2) digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengelolaan menggunakan program SPSS versi 25 sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Pengolahan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.157	1.634		-.594	.555
Beban kerja	-.258	.116	-.242	5.654	.000
Konflik Kerja	-.112	.109	-.362	3.774	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data yang diolah di SPSS 25

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk membandingkan signifikansi thitung dengan ttabel yaitu dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Besarnya ttabel dapat dicari menggunakan rumus $df = n - k - 1$ maka nilai yang diperoleh dari ttabel $df = 68 - 2 - 1 = 65$ sehingga nilai ttabel = 1,668

Tabel 4.21

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.846	3.750		.759	.451
Beban kerja	-.216	.105	-.055	-.206	.840
Konflik Kerja	-.075	.110	-.080	-.682	.499

1.868

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data yang diolah di SPSS 25

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F merupakan uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan :

- H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ $\alpha = 0,05$
- H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ $\alpha = 0,05$

Tabel 4.22

Hasil Uji Simultan

(Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1946.532	2	973.266	37.629	.000 ^b
Residual	1681.233	65	25.865		
Total	3627.765	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian yang telah dilakukan dan diperoleh nilai Fhitung sebesar 37,629 dengan tingkat signifikansi 0,00 dengan nilai Ftabel sebesar 2,746 sehingga dapat persamaannya $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $37,629 > 2,746$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan variabel konflik kerja (X_2) secara

bersama-sama mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen baik secara persial maupun simultan

Tabel 4.24

Hasil Uji Koefisien Kolerasi

		Beban Kerja	Konflik Kerja	Kinerja Karyawan
Beban kerja	Pearson Correlation	1	0,44	-.255**
	Sig. (2-tailed)		.656	.000
	N	68	68	68
Konflik Kerja	Pearson Correlation	0,44	1	-.180**
	Sig. (2-tailed)	.656		.000
	N	68	68	68
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.255*	-.180*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan hasil uji kolerasi beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,255, dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban

kerja memiliki pengaruh negatif dimana semakin rendah beban kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi berada pada interval 0,200 – 0,399, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini dalam katagori rendah.

Hasil uji Konflik kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,180, dapat disimpulkan bahwa pengaruh konflik kerja memiliki pengaruh negatif dimana semakin rendah konflik kerja maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi berada pada interval 0,00 – 0,199, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini dalam katagori sangat rendah.

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis diatas, diperoleh hasil bahwa dua variabel independen yaitu Beban Kerja dan Konflik Kerja yaitu memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pembahasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis satu (H1) dari uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai thitung pada variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar thitung - 2,764 > ttabel 1,668 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dua (H2) dari uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai thitung pada variabel konflik kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar thitung -1,868 > ttabel 1,668 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian variabel Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis tiga (H3) dari hasil uji statistik menunjukkan adanya pengaruh variabel kinerja karyawan, besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,537. Hal ini berarti beban kerja dan konflik kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 53%, sedangkan 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Maka menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan berdasarkan hasil perhitungan regresi variabel beban kerja diperoleh nilai thitung sebesar -2,764 dengan tingkat signifikansi 0,00 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,668 didapat persamaannya thitung < ttabel atau $-2,764 < 1,668$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa selain berpengaruh signifikan beban kerja memberikan dampak atau pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila beban kerja

yang ada dibiarkan dan tidak segera dilakukan upaya perbaikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja yang terlalu banyak akan menyebabkan faktor stress kerja pada karyawan.

- b. Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan berdasarkan hasil perhitungan regresi variabel Konflik kerja diperoleh nilai thitung sebesar -1,868 dengan tingkat signifikansi 0,00 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,668 didapat persamaannya thitung < ttabel atau $-1,868 < 1,668$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa selain berpengaruh signifikan konflik kerja memberikan dampak atau pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Jika suatu konflik dalam sebuah organisasi tidak dapat penanganan dengan baik maka hubungan antar individu satu dan lainnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Terdapat pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 37,629 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 dengan nilai Ftabel sebesar 2,746 sehingga dapat persamaannya Fhitung > Ftabel atau $37,629 > 2,746$. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian agar dapat menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini jauh dari

kata sempurna karena masih harus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
- b. Kesimpulan yang hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka dengan hal ini diharapkan adanya penelitian lanjutan dengan metod penelitian yang berbeda, dengan sampel yang lebih luas dan dengan penggunaan instrument penelitian yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Budiasa, I Komang, (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwekerto Selatan: Cv. Pena Persada
- [2] Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 11-18.
- [3] Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. (2020). *The Effects Of Communication, Competency And Workload On Employee Performance In Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali*. American Journal Of Humanities And Social Sciences Research, 4(6), 29-37.
- [4] Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 9-18.
- [5] Mahawati, Ena. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- [6] Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Grup Global Sumatera*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm, 2(2), 105-112.
- [7] Nurfitriani, (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makasar : Cendekia Publisher
- [8] Paramita, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). *Effect Of Job Stress, Work Conflict, And Workload On Employees' Performance*. European Journal Of Business And Management Research, 7(4), 125-128.
- [9] Pasarela, H. (2023). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cidea Journal, 2(2), 66-75.
- [10] Prasetya, I. K. A. M. I., Tahu, G. P., & Gunadi, I. G. N. B. (2024). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung*. Emas, 5(6), 82-96.
- [11] Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(4).
- [12] Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta*. Jurnal Ilmiah M-Progress, 12(1).
- [13] Satrya, A. (2023). *Effects Of Workload And Job Stress On Employee Performance Of Banking Employees: The Mediating Role Of Job Satisfaction*. Jurnal Scientia, 12(1), 545-555.
- [14] Sriwulan, Tuti., & Ghofar, Abdul. (2024). *Perilaku Organisasi Dan Manajemen Kinerja*. Sukoharjo : Cv. Pradina Pustaka Grup
- [15] Sukin, S. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Panji Putra Perkasa Semarang*. Jurnal Visi Manajemen, 8(3), 194-201.
- [16] Widjaja, Y. R., Widhiyanti, I. S., & Mubarak, A. (2021). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Perdana Java Creative Bandung*. Jurnal Sains Manajemen, 3(2), 83-94.