

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA
COMMUNITY OFFICER PT. BTPN SYARIAH Tbk. AREA BOJONEGORO**

SKRIPSI



Oleh :

DUWI WIJANTI

NIM. 20010019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
CENDEKIA BOJONEGORO
TAHUN 2024**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA
COMMUNITY OFFICER PT. BTPN SYARIAH Tbk. AREA BOJONEGORO**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat
guna mencapai gelar Sarjana Manajemen pada
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia
Bojonegoro

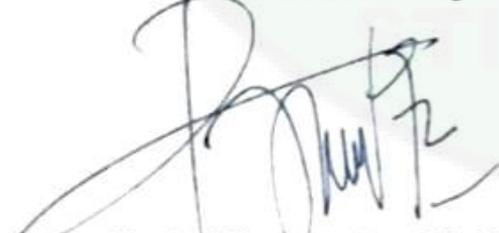
Oleh :

DUWI WIJANTI

NIM. 20010019

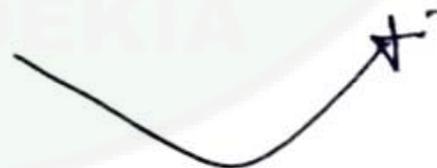
Menyetujui :

Dosen Pembimbing I



Dr. Ari Kuntardina, ST., SE., MM.
NIDN. 0722047505

Dosen Pembimbing II



Eka Adiputra, SE., MSM.
NIDN. 0705018403

Program Studi Manajemen
STIE CENDEKIA BOJONEGORO

Oleh :

Nama Mahasiswa : Duwi Wijianti

NIM : 20010019

Di setuju dan diterima pada :

Hari, tanggal : 16 Agustus 2024

Tempat : Ruang J Gedung Hall STIE Cendekia Bojonegoro

Dewan Penguji Skripsi :

1. Ketua Penguji : Drs. Suprpto, MM. (

2. Anggota Penguji : Abdul Aziz Safii, SE., MM. (

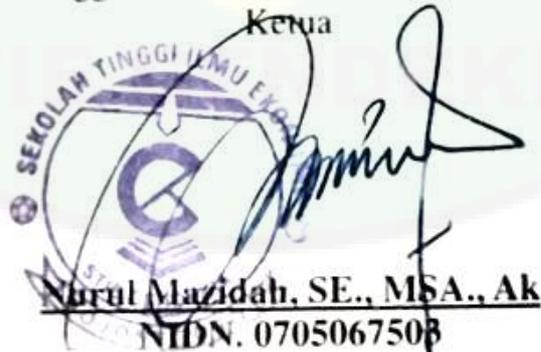
3. Sekretaris Penguji : Eka Adiputra, SE., M.SM. (



Disahkan oleh :

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro

Ketua



Nurul Mazidah, SE., MSA., Ak
NIDN. 0705067508

ABSTRAK

Wijianti, Duwi. 2024. *Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Community Officer PT. BTPN SYARIAH Tbk. Area Bojonegoro. Skripsi. Manajemen. STIE Cendekia. Dr. Ari Kuntardina, ST., SE. MM., selaku pembimbing satu dan Eka Adiputra, SE., MSM., selaku pembimbing dua.*

Kata Kunci: Beban Kerja, Jam Kerja, Kinerja

Bank merupakan lembaga keuangan yang memiliki peranan penting di dalam perekonomian suatu negara yakni sebagai lembaga intermediasi keuangan (*financial intermediary*) serta merupakan urat nadi perekonomian di seluruh negara. Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun. Jam kerja yang tidak teratur membuat para karyawan PT BTPN Syariah mengalami penurunan kinerja, hal ini disebabkan kurangnya jam istirahat yang diperoleh karyawan. Tidak sedikit para karyawan mengalami penurunan kesehatan tubuh. Rumusan Masalah penelitian ini 1) bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja *Community Officer* PT. BTPB Syariah Area Bojonegoro 2) bagaimana pengaruh jam kerja terhadap kinerja *Community Officer* PT. BTPB Syariah Area Bojonegoro 3) bagaimana pengaruh beban kerja dan jam terhadap kinerja *Community Officer* PT. BTPB Syariah Area Bojonegoro. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yang menggunakan seluruh populasi menjadi sample. Sample yang digunakan adalah 50 orang. Hasil penelitian ini menyatakan 1) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan Uji T hitung ($8.425 > T \text{ table } (1.677)$ dengan *Sig* 0,000. 2) jam kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan Uji T hitung ($6.580 > T \text{ Tabel } (1.677)$ dengan *Sig* 0,000. 3) beban kerja dan jam kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan Uji F hitung ($65.329 > T \text{ table } (3.20)$ dengan *Sig* 0,000. Saran Mengingat beban kerja dan Jam kerja berpengaruh terhadap kinerja *Community Officer* pada PT. BTPN Syariah Tbk. Area Bojonegoro, maka perusahaan harus menjaga beban kerja dan Jam kerja *Community Officer* dengan kondisi baik serta sesuai dengan kebutuhan *Community Officer* agar *Community Officer* dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

MOTTO

“Selalu ada harga dalam sebuah proses, nikmati saja Lelah-lelah itu ,lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadi dirimu menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak selalu lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Duwi Wijianti)

Kupersembahkan untuk :

Diri saya sendiri yang telah berjuang menyelesaikan Pendidikan Sarjana Manajemen,

Orang Tua Saya Bapak Salam Mukti dan Ibu Mudiarti,

Kakak Saya Yusniawan, adik Saya Sandrina

Keluarga Saya,

Saudara-saudara Saya,

Sahabat Saya Anita Listiana, dan Seladari Giska Wardiyati (Magis)

Almamaterku.

BIODATA SINGKAT PENULIS

Nama Lengkap : Duwi Wijianti
NIM : 20010019
Tempat, Tanggal Lahir : Bojonegoro, 14 Desember 2000
Agama : islam
Pendidikan Sebelumnya : SMKN 1 Bojonegoro
Nama Orangtua/Wali : Bapak Salam Mukti
Alamat Rumah : Desa Kalicilik RT.07 RW.04 Kec. Sukosewu
Bojonegoro.
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap
Kinerja *Community Officer* PT. BTPN Syariah
Tbk. Area Bojonegoro

Bojonegoro, 28 April 2024
Penulis

Duwi Wijianti

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Duwi Wijianti

NIM : 20010019

Program Studi : Studi Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja *Community Officer* PT. BTPN SYARIAH Tbk. Area Bojonegoro** adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ijazah dan gelar Sarjana Manajemen yang saya terima dari STIE Cendekia untuk ditinjau kembali.

Bojonegoro, 29 Juli 2024
Yang menyatakan



DUWI WIJANTI
NIM 20010019

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kita panjatkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala. Dzat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja *Community Officer* PT. BTPN Syariah Tbk. Area Bojonegoro”.

Penelitian skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi Sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen. Selain itu bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan juga menambah wawasan bagi pembaca.

Penulis ucapkan terima kasih dengan tulus kepada :

1. Nurul Mazidah, SE., MSA., Ak selaku Ketua STIE Cendekia Bojonegoro.
2. Ibu Latifah Anom, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro.
3. Ibu Dr. Ari Kuntardina, ST., SE. MM. sebagai Dosen Pembimbing I.
4. Bapak Eka Adiputra, SE., MSM. Sebagai Dosen Pembimbing II.
5. Para Dosen, Karyawan, rekan-rekan, dan semua pihak yang telah memberikan berbagai bentuk bantuan dalam proses penelitian skripsi ini,
6. Pihak PT. BTPN Syariah Tbk.

Akhir kata penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, penulis masih melakukan kesalahan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, penulis meminta maaf yang sedalam-dalamnya atas kesalahan yang dilakukan penulis.

Bojonegoro, 28 April 2024

Penulis

Duwi Wijianti

DAFTAR ISI

Sampul	i
Judul	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Abstrak	v
Halaman Persembahan	vi
Biodata Penulis	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA dan KERANGKA BERPIKIR	12
A. Kajian Teori dan Deskripsi Teori	12
1. Beban Kerja	12
2. Jam Kerja	17
3. Kinerja Karyawan	20
B. Kajian Empiris	26
C. Kerangka Berpikir	28
D. Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Metode dan Teknik Penelitian	32
B. Jenis dan Sumber Data	33

C. Populasi dan Sample	33
1. Populasi	33
2. Sample	33
3. Teknik <i>Sampling</i>	34
D. Metode dan Teknik pengumpulan Data	34
E. Operasioanal Variabel	35
F. Teknik Analisis Data	36
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	36
2. Uji Asumsi Klasik	37
3. Uji Hipotesis	39
4. Analisis Linier Berganda	39
5. Determinasi	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Singkat Objek Penelitian	42
1. Sejarah Berdirinya PT. BTPN Syariah	42
2. Visi dan Misi	43
B. Karakteristik Responden	44
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	44
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
C. Distribusi Jawaban	46
1. Distribusi Jawaban Variabel Beban Kerja (X1)	46
2. Distribusi Jawaban Variabel Jam Kerja (X2)	47
3. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja <i>Community Officer</i> (Y)	48
D. Analisis Data	49
1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas	52
3. Uji Asumsi Klasik	53
4. Uji Hipotesis	54
5. Analisis Regresi Linear Berganda	57
6. Koefisien Determinasi	59

E. Pembahasan	60
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
Daftar Pustaka	68
Lampiran-lampiran	72



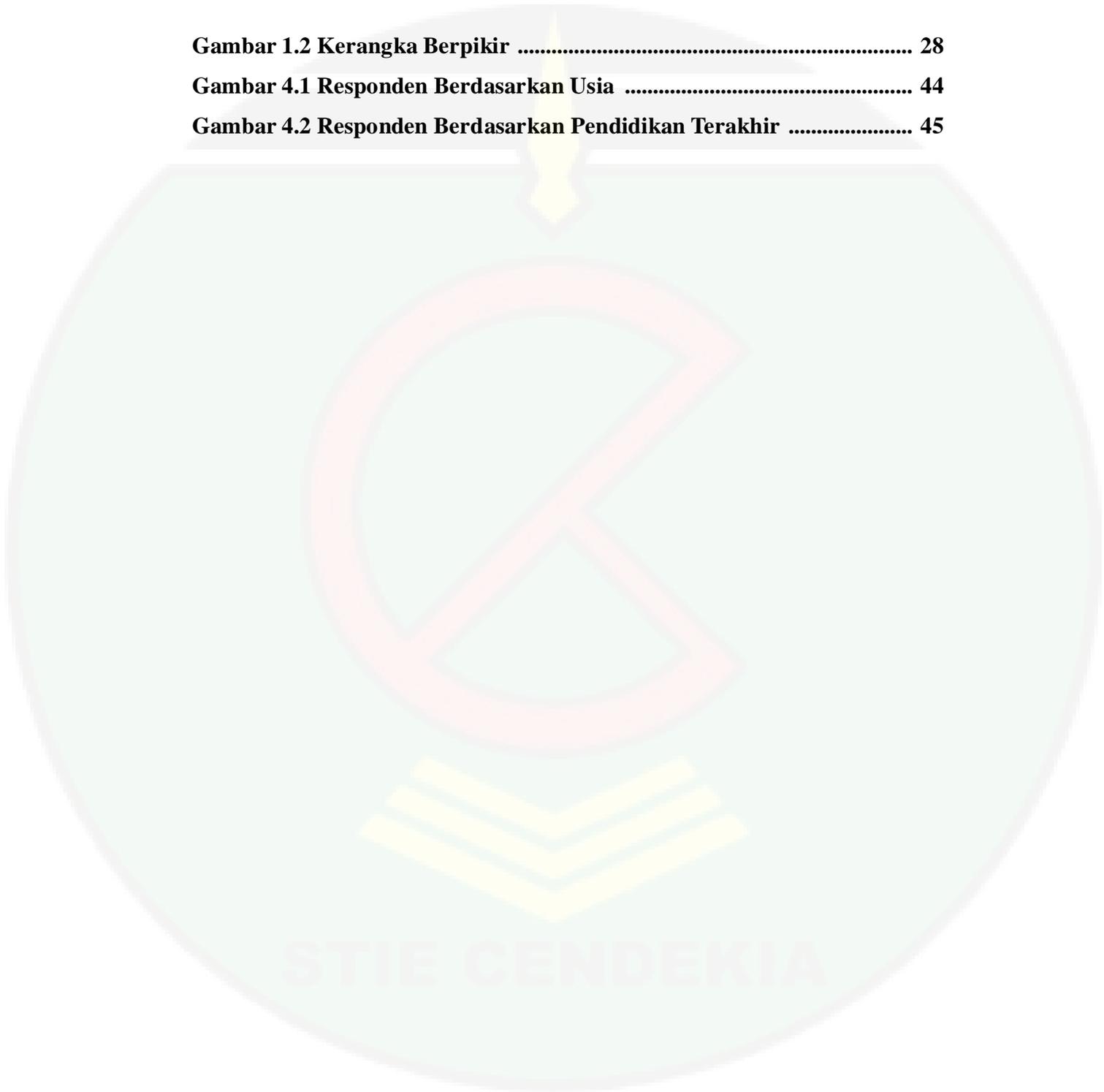
STIE CENDEKIA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turn Over <i>Community Officer</i> Area Bojonegoro	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Data Karyawan	33
Tabel 3.2 Skala Likert	35
Tabel 3.3 Operasional Variabel	35
Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Variabel Beban Kerja (X1)	46
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Variabel Jam Kerja (X2)	47
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja <i>Community Officer</i> (Y) ..	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Jam Kerja (X2)	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja <i>Community Officer</i> (Y).....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.10 Hasil Uji T (Parsial)	55
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan)	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Usia	44
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Surat Keterangan telah melakukan penelitian

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

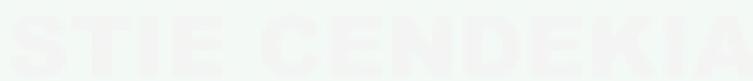
Lampiran 4 Foto Dokumentasi

Lampiran 5 Hasil Kuesioner

Lampiran 6 R-Tabel

Lampiran 7 F-Tabel

Lampiran 8 T-Tabel



STIE CENDEKIA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank merupakan lembaga keuangan yang memiliki peranan penting di dalam perekonomian suatu negara yakni sebagai lembaga intermediasi keuangan (*financial intermediary*) serta merupakan urat nadi perekonomian di seluruh negara. Dalam mengembangkan industri perbankan di suatu negara, bank diharapkan mampu memobilisasi dana tabungan masyarakat dengan baik. Dana-dana yang telah terkumpul oleh bank dari masyarakat (kelebihan dana) akan disalurkan kembali ke masyarakat yang membutuhkan dana atau defisit. Hal ini dilakukan agar roda perekonomian dapat berjalan dengan baik (Nur Melinda : 2015).

Menurut UU No.7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 10 Tahun 1998, yaitu: “Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya, dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak.

Dalam menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi

dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan, hal itu dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada karyawan yang bisa menimbulkan overload dalam pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil dari pra survei yang telah dilakukan kepada 30 orang karyawan Bank Syariah Indonesia terkait indikator beban kerja yaitu sebanyak 70% karyawan merasa target pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaannya, yang membuat sering kali karyawan pulang terlambat karena pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaannya, karena pekerjaan yang diberikan terlalu banyak itu karyawan merasa untuk menyelesaikan pekerjaannya membutuhkan konsentrasi yang tinggi. Sedangkan 30% lainnya merasa untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya membutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang telah ditetapkan sebelumnya

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Gibson dalam Riny Chandra (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban

pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya. Pengertian Beban Kerja Menurut Suci (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut Suci (2017:23) menyatakan bahwa beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Menurut Jeky(2018:21) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan.

Guna mempertahankan kualitas dan kuantitas dalam pelayanan dan pencapaian target dari PT BTPN Syariah, perlu adanya SDM yang baik. Menurut Pebriyeni (2020: 383) sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari kehidupan bermasyarakat. Sumber daya manusia terkadang mampu membentuk sebuah Usaha Kecil Menengah (UKM), dimana hal ini selalu digambarkan sebagai sektor yang mempunyai peranan penting, terutama dalam aspek-aspek seperti

kesempatan kerja, pemerataan pendapatan, pembangunan ekonomi di pedesaan, pemerataan tenaga kerja dan lain-lain.

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Turnover Karyawan sering kali terjadi diperusahaan ini karena adanya beban kerja yang sering tidak masuk akal yang membuat para *Community Officer* tidak sanggup. Data Turnover yang diperoleh dari PT. BTPN Syariah Tbk. Area Bojonegoro terdapat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Data TurnOver *Community Officer* Area Bojonegoro

Bulan	Jumlah <i>Community Officer</i>	Masuk	Keluar	Sisa
Januari 2024	69	3	5	67
Februari 2024	67	-	2	65
Maret 2024	65	-	2	63
April 2024	63	-	10	53
Mei 2024	53	-	1	52
Juni 2024	52	-	2	50

Sumber : PT. BTPN Syariah Area Bojonegoro

Jam kerja juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan bagi karyawan, karena bisa mempengaruhi produktivitas karyawan yang tentunya berdampak pada target yang ingin dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang menerapkan jam kerja tinggi tentunya mengharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya pada hari itu. Namun dengan banyaknya beban kerja, karyawan tetap saja tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Jam kerja yang berlebihan dapat meningkatkan *human error* atau kesalahan kerja dikarenakan karyawan merasa kelelahan dan kurangnya jam tidur.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan BTPN Syariah ditemukan fenomena yang terjadi di BTPN Syariah dikarenakan banyak karyawan BTPN Syariah yang memilih keluar dari pekerjaannya, dikarenakan terjadinya perubahan jam kerja, lingkungan kerja dan beban kerja yang berbeda dari sebelumnya, mereka lebih memilih keluar dari BTPN Syariah dibandingkan bertahan. Menurut Hendrix dan Arbian (2022) dalam penelitiannya menyatakan tinggi dan rendahnya loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari angka turnover (Perputaran Karyawan).

Beban kerja seperti target bulanan yang diperoleh oleh karyawan membuat kinerja menurun, hal ini juga berdampak pada jam kerja yang semakin mundur dari perjanjian kontrak kerja, dikarenakan target yang harus terpenuhi disetiap bulanya. Memberikan beban kerja secara efektif dan efisien yang memperhatikan beban kerja fisik, mental dan waktu. Apabila beban

kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kesehatan secara fisik maupun mental sehingga akan mengakibatkan hambatan dalam bekerja nantinya.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stress kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja, Menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Riny Chandra (2017: 677) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, berbeda dengan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sedangkan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat karyawan terpacu dan berusaha menyelesaikan masalah yang membuat karyawan stress, sehingga kondisi stress seperti ini dapat dinilai positif oleh karyawan.

Sehingga dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah berdampak pada jam kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam

bekerja. Jam kerja adalah waktu penting untuk pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan Su'ud (2008) . Pekerjaan tingkat rendah berharap dibayar untuk mengulur waktu, namun aturan berbagai kegiatan membutuhkan waktu untuk bekerja dengan atasan cara ini merupakan sumber tekanan dan menyerahkan kinerja yang lebih baik. Jam kerja panjang menyebabkan karyawan tidak memiliki waktu untuk berkumpul dengan keluarga sebab waktu kerja yang lama membuat kurang tenang. Menurut Ghani (2010) ada beberapa peraturan terkait batasan jam kerja maksimal, pembagian jam istirahat, dan penghargaan pelimpahan dalam ketentuan tersebut.

Jam kerja yang tidak teratur membuat para karyawan PT BTPN Syariah mengalami penurunan kinerja, hal ini disebabkan kurangnya jam istirahat yang diperoleh karyawan. Tidak sedikit para karyawan mengalami penurunan kesehatan tubuh.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Jufrizen & Hadi, 2021:36).

Dari pernyataan di atas peneliti melakukan penelitian pada *community officer*. *Community officer* merupakan salah satu profesi yang ada di BTPN Syariah, *jobdesc* yang dilakukan yaitu mempromosikan produk pembiayaan

kepada konsumen, pembiayaan modal usaha yang berfokus pada ibu-ibu pra sejahtera. *Community Officer* bertugas melayani ibu-ibu pra sejahtera.

Dalam pelayanannya setiap petugas dibagi ke beberapa wilayah untuk mensosialisasikan produk pembiayaan modal usaha kepada calon nasabah untuk ikut bergabung menjadi nasabah pembiayaan modal. Petugas melakukan seleksi kepada calon nasabah yang layak mendapatkan pembiayaan modal usaha, pendampingan dilakukan oleh petugas sampai nasabah mendapatkan pembiayaan modal usaha. Karena produk BTPN Syariah merupakan pembiayaan modal usaha tanpa jaminan petugas harus memastikan calon nasabah mendapatkan izin dari suaminya sebagai pertanggungjawaban kualitas bayar kedepannya. Dengan banyaknya *jobdesc* yang dikerjakan oleh karyawan membuat menarik untuk dilakukan penelitian.

Berdasarkan uraian dan paparan permasalahan yang terjadi serta dukungan dari teori yang ada, maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja *Community Officer* PT. BTPN Syariah Tbk. Area Bojonegoro”**

B. Identifikasi Masalah dan Cakupan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Jam kerja yang ditentukan oleh PT BTPN Syariah kurang sesuai dengan kontrak perjanjian kerja.

- b. Sebagian besar karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, karena pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari terkadang kurang se suai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan.
- c. Jenis pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan sebagian besar dianggap kurang sesuai dengan kemampuan karyawan.
- d. Beban Kerja (Target bulanan) yang diberikan perusahaan terkadang melampaui batas kewajaran.

2. Cakupan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka cakupan masalah dalam penelitian ini terkait pada beban kerja dan jam kerja *Community Officer* karena kedua faktor tersebut diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja *Community Officer* PT. BTPN Syariah Tbk. Area Bojonegoro.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja *Community Officer* PT. BTPN Syariah Tbk. Area Bojonegoro ?
2. Bagaimana Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja *Community Officer* PT. BTPN Syariah Tbk. Area Bojonegoro ?
3. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja *Community Officer* PT. BTPN Syariah Tbk. Area Bojonegoro ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan gambaran yang jelas tentang hubungan Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja *Community Officer* PT. BTPN Syariah Tbk. Area Bojonegoro. Adapun penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja *Community Officer* PT. BTPN Syariah Tbk. Area Bojonegoro ?
2. Untuk mengetahui Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja *Community Officer* PT. BTPN Syariah Tbk. Area Bojonegoro ?
3. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja *Community Officer* PT. BTPN Syariah Tbk. Area Bojonegoro ?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

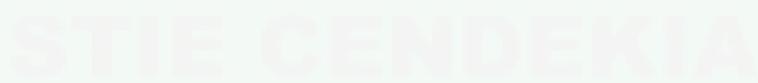
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan PT BTPN Syariah dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja *Community Officer*.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia, terkait dengan beban kerja, dan Jam Kerja.

3. Bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti sendiri tentunya dalam hal menuangkan ilmu ekonomi yang didapat selama proses belajar di perkuliahan dan juga menambah wawasan serta pengetahuan terkait dengan masalah yang diteliti.



STIE CENDEKIA

BAB II

KAJIAN PUSTAKA dan KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori dan Deskripsi Teori

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Suntoyo (2015) mendefinisikan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut (Priansa, 2018:250-251) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underlead*).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No.

12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi 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 yang lebih efektif.

Pengertian Beban Kerja Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut Suci R. Ma'rih (2017:23)

menyatakan bahwa beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang dia punya.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2001).

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah

dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001).

b. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua (Susanto, 2011) :

1) Role overload

Role overload terjadi ketika tuntutan- tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.

2) Role underload

Role underload adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan

c. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Faktor beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Adipradana, 2008). Beban

kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan langsung dengan kapasitas kerja. Menurut Tarwaka (2010) tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi :

1) Faktor tuntutan tugas.

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2) Usaha atau tenaga.

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3) Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

d. Indikator Beban Kerja

Sedangkan menurut (Munandar, Sunyoto, 2018:23) mengemukakan bahwa indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu diantaranya:

1) Beban fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem organ tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban kerja fisik yaitu beban fisik fisiologi dan beban fisik biomekanika.

2) Beban mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator beban mental yakni konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3) Beban waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu.

2. Jam Kerja

a. Pengertian Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari namun, Manusia

merupakan makhluk yang lebih aktif di siang hari, dan tidur di malam hari, namun lebih dari 20 juta tahun orang-orang amerika merasa sulit dengan jadwal kerja yang di dalamnya harus bekerja di malam hari, jam kerja sama tuanya seperti sejarah, sejak jaman dahulu kala jam kerja sangat dibutuhkan dan untuk pengamanan, baik itu pengamanan area sekitar, ataupun pengaman kekayaan yang dimiliki.

Menurut Komarudin (2006) analisa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan.

Jam kerja merupakan waktu kerja, yang dilakukan siang atau malam. Mempersiapkan aktifitas future merupakan proses mengembangkan manajemen waktu, apabila proses kerja tidak diselesaikan dengan hati-hati, itu tak akan digunakan sebagai panduan untuk menentukan apakah bisnis yang sedang berjalan setara dengan tugas yang ada, sehingga mengelola kegiatan yang akan dilakukan bisa menghemat waktu dan tenaga (Su'ud, 2017).

Busro (2018) menyatakan bahwa jam kerja sering digunakan sebagai indikasi besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan, contohnya per hari, per jam, per minggu atau per bulan. Namun, ada

aturan mengenai batas waktu kerja optimal, serta pembagian waktu istirahat, sejak ketentuan tersebut.

b. Pengaturan Jam Kerja

Menurut Kosasih (2009) disebutkan jika manajemen waktu tercantum sebagai perencanaan tenaga kerja dalam kaitannya dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang harus dipertahankan. Saat memastikan jadwal kerja, perusahaan dipandu oleh undang-undang ketenaga kerjaan yang diresmikan oleh ILO (International Labour Organization), yang menurutnya perusahaan memperkerjakan karyawan selama 40 jam seminggu. Bank atau instansi lain bekerja pada siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (08:00 – 16:00), jika lebih dari 40 jam, maka kelebihan tersebut harus dimasukkan dalam lembur, dan hari Sabtu dianggap hanya setengah hari.

c. Standar Jam Kerja

Standar Kerja Pada dasarnya standar tenaga kerja disusun dalam 4 metode yaitu:

- 1) Menurut pengalaman, metode kerja standar ditetapkan oleh pengalaman di mana jam kerja yang dibutuhkan untuk melakukan aktifitas ditetapkan dengan keahlian sebelumnya.
- 2) Menurut Kajian Waktu metode ini ditingkatkan Taylor menggunakan stopwatch. Sebelum waktu standar rata-rata waktu siklus ditentukan terlebih dahulu. Serta menetapkan faktor pangkat sehingga waktu normal dapat dihitung. Waktu standar dihitung

menggunakan metode membagi waktu normal dengan satu dikurangi faktor tunjangan.

3) Waktu standar terdiri dari memberi metode kerja manual menjadi faktor awal yang telah memiliki waktu berjalan, dan setelah faktor waktu ditambahkan ke faktor awal ini.

4) Pengambilan sampel kerja Metode ini digunakan buat memperkirakan persentase waktu yang dihabiskan seorang karyawan selama berbagai aktifitas. (Kosasih, 2009).

d. Indikator Jam Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanti (2012) terdapat dua indikator jam kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Waktu Kerja, pengelolaan waktu yang digunakan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan saat melakukan tugasnya. Waktu istirahat yang sesuai baik di saat pergantian waktu kerja dan keseimbangan tanggung jawab pekerja untuk keluarga dan pekerjaan.

2) Lama Kerja, adalah waktu yang digunakan atau yang dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu satu hari dan begitu seterusnya selama masih bekerja di tempat tersebut.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Wibowo (2010;7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik Pio, R. J (2015).

Pengertian Kinerja Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan landscape bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya (*customer satisfaction*) namun juga berorientasi pada penciptaan nilai

bagi pelanggannya (*customer value*). Dengan demikian, organisasi bukan hanya membangun dan berfokus pada kinerja dan Kinerja Karyawan pegawai yang tinggi, namun juga terhadap proses penciptaan kinerja dan Kinerja Karyawan yang handal melalui pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang bersal dari organisasi.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Menurut Ambar Teguh Sulistyaningsih (2003) Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Abdul Hameed & Aamer Waheed (2011) dalam jurnalnya *Employee Development and Its Affect on Employee performance*, mengemukakan pendapat bahwa; Kinerja karyawan berarti hasil keluaran produktivitas yang terjadi sebagai bagian dari pengembangan, yang mempengaruhi perkembangan sebuah organisasi. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh etika dan perilakunya, Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh etika dan perilakunya.

Dalam kinerja karyawan dilakukan juga Namanya penilaian (Pio, 2015) Kinerja mulai dilakukan penilaian setelah dilakukan pengumpulan data kinerja para pegawai dalam kurun waktu tertentu masa evaluasi kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi menyangkut apa yang dikerjakan oleh pegawai. Penilai melakukan observasi indikator kinerja pegawai kemudian membandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Robbins, dan Barnwell (2002) merumuskan organisasi adalah kesatuan social yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah Batasan yang relative dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relative terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau sekelompok tujuan, seiring dengan perkembangan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Nawawi (2008:65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

- 1) Pengetahuan Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
- 2) Pengalaman Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
- 3) Kepribadian Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins & Judge dalam (Neksen et al., 2021) , indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, antara lain:

1) Kualitas Kerja

Kualitas Kerja dilihat dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang diperoleh serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas Adalah nilai yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan Waktu Adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dinilai dari sudut koordinasi dengan jumlah output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4) Efektivitas

Efektivitas Adalah tingkat pemakaian sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan jumlah dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

kemandirian Adalah suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. Kajian Empiris

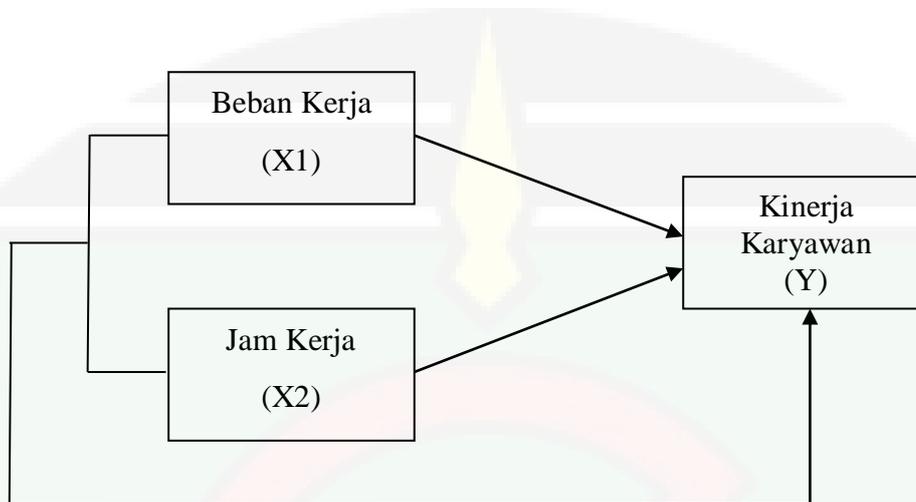
Kajian empiris adalah hasil dari penelitian terdahulu yang bisa digunakan sebagai bahan acuan dan pertimbangan untuk membantu penulis dalam menyusun penelitian. Beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan acuan terhadap penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Sampel	Alat Analisis	Hasil
1.	Chairul Nissa (2022) “Pengaruh Jam Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Kota Tarakan)”	Jam Kerja (X1), Insentif (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Sampel 77 Orang	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa jam kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Malik Abdul Rohman (2021) “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi”	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Sampel 47 Orang	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Jeky K R Rolos (2018) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota “	Beban Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Sampel 52 Orang	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Harsa Arif (2022) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arista Auto Prima Pekanbaru”	Beban Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Sampel 32 Orang	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Alpin Neksan (2021) “Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera “	Beban Kerja (X1), Jam Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Sampel 90 Orang	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa Beban Kerja dan Jam Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Putri Aulliya (2022) “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan	Sampel 65 Orang	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan

	Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya)”. (Y).				Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Gracetiara, (2015) berjudul “Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara”.	Insentif (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Sampel 100 orang	Analisis regresi linear berganda	Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif terhadap kinerja karyawan.
8.	Ni Made, Muhammad, (2020) berjudul ”Pengaruh Jam Kerja Yang Panjang dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Witel Bandung”	Jam kerja (X1), Gaya kepemimpinan (X2) dan Kinerja karyawan (Y)	Sampel 56 orang	Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa jam kerja yang panjang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9.	Arif (2019) berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Kaaryawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai”.	Budaya kerja (X1), dan Kinerja karyawan (Y)	Sampel 103 orang	Regresi linier berganda dan koefisien determinasi	Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa jam kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10.	Nonik, Muhammad, (2019) berjudul ”Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di Kota Batam”.	Gaji (X1), Jam Kerja Fleksibel (X2) Stres Kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y)	Sampel 100 Orang	Analisis linier berganda	Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa Jam Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Berpikir



Gambar 1.2
Kerangka Berpikir

Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini diuji dengan tiga variabel yaitu: Beban Kerja sebagai (variabel independen), Jam Kerja sebagai (variabel independen) dan Kinerja Karyawan sebagai (variabel dependen). Variabel Beban Kerja dan Jam Kerja diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan PT BTPN Syariah Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian Kinerja lebih lanjut untuk mengetahui Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BTPN Syariah.

D. Hipotesis

Hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, dengan demikian rumusan masalah diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BTPN Syariah.

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kahneman dalam Warr (2002:33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas.

Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan.

H1 : Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BTPN Syariah

Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Peran Jam Kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting. Karena

jam kerja memberikan waktu kerja yang lebih efisien bagi karyawan, menghemat biaya, dapat mengurangi konflik, serta lingkungan dan waktu kerja menjadi lebih kondusif, dengan adanya jam kerja dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan juga memberi keberhasilan bagi perusahaan. jam kerja menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan perusahaan untuk mencapai keseimbangan antara produktivitas dan kesehatan karyawan. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu.

Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya. Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan untuk melihat peran jam kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan terdapat beragam temuan yang didapatkan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Arif (2019) membuktikan bahwa jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Fahri (2018) yang menyatakan bahwa jam kerja shift berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Alpin dkk (2021) membuktikan bahwa jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama sebagai berikut :

H2 : Jam Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BTPN Syariah

H3 : Terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT BTPN Syariah



STIE CENDEKIA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Teknik Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menggambarkan tentang pengaruh variabel beban kerja dan jam kerja terhadap variabel kinerja, pada karyawan PT. BTPN Syariah Area Bojonegoro. Dengan metode kuantitatif yang dianalisis dengan menguji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menganalisis hasil kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dan hasil dari pengolahan data menggunakan program SPSS.

B. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode ini bisa dikatakan dengan metode kuantitatif sebab data yang dihasilkan penelitian ini dalam bentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2014). Metode survei merupakan metode yang dipakai untuk mengumpulkan dan mendapatkan informasi dengan cara menata pertanyaan yang diberikan kepada responden (Surjarweni, 2015).

Jenis dan Sumber Data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuisisioner yang diberikan kepada populasi yang diwakilkan oleh sample yang dihitung menggunakan metode purposive sampling sebanyak 50 orang karyawan, yang merupakan karyawan PT. BTPN Syariah Area Bojonegoro.

C. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri dari subyek/obyek penelitian yang mempunyai kuantitas dan karakteristik khusus yang diterapkan pada peneliti agar bisa dipahami kemudian ambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Berdasarkan pengertian serta judul penelitian, populasi dalam penelitian ini ialah *Community Officer*(CO) PT.BTPN Syariah area Bojonegoro berjumlah 50 Orang.

Tabel 3.1
Data Karyawan PT. BTPN Syariah Area Bojonegoro

Area	Jumlah
Bojonegoro Kota	15 Orang
Sumberejo	7 Orang
Sugihwaras	9 Orang
Ngasem	10 Orang
Padangan	9 Orang
Total	50 Orang

2. Sample

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode ini merupakan Teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Jadi jumlah *Community Officer* (CO) PT BTPN Syariah Area Bojonegoro yang menjadi sampel untuk penelitian ini berjumlah 50 orang.

3. Teknik *Sampling*

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017:81) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu probability sampling dan non probability sampling. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2017:82) “probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Teknik sampling yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana teknik yang menggunakan seluruh jumlah populasi menjadi sample.

D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan sebagai pengumpulan informasi pada penelitian ini yaitu kuesioner. Menurut Sugiyono (2014), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan menawarkan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan kemudian dikirimkan kepada responden dalam penelitian ini.

Kuesioner dalam penelitian ini tersusun dari pertanyaan-pertanyaan yang berdasarkan pada masing-masing indikator variabel dalam penelitian.

Kuesioner pada penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2014). Menurut Sugiyono (2014) skala Likert terdapat 5 tingkat preferensi jawaban yaitu :

Tabel 3.2
Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono, 2014

E. Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan pedoman bagi pembuat kuesioner guna memperoleh data yang akurat dari responden. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel pokok yaitu Beban Kerja (X1) Jam Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terikat dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik. Agar lebih jelas tentang operasional variabel maka dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	skor	Inti Indikator
<p>Beban Kerja (X1)</p> <p>Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Sunarso (2010).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Fisik 2. Beban Mental 3. Beban Waktu 	1-5	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja Fisik berpengaruh pada kesehatan • Target yang memberatkan <i>Community Officer</i>
<p>Jam Kerja (X2)</p> <p>Analisa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, Komarudin (2006).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu Kerja 2. Lama Kerja 	1-5	<ul style="list-style-type: none"> • Menjamin keselamatan dan kesehatan saat melakukan tugas • Waktu istirahat • Keseimbangan waktu untuk keluarga
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, Anwar Prabu Mangkunegara (2000).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	1-5	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja yang maksimal • Ketepatan pengerjaan

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Instrument penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument telah memenuhi persyaratan yang dilihat dari segi valid dan maupun dari segi reliabilitasnya. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid Sugiyono (2017:121). Valid berarti instrument itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Kriteria valid atau tidak valid adalah jika korelasi antara skor masing-masing setiap item pertanyaan dengan total skor memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi skor untuk setiap item pertanyaan dengan total skor memiliki tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2017).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 168) instrument yang reliable jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai indeks suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika tanggapan seseorang terhadap suatu pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2017).

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas mengacu pada nilai yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas yaitu nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $< 10,00$ (Ghozali, 2017).

b) Uji normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik (Ghozali, 2018).

Metode yang handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal membentuk garis diagonal lurus, dan plotting data residual dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya mengikuti garis diagonalnya.

Dimana dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $>0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal
- 2) Jika probabilitas $<0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

3. Uji Hipotesis

a) Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tipe variabel independen secara sendiri terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017). Tingkat signifikansi 5% jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan jika probabilitasnya lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima (Ghozali, 2018).

b) Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05 jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen dan jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas), yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018). Menurut (Sugiyono, 2017) persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan yakni sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien

X₁ = Variabel bebas 1

X₂ = Variabel bebas 2

X₃ = Variabel bebas 3

Y = Variabel Kreiterium

5. Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan-kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji koefisien determinasi ditunjukkan untuk mengetahui kontribusi seberapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $r^2 = 100\%$ berarti variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya jika $r^2 = 0$ berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Maka rumusan uji koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% .$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase .

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani, 2003, Manajemen dan Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Ashar Suntoyo, M. (n.d.) 2015. Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia Press.
- Busro, M.(2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Cain, B. (2007). A Review of the Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto Human System Integration Section. Canada.
- Chairul Nissa. 2022 “Pengaruh Jam Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Kota Tarakan)” : Universitas Borneo Tarakan.
- Chandra, Riny, 2017, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol 6, No. 1 Mei 2017. ISSN 2252-844X. Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
- Endang Purwanti, 2012, Pengaruh Karakteristik Wirausaha, Modal Usaha, Strategi Pemasaran Terhadap Perkembangan UMKM di Desa Dayaan Idan Kalilondo Salatiga: Jurnal STIE AMA, volume 5, Tahun , h. 23
- Ghani. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hameed, A., and, Waheed. A. 2011. Employee Development and Its Affect on Employee Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (13) : 228-229 <http://ijbssnet.com>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrix dan Abrian (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi. *Jurnal kajian pariwisata dan bisnis perhotelan*. Volume 3 No 3.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap 51 Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54
- K.R. Rolos, Jeky, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas, 2018, Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No. 4 tahun 2018*. ISSN 2338-9605. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma'rih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta. Raih Asa Sukses.
- Komaruddin. 2006. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kosasih, Sobarsa, (2009). *Manajemen Operasi Internasional*, Mitra Wacana Media.
- Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang*: PT. Bumi Aksara
- Malik Abdul Rohman. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi : *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1 E-ISSN 2798-1851
- Munandar, Sunyoto, A. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI
- Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press

- 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).
- Nur Melinda, *Sistem Pembiayaan Bank Syariah*, (Jakarta: Grafindo, 2015), h. 20.
- Pebriyeni, E., Ahdi, S., Erwin, E., & Ernis, E. (2020). Peningkatan Sdm Dalam Pengembangan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Keterampilan Batik Di
- Nagari Koto Sani Kec. X Koto Singkarak Kab. Solok. *Gorga : Jurnal Seni Rupa*,9(2), 383. <https://doi.org/10.24114/gr.v9i2.21046>
- Pio R. J. (2015). *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Pio, R. J. Nimran U, Alhabsji T. Hamid, J. 2015, Pengaruh Kepemimpinan Spritual, Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Productivity, Vol. 3 No. 2, 2022 e-ISSN. 2723-0112 126 Dan Kinerja Karyawan, *DeReMa Jurnal Manajemen* (10) 1 : 23-53
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Putri Aulliya (2022) “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya)”.
- Robbins, S.P, Barnwell, N. 2002, *Organizatin Theory Consepts and Cases* 4th ed. Sidney: Pearson Education Australia Pty Ltd
- Satriani, R. D. (2020). Pengaruh Gaji dan Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.BETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

- Sumardjo, Mahendro, Donni Juni Priansa. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia), Bandung : Alfabeta
- Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 4. No 1.
- Susanto, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Suud, Mohammad. (2008). Orientasi Kesejahteraan Sosial. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam <https://m.hukumonline.com/pusatdata/detail/13146/undangundangnomor-13-tahun-2003>.
- Suud, Mohammad. (2008). Orientasi Kesejahteraan Sosial. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam <https://m.hukumonline.com/pusatdata/detail/13146/undangundang-nomor-13-tahun-2003>
- Tarwaka. 2011. Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Wahyudi. 2017. Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi. Bandung. Alfabeta
- Warr P. (2002). Psychology At Work. 5th Ed. Penguin Books. England
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.

LAMPIRAN

KUESIONER

PENGARUH BEBAN KERJA dan JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BTPN SYARIAH Tbk. (STUDI KASUS di PT. BTPN SYARIAH AREA BOJONEGORO)

Assalamualaikum wr.wb.

Salam sejahtera

Perkenalkan nama saya Duwi Wijianti Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro angkatan tahun 2020. Yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi). Saya memohon kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi seluruh pertanyaan kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Adapun kriteria/syarat khusus yang dapat menjawab kuesioner ini adalah: seluruh *Community Officer* (CO) PT. BTPN Syariah Area Bojonegoro. Hasil survei ini akan dianalisis dan hanya digunakan sebagai kepentingan ilmiah. kerahasiaan jawaban anda akan dijaga dan tidak disebarluaskan kepada pihak- pihak yang tidak berkepentingan. Atas pengertian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Identitas Responden :

Umur : 18 - 23 tahun 24 – 29 tahun 30 – 35 tahun
Pendidikan Terakhir : SMP SMK/SMA D3/S1

Petunjuk Pengisian

- ❖ Kuesioner ditujukan untuk seluruh *Community Officer* (CO) Area Bojonegoro.
- ❖ Responden diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Responden terhadap penelitian ini.
- ❖ Berilah tanda √ pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Responden.
- ❖ Pilihan Jawaban yaitu:
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Netral (N)
 - Setuju (S)
 - Sangat Setuju (SS)
- ❖ Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, diucapkan terima kasih.

BEBAN KERJA (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (Skor 1)	TS (Skor 2)	N (Skor 3)	S (Skor 4)	SS (Skor 5)
1.	Beban kerja yang diberikan kepada saya mempengaruhi kondisi fisik saya.					
2.	Target kerja yang dibebankan kepada saya selalu jadi beban pikiran bagi saya.					
3.	Beban target kerja saya menghabiskan besar waktu hidup saya.					
4.	Pemenuhan beban kerja membuat saya kecapekan.					
5.	Beban Kerja yang diberikan mempengaruhi konsentrasi dalam melakukan hal lain.					
6.	Sering terjadi kesalahan akibat terlalu banyak beban kerja yang diberikan.					

JAM KERJA (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (Skor 1)	TS (Skor 2)	N (Skor 3)	S (Skor 4)	SS (Skor 5)
1.	Sesuai kontrak saya bekerja dari jam 08.00-17.00, tetapi sering lebih dari itu.					
2.	Setiap kali saya bekerja melebihi jam 17.00 saya mendapatkan gaji tambahan.					
3.	Saya bisa membagi waktu kerja dan waktu untuk keluarga.					
4.	Saya sering kerja lembur					

	diluar jam kerja.					
5.	Saya seharusnya kerja 5 hari dalam seminggu, akan tetapi sering lebih dari itu.					
6.	Setiap kali bekerja diluar 5 hari yang ditentukan saya mendapat gaji tambahan.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (Skor 1)	TS (Skor 2)	N (Skor 3)	S (Skor 4)	SS (Skor 5)
1.	Saya merasa kualitas hasil kerja sangat bagus.					
2.	Ketrampilan yang saya miliki mendukung kesempurnaan hasil kerja saya.					
3.	Kemampuan yang saya miliki mendukung kesempurnaan hasil kerja saya.					
4.	Saya selalu bisa menyelesaikan target <i>performance</i> yang telah ditentukan.					
5.	Saya selalu bisa menyelesaikan target <i>Quality</i> yang telah ditentukan.					
6.	Saya selalu bisa menyelesaikan target yang ditentukan sesuai dengan waktu yang tersedia.					

7.	Fasilitas dari kantor yang diberikan kepada saya menjadikan saya lebih mudah memenuhi target (Sepeda motor dan uang bensin)					
8.	Saya berkomitmen menyelesaikan target yang diberikan kepada saya.					
9.	Saya merasa bertanggung jawab memenuhi target yang dibebankan kantor.					



**STIE SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
CENDEKIA BOJONEGORO**

Program Studi Manajemen Status "Terakreditasi" (SK BAN-PT No. 2388/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2023)
Program Studi Akuntansi Status "Terakreditasi" (BAN-PT No. 2732/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2023)

Kampus I : Jl. Cendekia No. 22 Bojonegoro, Telp. (0353) 3410064, Fax. (0353) 3410001 PD. BOX. 250
Kampus II : Jl. Dr. Sutomo 50 Pedangan Bojonegoro, Telp. (0353) 561565
E-mail : stie.cendekia.bojonegoro@gmail.com - website : www.stiekia.ac.id

No : Q6.327 / 073.089 / VIII / 2024
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada :

Yth. Kepala Pt.BTPN Syariah area Bojonegoro
Jl. Raya Puk.Balen - Sugihwaras ,Kecamatan.Sugihwaras, Kab.Bojonegoro

Dengan Hormat,

Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro, menerangkan bahwa

Nama : Duwi Wujianti

NIM : 20010019

Prodi : Manajemen

Alamat : Desa.Kalicilik RT.07/RW.04 Desa Kab.Bojonegoro

Adalah benar-benar mahasiswa STIE Cendekia Bojonegoro dan bermaksud melaksanakan penelitian untuk pembuatan Tugas Akhir dalam bentuk karya ilmiah (Skripsi) di instansi yang Bapak/Ibu Pimpin,dengan judul:

"PENGARUH BEBAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA COMMUNICATOR OFFICER PT.BTPN SYARIAH AREA BOJONEGORO"

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Bojonegoro, 05 Agustus 2024

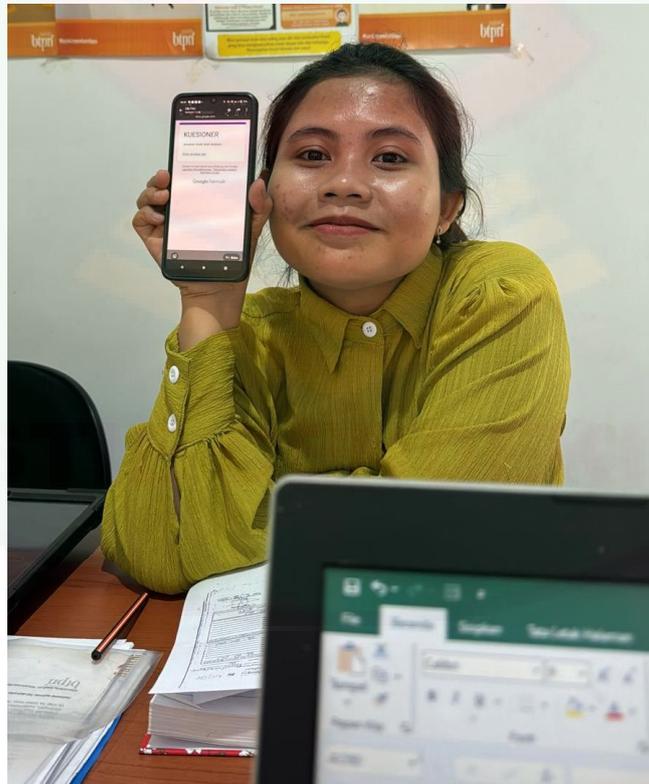
STIE Cendekia Bojonegoro

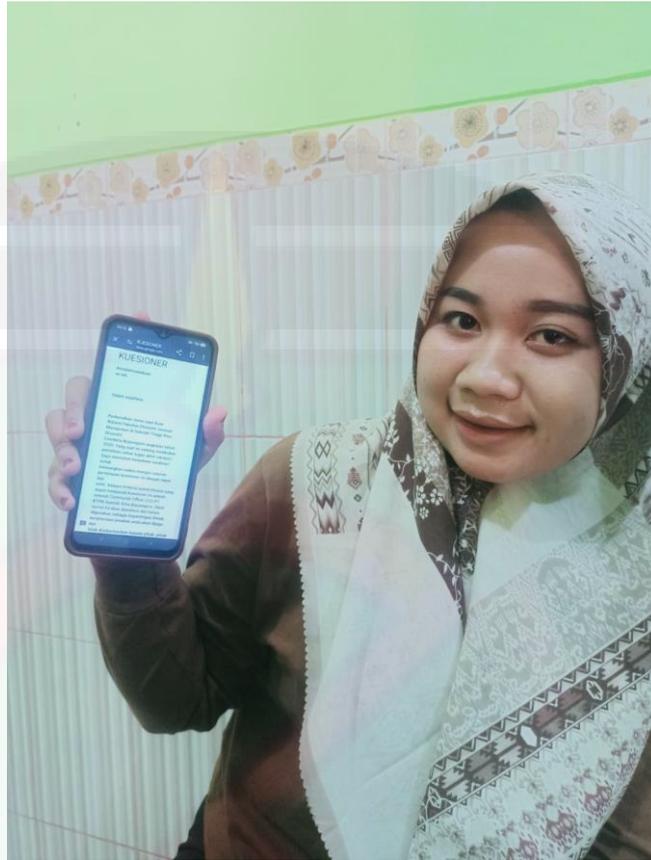
Ketua Program Studi Manajemen

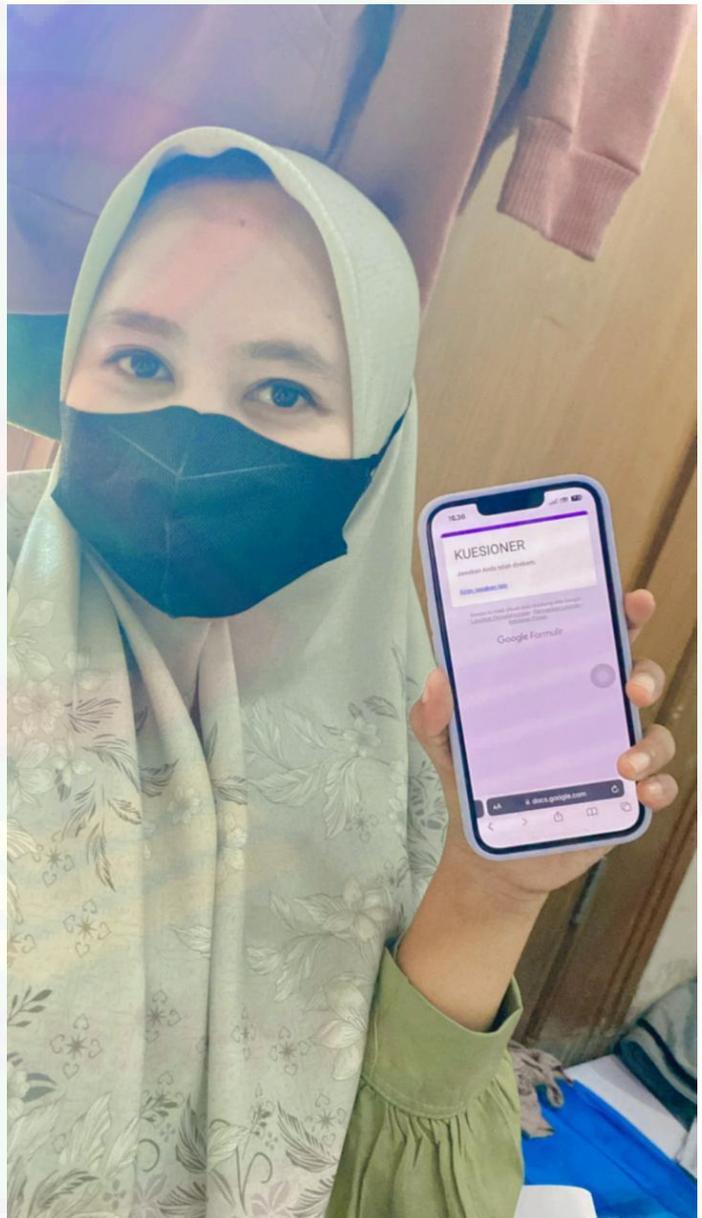
Latifah Anom, SE., MM

NIDN .0702057305

FOTO DOKUMENTASI







Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41-80)

Df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Responden	BEBAN KERJA (X1)						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
1	4	5	5	4	4	5	27
2	4	5	5	4	4	5	27
3	4	4	5	5	4	5	27
4	5	4	5	5	5	5	29
5	4	4	5	4	4	5	26
6	5	5	5	4	5	4	28
7	5	5	5	5	5	4	29
8	4	5	5	5	4	4	27
9	4	5	5	5	4	4	27
10	4	5	5	4	4	4	26
11	5	5	5	4	5	4	28
12	4	5	4	5	4	5	27
13	4	4	4	5	4	5	26
14	4	4	4	5	4	4	25
15	5	4	4	3	5	5	26
16	4	4	4	3	4	4	23
17	5	4	4	4	5	5	27
18	5	4	5	4	5	4	27
19	5	4	5	4	5	5	28
20	4	5	4	5	4	4	26
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	4	5	5	4	28
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	4	4	5	4	27
25	5	5	5	4	5	4	28

26	4	4	4	4	4	5	25
27	5	4	5	4	5	4	27
28	5	4	4	4	5	4	26
29	5	5	5	4	5	5	29
30	5	5	4	5	5	5	29
31	5	4	4	5	5	5	28
32	5	4	5	5	5	5	29
33	5	5	4	5	5	5	29
34	5	5	4	5	5	5	29
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	4	29
38	5	5	5	4	5	4	28
39	5	3	5	4	5	4	26
40	5	4	5	4	5	4	27
41	4	4	3	5	4	4	24
42	5	4	4	5	5	4	27
43	5	4	4	4	5	4	26
44	5	4	5	5	5	5	29
45	5	5	5	4	5	5	29
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	4	5	5	29
48	5	5	5	4	5	5	29
49	4	5	5	4	4	5	27
50	3	4	5	4	3	5	24

Responden	JAM KERJA (X2)						TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	5	4	5	4	4	5	27
2	4	5	5	5	4	4	27
3	5	5	5	5	4	4	28
4	5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	4	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	4	5	29
9	4	5	5	4	4	5	27
10	4	4	5	4	4	4	25
11	5	4	5	4	5	4	27
12	5	4	4	4	4	4	25
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	4	4	4	4	4	25
15	5	4	4	4	5	4	26
16	5	4	4	5	4	5	27
17	4	5	4	5	5	5	28
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	4	5	4	5	28
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	4	5	5	29
23	4	4	5	4	5	5	27
24	5	4	5	4	5	5	28
25	5	4	5	3	4	5	26

26	5	3	5	5	5	5	28
27	5	5	5	4	5	5	29
28	5	4	5	4	5	4	27
29	5	4	5	5	5	5	29
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	4	29
32	5	5	4	5	5	4	28
33	5	5	4	5	5	5	29
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	3	5	5	28
36	5	3	4	5	5	4	26
37	4	5	5	4	5	5	28
38	4	4	5	5	5	5	28
39	4	5	5	3	5	5	27
40	5	5	5	3	4	5	27
41	5	5	5	5	4	5	29
42	5	5	4	5	5	4	28
43	4	4	4	4	5	4	25
44	3	4	5	4	5	5	26
45	5	4	5	4	5	5	28
46	5	4	5	4	4	4	26
47	5	4	5	5	4	4	27
48	4	5	5	5	4	4	27
49	4	5	5	5	5	4	28
50	4	5	5	5	5	4	28

Responden	KINERJA KARYAWAN (Y)									TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y
1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40
2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
3	5	4	4	2	5	4	5	5	4	38
4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	38
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39
6	5	4	4	3	4	5	4	4	5	38
7	4	4	4	4	5	3	4	5	5	38
8	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42
9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
10	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
11	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
12	2	5	5	5	4	5	5	4	4	39
13	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
14	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
15	3	4	5	4	5	5	5	5	5	41
16	4	5	4	5	4	4	5	5	4	40
17	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
18	5	5	4	5	4	4	3	4	5	39
19	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
20	5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
21	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
22	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
25	5	4	5	4	4	5	4	5	5	41

26	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
27	4	4	4	5	4	5	4	5	5	40
28	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
29	5	4	4	5	5	5	4	4	5	41
30	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
31	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
32	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
33	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42
34	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
36	5	4	4	5	4	5	4	5	5	41
37	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41
38	5	5	3	4	5	4	5	4	5	40
39	5	5	3	4	5	4	5	4	5	40
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
41	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
42	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
43	4	5	4	5	5	4	4	3	5	39
44	4	5	4	4	5	4	4	3	5	38
45	5	5	4	5	5	4	4	4	5	41
46	4	5	5	4	4	5	4	4	5	40
47	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
48	4	5	5	4	4	5	5	5	5	42
49	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
50	5	5	5	4	4	5	5	4	3	40