



Pengaruh Beban Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Yusuf Taufik¹, Farina Jessen Yap², Free Antonius Simanjuntak³

^{1 2 3}Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: sufjou@gmail.com

Abstract

PT. X is one of the distribution agents of PT. Y whose main focus is on the distribution of BBM (Fuel Oil). The phenomenon in the company is that employee performance decreases because the workload received by employees is too heavy and employee turnover is quite high. This research uses quantitative descriptive research. The total population in the study was 93 employees with the sampling technique using saturated samples so that there were 93 samples. Simultaneously there is a significant effect between workload and employee turnover variables on the performance of PT. X. While partially found the workload variable has no significant effect on the performance of employees of PT. X. Partially it was found that the employee turnover variable had no significant effect on the performance of the employees of PT. X.

Keywords: Workload, Employee Turnover, Performance

Abstrak

PT. X merupakan salah satu agen penyalur dari PT. Y yang fokus utama perusahaan ini adalah: pada pendistribusian BBM (Bahan Bakar Minyak). Fenomena dalam perusahaan adalah kinerja karyawan menurun karena beban kerja yang diterima karyawan terlalu berat dan perputaran karyawan cukup tinggi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian sebanyak 93 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga didapatkan sebanyak 93 sampel. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan perputaran karyawan terhadap kinerja karyawan PT. X. Sedangkan secara parsial ditemukan variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X. Secara parsial ditemukan variabel perputaran karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X.

Kata Kunci: Beban Kerja, Perputaran Karyawan, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang pencapaian perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan antar perusahaan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Sinaga, dkk (2020:13), Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Irzal (2016:25), "Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut yang jika berlebihan akan menurunkan kualitas hidup dan kualitas kerja orang tersebut serta mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja." Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan

hambatan bagi karyawan dalam memberikan hasil kerja terbaiknya kepada perusahaan karena besaran pekerjaan atau besarnya tuntutan pekerjaan yang harus dipikul oleh seseorang di mana pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dan waktu yang diberikan terlalu minim sehingga dapat menyebabkan ketegangan dalam diri karyawan.

Menurut Suprihanto (2018:149), “Perputaran karyawan adalah aliran karyawan masuk dan aliran keluar perusahaan dimana perputaran ini merupakan petunjuk stabilitas karyawan dalam perusahaan. Semakin tinggi perputaran ini, semakin sering pergantian karyawan.” Keinginan karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja biasanya dilakukan secara sukarela atau atas keinginan sendiri maupun keputusan dari perusahaan di mana umumnya pengunduran diri dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di luar perusahaan.

PT. X merupakan salah satu agen penyalur dari PT. Y Niaga yang fokus utama perusahaan ini adalah: pada pendistribusian BBM (Bahan Bakar Minyak) kepada pengguna akhir yang dalam hal ini merupakan perusahaan industri. PT. X saat ini memiliki sebanyak 93 karyawan yang diposisikan pada setiap bagian sesuai dengan kriteria yang dimiliki dan dibutuhkan oleh atasan masing-masing bagian.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, kinerja karyawan dalam perusahaan sedang mengalami penurunan di mana kualitas kerja karyawan mulai menurun seperti: banyak terjadinya koreksi terhadap hasil laporan harian maupun bulanan yang dibuat oleh karyawan sehingga menghabiskan banyak waktu dalam membuat ulang laporan tersebut dan menghabiskan waktu atasannya untuk melakukan pengecekan kembali. Karyawan juga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan laporannya kepada atasan sehingga terkadang karyawan sering melewati batas akhir penyampaian laporan kepada atasan. Hal tersebut membuat pekerjaan atasannya terhambat karena harus menunggunya menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Menurunnya hasil kerja karyawan diindikasikan karena adanya pengaruh dari beban kerja yang diterimanya di mana beban kerja yang diterima karyawan saat ini dapat dikatakan cukup berat seperti: banyaknya laporan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan serta jangka waktu yang ditentukan juga terlalu singkat dalam menyelesaikan semua pekerjaan tersebut sehingga sebagian laporan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu yang dibutuhkan oleh atasannya. Beban kerja yang terlalu banyak tidak hanya menambah tekanan karyawan dalam bekerja namun juga menghambat pekerjaannya yang seharusnya dapat diselesaikan dengan baik dan cepat namun pada akhirnya terbengkalai.

Faktor lainnya yang menjadi dasar penurunan tersebut adalah: perputaran karyawan (turnover) di mana perputaran karyawan dalam perusahaan baik yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri ataupun diberhentikan oleh perusahaan. perputaran karyawan dalam perusahaan saat ini dapat dikatakan cukup tinggi karena sebagian karyawan mengundurkan diri dari perusahaan ataupun diberhentikan oleh perusahaan seperti; sales karena tidak dapat mencapai target yang diberikan selama 3 bulan berturut-turut. Keluarnya karyawan menyebabkan pekerjaan karyawan tersebut harus dikerjakan oleh rekan kerjanya dan membuat pekerjaan dari karyawan yang menerima pekerjaan tersebut terhambat karena disisi harus menyelesaikan pekerjaannya sendiri, karyawan tersebut juga harus menyelesaikan pekerjaan karyawan yang mengundurkan diri. Perusahaan juga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mencari karyawan penggantinya yang berkualifikasi dan sesuai dengan

kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan lama juga harus menyisihkan waktunya untuk memberikan pelatihan seperti: penjelasan pekerjaan yang akan dilaksanakannya ataupun seluruh proses pelaksanaan baik dimulai dari peraturan kerja maupun keadaan perusahaan kepada karyawan baru sehingga hal tersebut juga menghambat pekerjaan karyawan yang mengajarnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Beban kerja

Menurut Sugiono, dkk (2018:105), “Beban kerja mental adalah beban kerja yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi.”

Menurut Gulo, dkk (2020:1), “Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok kerja dalam suatu periode yang dapat diklasifikasikan menjadi beban kerja fisik dan mental.”

Menurut Irzal (2016:25), workload atau beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut. Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran (porsi) dari kapasitas operator yang terbatas yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu.

Menurut Vanchapo (2020:3), “Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan karyawan itu sendiri.”

Berdasarkan penjelasan ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah: suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi dan bersifat mental dan fisik, sehingga masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Menurut Busro (2018:302), indikator beban kerja meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja yang ditargetkan.
2. Kualitas kerja yang dituntut.
3. Jumlah jam kerja.

Perputaran karyawan

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:208), pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik dalam organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Menurut Suprihanto (2018:149), “Perputaran karyawan adalah aliran karyawan masuk dan aliran karyawan keluar perusahaan yang menunjukkan stabilitas karyawan dalam perusahaan.”

Menurut Utama (2020:149), turnover karyawan adalah suatu indeks stabilitas tenaga kerja. Turnover berlebihan biasanya tidak diinginkan perusahaan dan menghabiskan banyak biaya. Jika seseorang karyawan meninggalkan perusahaan, biasanya banyak biaya-biaya yang berkaitan dengan hal tersebut yaitu biaya pengangkatan, menyangkut waktu, dan fasilitas-

fasilitas untuk perekrutan, wawancara, dan pemeriksaan replacement.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa perputaran karyawan merupakan aliran karyawan masuk dan aliran karyawan keluar perusahaan yang menunjukkan stabilitas karyawan dalam perusahaan, sehingga semakin tinggi perputaran, semakin sering terjadi pergantian karyawan.

Menurut Suparyadi (2015:365), bentuk perbuatan menarik diri yang ditampakkan oleh karyawan dalam upaya memenuhi kehendak atau kebutuhannya itu biasa memiliki faktor yang menjadi penyebab terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja yaitu:

1. Bekerja tidak serius
2. Ingin ganti pekerjaan
3. Ingin pindah kerja

Kinerja

Menurut Sinaga, dkk (2020:13), kinerja adalah: tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Wibowo (2017:70), “Kinerja dapat dipandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.”

Menurut Afandi (2016:69), kinerja adalah: sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah: suatu konsep yang multi-dimensional mencakup tiga aspek yaitu: sikap (attitude), kemampuan (ability), dan prestasi (accomplishment).

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:2), yang dimaksud dengan kinerja, performance atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Berdasarkan penjelasan ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipegang oleh diri pegawai atau karyawan tersebut.

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:9), kinerja dalam fungsinya memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat imbalan yang diberikan juga dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai

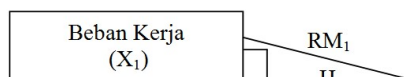
berikut:

1. Dorongan
2. Kemampuan
3. Kebutuhan
4. Harapan mengenai imbalan
5. Imbalan internal.
6. Eksternal.
7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Dari uraian diatas, maka dapat diduga bahwa beban kerja dan perputaran karyawan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat digambarkan secara skematis kerangka pemikiran sebagai berikut:

berdasarkan pada beberapa pendapat

digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian



III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian adalah: PT. X yang beralamat di jalan Mustang, Komplek Villa Polonia Indah Blok D, Medan. Waktu penelitian dari bulan September 2020 sampai dengan Juni 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah: seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 93 karyawan. Oleh sebab seluruh jumlah populasi yang hanya berjumlah 93 karyawan akan digunakan sebagai sampel, maka teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *sampling* jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)
Kuesioner di bagikan kepada karyawan.
2. Wawancara
Wawancara dilakukan kepada beberapa konsumen perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.
3. Studi pustaka
Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian
4. Studi dokumentasi
Studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan

misi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berupa data-data yang berupa angka yang karakteristiknya selalu dalam bentuk numerik seperti data pendapatan, jumlah penduduk, tingkat konsumsi, bunga bank dan sebagainya.

Ada dua sumber data berdasarkan sumbernya yang umumnya digunakan yaitu:

1. Data Primer

Merupakan data yang diambil dari sumbernya, serta belum pernah dipublikasi oleh instansi tertentu. Umumnya dihasilkan dari kegiatan survei lapangan dan dengan menggunakan instrumen seperti kuesioner, daftar pertanyaan dan lainnya.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang telah diolah dan dipublikasi oleh instansi tertentu misalnya data yang dipublikasi oleh Badan Pusat Statistik, Bank Indonesia maupun lembaga lainnya.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, item dapat dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, item dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah *Cronbach Alpha* dimana jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka akan di anggap reliabel.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat grafik Histogram dimana data jika bentuk grafik histogram mengikuti kurva normal yang membentuk gunung atau lonceng, data akan berdistribusi normal. Sedangkan *Normal P-P Plot of Regression* jika bentuk grafik *Normal Probability Plot of Regression* mengikuti garis diagonal normal maka data akan dianggap berdistribusi normal. Untuk pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui keadaan model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Metode uji multikolinieritas yang umum digunakan yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi dimana nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih

dari 0,1.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda mempunyai formulasi sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁₋₂ = Koefisien regresi

X₁ = Beban kerja

X₂ = Perputaran karyawan

e = Persentase kesalahan (5%)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Semakin kecil nilai koefisien determinasi, hal ini berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat.

2. Uji Serempak (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah:

a. H₀ Diterima apabila : F_{hitung} < F_{tabel}

b. H_a Diterima apabila: F_{hitung} > F_{tabel}

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

a. H₀ Diterima apabila : t_{hitung} < t_{tabel}

b. H_a Diterima apabila : t_{hitung} > t_{tabel}

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

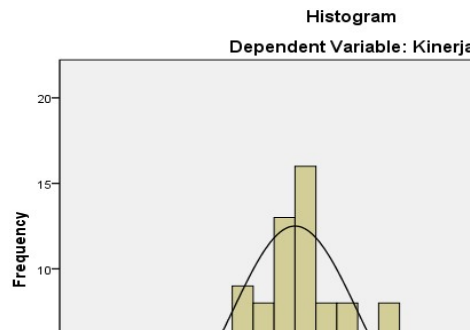
PT. X merupakan salah satu agen penyalur dari PT. Y Niaga yang fokus utama perusahaan ini adalah pada pendistribusian BBM (Bahan Bakar Minyak) kepada pengguna akhir yang dalam hal ini merupakan perusahaan industri. PT. X sendiri beralamatkan di jalan Mustang, Komplek Villa Polonia Indah Blok D, Medan. Untuk produk yang ditawarkan oleh

perusahaan mulai dari berbagai produk bahan bakar seperti: Pertamina, Pertamina Turbo, Solar, Bio Solar, Peralite dan lainnya.

Dalam mempertahankan hubungan dengan para konsumen, PT. X tetap menjaga kualitas BBM selama proses penyalurannya kepada konsumen dan memberikan jaminan atas keaslian BBM yang dikirimkan merupakan produk asli dari PT. Y Niaga dengan pemberian garansi pengujian BBM yang telah sampai kepada konsumen di laboratorium PT. Y Niaga di Belawan. Selain itu, pengantaran produk bahan bakar kepada konsumen juga selalu tepat pada waktunya sehingga membuat konsumen dapat memenuhi kebutuhan penjualannya tepat waktu. Dengan adanya kepercayaan dan hubungan yang baik, PT. X mempercayai bahwa hal tersebut dapat memberikan keuntungan bagi berbagai pihak.

Uji Normalitas

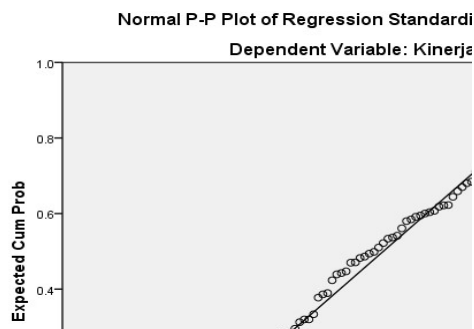
Uji normalitas diuji dengan menggunakan analisis grafik dan statistik. Berikut pembahasannya :



Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Gambar 1.
Grafik Histogram

Gambar 1. dapat dilihat bahwa garis berbentuk lonceng dengan simetris ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Gambar 2. dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati dan mengikuti serta mengelilingi garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan mendapatkan asumsi normalitas.

Hasil perhitungan statistik *one sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat dilihat berikut ini :

Tabel 1.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88993020
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.043
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.495
Asymp. Sig. (2-tailed)		.967

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu : sebesar 0,967 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat berikut ini :

Tabel 2.
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban kerja	.974	1.026
Perputaran karyawan	.974	1.026

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Nilai korelasi untuk variabel beban kerja dan perputaran karyawan mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (variabel bebas) tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas statistik *Glejser* terlihat berikut ini :

Tabel 3.
Statistik *Glejser*

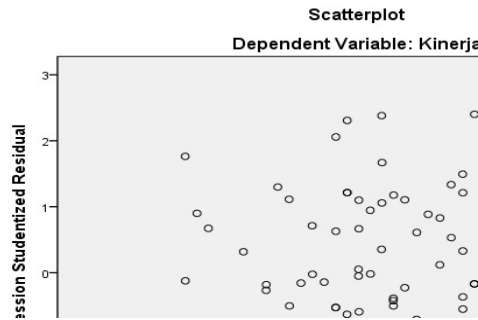
Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.203	.232
Beban kerja	.168	.867
Perputaran karyawan	-.052	.959

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Dari tabel 3 diatas, tingkat signifikansi pada variabel beban kerja dan perputaran karyawan bernilai > 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas grafik *Scatterplot* terlihat berikut ini :



Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak (*random*) dan tidak berpola serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari sampel responden tidak ada terjadi heteroskedastisitas antar sesama sampel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil uji analisis regresi linear berganda yaitu :

Tabel 4.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	19.562	.000
Beban kerja	-5.828	.000
Perputaran karyawan	-2.967	.004

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

$$Y = 38,569 - 0,414 X_1 - 0,227 X_2 + e$$

1. Apabila beban kerja dan perputaran karyawan tidak mengalami kenaikan atau konstan, maka kinerja sebesar 19,562.
2. Setiap peningkatan beban kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja akan menurun sebesar 0,414.
3. Setiap peningkatan perputaran karyawan (X_2) sebesar 1 satuan, maka kinerja akan menurun sebesar 0,227.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 5.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.596 ^a	.355	.341

a. Predictors: (Constant), Perputaran karyawan, Beban kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021(Data diolah)

Nilai *Adjust R Square (Adjusted R2)* atau koefisien determinasi yang telah berkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,341. Hal ini berarti besarnya pengaruh beban kerja dan perputaran karyawan terhadap kinerja adalah: sebesar 34,1% dan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: konflik kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

**Tabel 6.
Pengujian Parsial**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	19.562	.000
Beban kerja	-5.828	.000
Perputaran karyawan	-2.967	.004

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021(Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} pada beban kerja dan perputaran karyawan lebih besar dari t_{tabel} (1,986) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja dan perputaran karyawan terhadap kinerja pada PT. X Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

**Tabel 7.
Pengujian Simultan**

Model	F	Sig.
1 Regression	24.799	.000 ^a
Residual		
Total		

a. Predictors: (Constant), Perputaran karyawan, Beban kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (24,799) > F_{tabel} (3,10) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan perputaran karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. X Medan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka pembahasannya sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sugiono, dkk (2018:105), “Beban kerja mental adalah beban kerja yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi.”

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Sugiono, dkk (2018:109), “Beban kerja fisik dan mental, kelelahan pekerjaan, stres akibat kerja sangat berkaitan erat dengan tingkat performa kerja dari seseorang.”

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwan (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai thitung (-5,828) < ttabel (1,986) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. X sehingga H1 ditolak.

2. Pengaruh Perputaran karyawan Terhadap Kinerja

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:208), pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik dalam organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat dari Suprihanto (2018:149), semakin tinggi perputaran karyawan, semakin sering terjadi pergantian karyawan. hal ini akan merugikan perusahaan sebab perusahaan akan terbebani oleh pengeluaran untuk penarikan, biaya pelatihan, biaya atas terjadinya kesalahan produksi, dan biaya lembur karena lambannya karyawan baru dalam bekerja.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Zharifah (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai thitung (-2,967) < ttabel (1,986) dengan signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara perputaran karyawan terhadap kinerja karyawan PT. X sehingga H2 ditolak.

3. Pengaruh Beban kerja dan Perputaran karyawan Terhadap Kinerja

Menurut Gulo, dkk (2020:1), “Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok kerja dalam suatu periode yang dapat diklasifikasikan menjadi beban kerja fisik dan mental.”

Menurut Suprihanto (2018:149), “Perputaran karyawan adalah aliran karyawan masuk dan aliran karyawan keluar perusahaan yang menunjukkan stabilitas karyawan dalam perusahaan.”

Hasil ini sejalan dengan pendapat Sugiono, dkk (2018:108), “Umumnya kemunculan beban kerja berlebihan menyebabkan kelelahan yang secara langsung ataupun tidak langsung menyebabkan performa kerja terganggu.”

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat oleh Jokosmandino (2020:41), dalam mempertahankan kinerja seorang karyawan, perusahaan sebaiknya dapat menjaga hubungan baiknya dengan mereka baik dalam pemenuhan kebutuhan maupun keinginan karyawan sehingga mereka dapat bertahan bekerja dalam perusahaan dan tidak berpindah ke tempat lainnya. Hal tersebut tentunya akan menghindarkan perusahaan dari mencari calon karyawan baru yang kemudian akan diberikan pelatihan lagi sampai karyawan benar-benar menguasai bidang pekerjaannya. Perusahaan juga tidak diperbolehkan memberikan tekanan dan beban yang berlebihan kepada karyawan sehingga dengan demikian karyawan akan tetap merasa nyaman dalam bekerja dan memberikan hasil kerja terbaiknya kepada perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu Delvi (2020) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu Harahap (2020) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, memiliki nilai Fhitung (24,799) > Ftabel (3,10) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan perputaran karyawan terhadap kinerja karyawan PT. X.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Adjust R Square yang diperoleh adalah: sebesar 0,341. Hal ini berarti besarnya pengaruh beban kerja dan perputaran karyawan terhadap kinerja adalah: sebesar 34,1% dan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: konflik kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan variabel lainnya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. X Medan.
2. Perputaran Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. X Medan.
3. Beban Kerja dan Perputaran Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. X Medan.

Saran

Beberapa saran yang diajukan peneliti untuk perkembangan perusahaan antara lain sebagai berikut ini:

1. Perusahaan disarankan agar dapat mengurangi beban kerja karyawan karena perusahaan dinilai memberikan jumlah pekerjaan yang cukup kepada karyawan karena perusahaan takut dengan kemampuan karyawan yang tidak mencukupi untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan pada akhirnya menjadi suatu tekanan ataupun beban dalam pikirannya yang akan menghambat kinerjanya. Selain itu, jumlah pekerjaan yang diberikan masih berada kemampuan kerja karyawan agar karyawan dapat

memberikan hasil kerja yang optimal kepada perusahaan. Adapun karyawan kurang dituntut agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal karena perusahaan yakin dan percaya pada karyawannya akan memberikan yang terbaik kepada perusahaan tanpa harus adanya arahan ataupun perintah dari perusahaan untuk bekerja dengan baik.

2. Perusahaan disarankan dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan di mana karyawan dinilai cukup serius dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga sering memberikan hasil kerja yang memuaskan kepada perusahaan. Selain itu, karyawan juga dinilai cukup serius dalam menyelesaikan pekerjaannya karena mendapat cukup dukungan dari perusahaan seperti penyediaan fasilitas kerja yang cukup memadai dalam hal perangkat kerja, kelengkapan kerja dan sebagainya. Adapun karyawan dinilai jarang memiliki keinginan untuk ganti pekerjaan dari pekerjaannya saat ini karena karyawan merasa cukup puas dan telah terbiasa untuk bekerja dalam perusahaan.
3. Perusahaan disarankan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di mana hal tersebut dapat dilakukan dengan mengurangi beban kerja yang diterima karyawan karena sebagian karyawan dinilai masih kurang dapat memberikan kualitas yang baik kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diserahkan untuknya. Selain itu perusahaan juga dinilai menetapkan jam kerja yang standar untuk karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat pada waktu yang telah ditentukan. Adapun karyawan jarang lembur untuk dapat mempersiapkan pekerjaannya karena karyawan dapat selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Selain itu, karyawan menilai bahwa jika adanya perilaku kerja yang tidak serius dari karyawan, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk ganti kerja ke perusahaan lainnya. Selain itu, karyawan juga menilai bahwa jika adanya ketidaksesuaian antara karyawan dengan kebijakan ataupun suasana perusahaan dapat membuat karyawan ingin mengundurkan diri dan melamar diperusahaan lainnya. Adapun tuntutan balas jasa yang cukup sesuai dengan keinginan karyawan dapat membuat keinginan karyawan untuk pindah pekerjaan semakin menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Concept dan Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Endra, Febri. 2017. *Pedoman Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Jakarta: Zifatama Jawa.
- Fathoroni, Annisa, Nuraini Siti Fatonah, Roni Andarsyah dan Noviana Riza. 2020. *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat Nugroho. 2020. *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Airlangga University Press, Surabaya.
- Febry, Timotius dan Teofilus. 2020. *SPSS: Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Ghina Zharifah. 2020. "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Pertamina Training dan Consulting." *Skripsi Universitas Pertamina*.
- Gunawan, Ce. 2020. *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS*

- Statistic 25*). Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasanuddin. 2020. *Analisis Terhadap Faktor-Faktor Penentu Tercapainya Integritas Suatu Laporan Keuangan*. Pasuruan: Qiara Media.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hermawan, Iwan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Penerbit : Hidayat Quaran Kuningan.
- Imelia Delvi. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.” *Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Irzal. 2016. *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Kencana.
- Ismail dan Bambang Triyanto. 2020. *Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi): Suatu Pedoman*. Klaten: Lakeisha.
- Ismayani, Ade. 2019. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Syiah Kuyala University Press
- Mustafa, Pinton Setya, Hafidz Gusdiyanto, dan Andif Victoria. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Oke Irwan. 2017. “Analisa Beban Kerja Terhadap Kinerja IT Studi di IT Area Makassar PT. Pertamina (Persero).” *Skripsi Universitas Gajah mada*.
- Pranama, Ida Bagus Benny Surya Adi. 2020. *Tradisi Spiritual di Pasraman Seruling Dewata Kabupaten Tabanan Provinsi Bali*. Bali: Nilacakra.
- Priyatna, Surya Eka. 2020. *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purnomo., Rochmat Aldy. 2019. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Putri Adriyana Harahap. 2020. “Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.” *Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Rangkuti, Anna Armeini. 2017. *Statistika Inferensial Untuk Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Ratnasari, Sri langgeng, dan Yenni Hartati. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Surabaya: Qiara Media.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Press.
- Rismawati., dan Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja*. Penerbit Celebes Media Perkasa, Jakarta.
- Sinaga, Onita Sari, Abdurriszaq Hasibuan, dan Efendi. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supriadi, Iman. 2020. *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.