

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIMATAMA MULIA JAYA (PMJ) KECAMATAN KINALI KABUPATEN PASAMAN BARAT

Endarwita¹⁾, Mai Yuliza²⁾, Puspa Resita³⁾

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman

E-mail: mai.yuliza@gmail.com

Abstract : *This study aims to determine the effect of workload and role conflict on employee performance of PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ). The number of samples in this study were 72 people. Based on the results of the study, there is a significant influence between workload on employee performance, as evidenced by the value of T-statistic of 5,804 with a significant value of $0.000 > 0.05$. Role conflict has a significant effect on employee performance, the value of T-statistic is 3.135 and a significant value is $0.000 < 0.05$. If seen simultaneously there is a significant effect of workload on employee performance, and role conflict has a significant effect on employee performance, as evidenced by the F value of 23,315 with a significant level of $0.000 < 0.05$. As well as the amount of workload and role conflict on employee performance.*

Keywords : *The Influence of Workload, Role Conflict, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, menuntut peningkatan sumber daya manusia (SDM) perusahaan dari segi kualitas, karena di dalam pengelolaan perusahaan SDM berperan sangat penting. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kinerja karyawan sesuai dengan yg diharapkan.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Hal itu dikarenakan sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain sumber daya manusia sebagai salah satu untuk yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, disini lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu.

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penentu keberhasilan suatu organisasi yang ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Dalam penelitian ini menjadi objek penelitian adalah PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ). PT. PMJ ini merupakan salah satu PT yang berdiri di tahun 1996 yang berlokasi di jorong IV koto, Kenagarian kinali, Kecamatan kinali, Kabupaten pasaman barat. PT. Primatama mulia jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan produksi tanda buah segar (TBS). PT. Primatama Mulia Jaya dalam mencapai tujuannya di tunjang oleh tenaga kerja yang terampil /andal.

Namun pada kenyataan, Kinerja karyawan pada suatu perusahaan di pengaruhi juga oleh beberapa faktor lainnya. Dengan itu suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan tersebut agar kinerja karyawan mengalami

peningkatan dan tidak mengalami penurunan. Sebagian besar perusahaan pernah mengalami penurunan akan kinerja karyawan sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat dilihat dari hasil survey awal bahwa terjadi penurunan kinerja pada bebrapatahun terakhir di PT. Primatama Mulia Jaya.

Kinerja merupakan suatu hasil dari proses pekerjaan seseorang dan dilihat dari hasil pencapaian secara kualitas dan kuantitas yang di sesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Menurut Prawirosentono (2008) kinerja merupakan pencapaian pekerjaan yang dapat dihasilkan kelompok orang atau perusahaan berdasarkan tuntutan kerja. Penilaian secara relavan, secara hukum, tidak melanggar hukum yang ada, memiliki moral dan etika baik. Kinerja merupakan suatu keberhasilan pekerjaan yang tercapaian oleh seorang dari segi tingkah pekerjaanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2009).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah konflik peran yang terjadi di perusahaan merupakan sesuatu yang terjadi apa bila seorang individu/ karyawan menghadapi ketidak pastian tentang pekerjaan yang dia harapkan melaksanakanya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya. Selain konflik peran, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Beban Kerja. Pada suatu perusahaan, setiap karyawan memiliki pekerjaan tersendiri dan setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas yang telah dibebankan kepadanya, dengan ukuran atau standar yang berlaku pada perusahaan.

Lebih lanjut, Hanif (2013) mendefinisikan bahwa konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota karyawan yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial. Selain itu, konflik peran akan muncul ketika pihak manajemen memberikan tugas yang tidak bisa di selesaikan dengan baik oleh karyawan akibat tidak tersedianya waktu dan sumber daya (dana dan peralatan) yang mencukupi (Permatasari, 2012).

Selain konflik peran yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang di tentukan (Sunarso, 2010). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan ,akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang di bebaskan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yg sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah.

Disamping itu Konflik peran muncul akibat ketidak konsistenan antara mekanisme kontrol biroklasi dengan prinsip etika, kemandirian profesional dan norma (Hanif 2013). Hal tersebut muncul dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus di kerjakan oleh karyawan dalam satu waktu. Berdasarkan pengamatan lapangan yang penulis lakukan bahwa mereka bekerja atau menjalankan pekerjaan sesuai yang di perintahkan oleh atasanya, Pekerjaan harus selesai sesuai waktu yang di tetapkan pimpinan, jika ada terkendala, pimpinan memberikan arahan atau jalan keluar.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil dari proses pekerjaan seseorang yang dilihat dan hasil pencapaian secara kualitas dan kuantitas yang di sesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Menurut Prawirosentono (2008) Kinerja merupaakan pencapaian pekerjaan

yang dapat dihasilkan kelompok orang atau perusahaan berdasarkan tuntutan kerja. Penilaian secara relevan secara hukum, tidak melanggar hukum yang ada, memiliki moral dan etika yang baik.

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari seseorang serta organisasi bersangkutan.

Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Menurut (Syuryadi, 2008) Kinerja dapat dinilai dan diukur dengan beberapa indikator:

1. Efektifitas
Bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin
Taat pada hukum dan aturan yang berlaku.
4. Inisiatif
Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan

Beban Kerja

Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik jabatan teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analitis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia. Perhitungan beban kerja dapat dilihat 3 aspek, yakni: fisik, mental dan penggunaan waktu.

Indikator Beban Kerja Menurut (Putra, 2012):

1. Target yang harus dicapai
Pendapat individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan

Mencangkup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, Misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang.

3. Penggunaan Waktu

kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

Menurut Prihatini (2007) beban kerja di pengaruhi faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yaitu Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti (a) tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, sikap kerja, sedangkan tugas tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan, (b) organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang, (c) lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi. Ketiga aspek ini disebut *wring streasor*. Sementara itu, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) faktor psikis motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Konflik Peran

Konflik Peran Menurut (Winardi, 2003) adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Konflik Peran terbagi menjadi 4 macam, yaitu (1) Konflik vertikal, konflik yang terjadi antara karyawan yang memiliki kedudukan yang tidak sama dalam organisasi. (2) Konflik Horizontal, konflik yang terjadi anatara mereka yang memiliki kedudukan yang sama atau setingkat dalam organisasi. (3) Konflik garis- staf, konflik yang terjadi antara karyawan lini yang biasanya memegang posisi komando. (4) Konflik Peran, konflik yang terjadi karena seseorang mengembangkan lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

Konflik peran terjadi dimana dan kapan pun pada manusia baik dalam kedudukan sebagai mahluk individu maupun sebagai mahluk sosial. Menurut (Wijono, 2010) konflik dapat dikelompokkan dalam dua unsur yaitu:

1. Konflik antar individu dengan diri sendiri

Konflik antar individu dengan dirinya sendiri terjadi jika ada satu pertentangan yang terjadi di dalam diri individu.

2. Konflik antar individu dengan lingkungan organisasi.

Konflik antar individu dengan lingkungan dalam organisasi muncul ketika individu dengan lingkungan dalam organisasi muncul ketika individu mengalami ketidak cocokan antara kepentingan orang lain atau kelompok yang mempunyai tujuan yang sama dalam organisasi tersebut

Sementara itu, menurut Wexley terjemahan Shobarududin (2003) Indikator konflik meliputi (1) Peran, peran adalah serangkaian perilaku yang di harapkan dari seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam organisasi atau keompok, (2) Harapan peran, berasal dari tuntutan dari tugas atau pekerjaan itu sendiri dan uraian tugas, peraturan-peraturan dan standar, (3) Peran Sosial, kondisi situasi masyarakat yang berada di lingkungan sekitar yang memiliki dampak besar terhadap kondisi lingkungan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian observasi yang dilakukan bersifat asosiatif. Asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008) dengan penelitian asosiatif dapat dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan serta mengontrol suatu masalah. Penelitian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap kinerja karyawan PT. Primatama Mulia jaya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT PMJ Kabupaten pasaman barat sebanyak 262 karyawan.

Cara menentukan besaran sampel yang memenuhi hitungan yang dirumuskan.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$
$$n = \frac{262}{1 + 262 \cdot (0,1^2)}$$
$$n = 72,3 = 72$$

Pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan *probability sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit *sampling*. Dengan demikian ssetiap unit *sampling* sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi (Sugiyono:2012). Uji instrumen yang digunakan yaitu Uji validitas dan uji Reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, linearitas, heteroskedastisitas dan uji multikolineritas. Teknik analisa data dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS dalam mengolah data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1.Hasil penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan memastikan apakah masing-masing item pernyataan layak masuk dalam variabel yang ditentukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Sebuah item pertanyaan dapat dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* diatas 0,30. Sebaliknya suatu item pernyataan dikatakan tidak valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* kurang dari 0,30 (Maholtra, 1993). Berdasarkan hasil pengujian validitas data untuk variabel kinerja, beban kerja dan konflik peran, semua item dinyatakan valid karena nilai *corrected item-total correlation* diatas 0,30 dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran kedua kali atau lebih. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan handal. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Menurut Sekaran (2006), suatu instrumen dikatakan *reliabel* apabila *cronbach's alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	8	0.715	Reliabel
Beban kerja (X1)	6	0.882	Reliabel
Konflik Peran (X2)	6	0.883	Reliabel

Sumber :Olahan Data SPSS

Dari tabel diatas, terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena memiliki nilai *cronbach's Alpha* di atas 0,70. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk semua variabel tersebut adalah handal, sehingga memang tepat dan layak untuk terus digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan persyaratan yang harus terpenuhi terlebih dahulu. Suatu model regresi dikatakan linear harus melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Menurut Singgih (2002), Uji normalitas berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

- Jika nilai signifikansi < 0,05 distribusi data adalah tidak normal.
- Jika nilai signifikansi > 0,05 distribusi data adalah normal

Uji normalitas yang dilakukan terhadap data dari variabel-variabel penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Kinerja(Y)	0.108	Normal
2	Beban Kerja(X1)	0.160	Normal
3	Konflik Peran (X2)	0.148	Normal

Sumber :Olahan Data SPSS

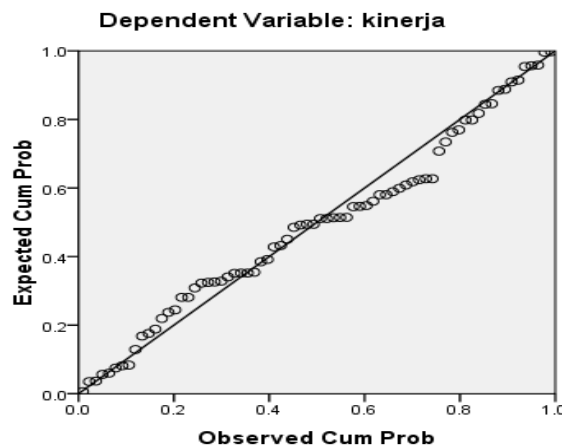
Dari tabel diatas terlihat bahwa seluruh data menunjukkan kondisi yang normal sehingga dari segi normalitas data memenuhi syarat untuk dilakukan analisa data dengan regresi.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linear, maka dapat dilihat dari P-P Plot. Apabila titik-titik distribusi mengikuti garis linear, maka model regresi dapat dinyatakan linear. Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas diipergunakan grafik P-P Plot.

Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas digunakan Grafik tersebut yang diperlihatkan dibawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Linearitas

Dari grafik diatas, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju model regresi dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.

Uji Heteroskedastisitas

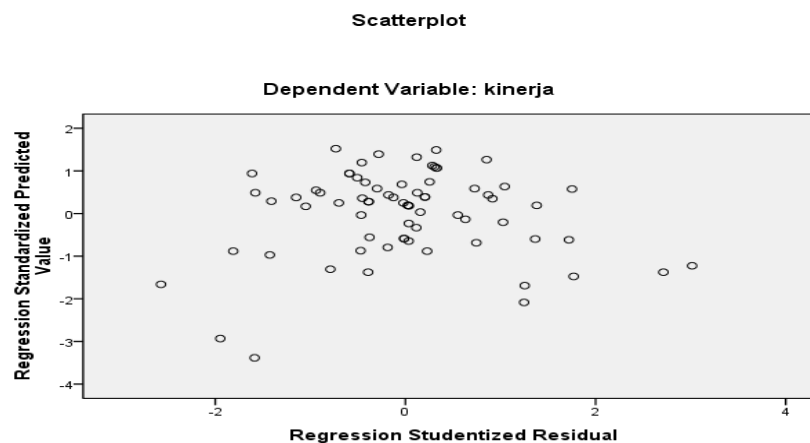
Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah variasi kelompok populasi homogen atau tidak. Jika variasi kelompok populasi satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat pada grafik Scatterplott.

Dasar Analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (Bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas.
2. Jikatidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (Nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil pengolahan denga bantuan program SPSS, didapat hasil untuk uji heteroskedastisitas yang ditunjukan oleh gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Scatterplot di atas, tidak ditemukan terbentuknya pola-pola tertentu dari penyebaran titik-titik pada grafik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan Uji Multikolinearitas, untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya. Hubungan masing-masing variabel ditunjukkan dengan melihat nilai VIF (*Variances Inflation Factor*). Bila angka tolerance > 1 atau nilai VIF < 10 , maka terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0.994	1.006	Tidak Multikolinearitas
Konflik Peran (X_2)	0.994	1.006	Tidak Multikolinearitas

Sumber :Olahan Data SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16 di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini nilai *tolerance*-nya $> 0,01$ dan VIF < 10 . Dengan demikian di antara variabel independen dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yakni Beban kerja dan konflik peran terhadap variabel dependen yakni Kinerja. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda, uji F dan R^2

Variabel Independen	Koefisien	T hitung	Sig	Ket
Konstanta	1.856	5.355	0.000	—
Beban Kerja (X_1)	0.410	5.804	0.000	Signifikan

Konflik Peran (X_2)	0.179	3.135	0.003	Signifikan
Koefisien Determinasi (R^2)	: .403			
Nilai F	: 23.315			
Signifikan F	: 0.000			

Sumber : Olahan Data SPSS

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada. Dari uji t terlihat koefisien regresi variabel Beban kerja memiliki nilai t sebesar 5.804 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan atau hipotesis 1 diterima. Variabel Konflik peran memiliki nilai t sebesar 3.135 dan nilai signifikansi 0,010 ($> 0,05$). Dari data ini menunjukkan bahwa variabel Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan atau hipotesis 2 diterima.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak sekaligus untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu melihat pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, ditentukan dengan Uji F. Menurut sugiyono (2012), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian adalah :

- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< \alpha$ (0,05) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga model penelitian layak.
- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $> \alpha$ (0,05) maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan model penelitian tidak layak.

Dari tabel 4 terlihat bahwa nilai signifikan uji F adalah 0.000 Ini berarti bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari alpha 5 % ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Selain untuk melihat kelayakan model, Uji F juga digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan (simultan). Dari hasil uji F diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Beban kerja dan Konflik peran secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Primatama Muia Jaya (PMJ). Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dari tabel 4 terlihat bahwa koefisien determinasinya adalah 0.403 atau 40,3 % Artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel-variabel indepen terhadap variabel dependen adalah sebesar 40,3 %. Sisanya atau sebesar 59,7 % lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam pengujian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel Beban kerja dan Konflik peran dalam penelitian ini relatif besar terhadap Kinerja karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ).

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) telah mampu meningkatkan Kinerja karyawan.

Bila dilihat dari hasil TCR untuk variabel Beban kerja yang hanya 79,7 % atau masuk dalam kategori Cukup Baik, maka Beban kerja karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) pada tingkat cukup baik. Kondisi ini sudah memadai untuk menjamin Beban kerja yang maksimal. Karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) masih harus meningkatkan pekerjaan yang diberikan oleh atasan maka Kinerja berpengaruh cukup besar. Hal ini karena hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya, karena Beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, sementara Beban kerja dalam taraf baik, maka untuk meningkatkan Beban kerja karyawan maka semestinya Pimpinan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) harus meningkatkan lagi Beban kerja terhadap karyawan. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa apabila Beban kerja pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) ditingkatkan lagi maka akan semakin meningkat Kinerja karyawan. Artinya hasil dari penelitian terhadap Beban kerja pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) telah mampu untuk memberikan aturan kepada karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga pekerjaannya dapat mempunyai hasil yang bagus dan baik, dan karyawan pun merasa puas dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ). Bila dilihat dari hasil TCR untuk variabel Konflik peran yang hanya 77,4 % atau masuk dalam kategori Cukup Baik, Maka Konflik Peran karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) pada tingkat cukup baik. Artinya Konflik peran pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) telah mampu meningkatkan Kinerja karyawan. Dengan demikian PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) Konflik peran dan beban kerja dapat dikurangi, Agar Kinerja karyawannya meningkat.

Dari hasil uji f menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Konflik peran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) Kecamatan Kinali Pasaman Barat dengan nilai koefisien F sebesar 23.315 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan uji F maka ketiga variabel ini secara bersama memberikan pengaruh yang signifikan.

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa Beban kerja dan Konflik peran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ). Artinya Beban kerja dan Konflik peran yang secara bersamaan mempengaruhi Kinerja karyawan dan diharapkan dapat dikurangi agar dapat lebih meningkatkan hasil kinerja lebih baik dan meningkat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) dimana memiliki koefisien regresi .410 dan nilai t sebesar 5.804 nilai signifikansi .000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima. Artinya, tinggi rendahnya suatu Beban Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) serta merta berpengaruh pada tingkat Kinerja karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Konflik peran terhadap variabel Kinerja Karyawan Kecamatan Kinali dengan nilai koefisien regresi sebesar .179 dan nilai t

- sebesar 3.135 nilai signifikansi .003 atau ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima. Dengan demikian bila Konflik Peran di kurangi maka Kinerja karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Beban kerja dan Konflik peran secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) dengan nilai F sebesar 23.315 dan nilai signifikansi .000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima
 4. Pengujian terhadap model penelitian melalui uji F ditemukan nilai signifikansi sebesar .000 yang berarti model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak.
- Koefisien determinasi adalah sebesar .403 atau 40.3% Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 40.3%. Selebihnya yaitu 59.7% lagi di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.(2002). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Candra,R.(2017). Pengaruh Beban kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan. 6.
- Gibson, J. (2009). *Organisasi dan manajemen*. Jakarta: Erlanga.
- Permatasari, M.V.(2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kopetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Magisma* , 7.
- Prawirosentono. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- (2008). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Prihatini. (2007). *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja*.
- Putra, N. (2012). *Metode Penelitian Kulitatif Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persaja.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. (2016). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singgih,S.(2002). *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasinya SPSS*. Jakarta: PT Elekmedia Computindo kelompok Gramedia.
- (2002). *Mengatasi Berbagai Masalah Dengan SPSS Versi 12*. Jakarta:PT Elex Media Komputindo

- Sugiyono.(2008). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung: Alfabeta.
- Sunarso. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru*. 4.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suryadi, P.(2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan* . Yogyakarta: BP.
- Umar, H.(2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafinda Persada.
- Wijono,S.(2010).*Phisikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offsite.
- Winardi. (2003). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.