



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA  
DENGAN  
KINERJA KARYAWAN *OFFSHORE*  
PADA DIVISI *QUALITY ASSURANCE QUALITY CONTROL*  
DI PERTAMINA HULU ENERGI ONWJ LTD JAKARTA**

**SKRIPSI**

**RUTH CHATERINA**

**1006817813**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM SARJANA EKSTENSI  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA  
DEPOK  
JUNI 2012**



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA  
DENGAN  
KINERJA KARYAWAN *OFFSHORE*  
PADA DIVISI *QUALITY ASSURANCE QUALITY CONTROL*  
DI PERTAMINA HULU ENERGI ONWJ LTD JAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana**

**NAMA: RUTH CHATERINA  
NPM: 1006817813**

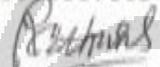
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM SARJANA EKSTENSI  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA  
DEPOK  
JUNI 2012**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Ruth Chaterina

NPM : 1006817813

Tanda Tangan : 

Tanggal : 30 Juni 2012

## HALAMAN PENGESAHAN

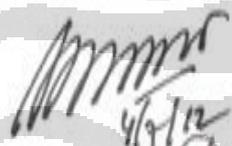
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Ruth Chaterina  
NPM : 1006817813  
Program Studi : Administrasi Niaga  
Judul Skripsi : Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Offshore* Pada Divisi *Quality Assurance Quality Control* di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta.

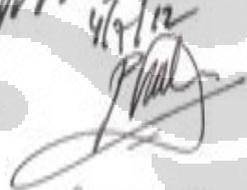
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing:  
Dra. Eva Andayani M.Si

:(  )

Penguji:  
Drs. Pantius D. Soeling M.Si

:(  )

Ketua Sidang :  
Dra. Febrina Rosinta M.Si

:(  )

Sekretaris Sidang:  
Fibria Indriati S.Sos, M.Si

:(  )

Ditetapkan di : Depok  
Tanggal :

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial Departemen Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Setelah melalui masa-masa penyusunan skripsi, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Hal ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam terhadap pihak-pihak tersebut, yaitu:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
2. Dr. Roy V. Salomo, M.Soc.Sc selaku ketua Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
3. Drs. Asrori, MA, FLMI selaku ketua program Ekstensi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
4. Fibria Indriati, S.Sos, M.Si selaku ketua program studi Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia dan Sekretaris Sidang
5. Dra. Eva Andayani, M.Si selaku dosen pembimbing, terima kasih atas waktu, tenaga, pikiran dan pengarahan yang ibu berikan selama saya menyusun skripsi ini
6. Dra. Febrina Rosinta, M.Si selaku ketua sidang
7. Drs. Pantius D. Soeling, M.Si selaku Penguji Ahli
8. Seluruh dosen dan staff program ekstensi Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia

9. Mama dan Papa serta Nala (kakak penulis) yang telah memberikan dukungan material dan moral, terima kasih atas doa-doanya yang tidak pernah putus dipanjatkan.
10. Prisman, atas dukungan, perhatian, dan kesabarannya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini
11. Seluruh karyawan PT. PERTAMINA HULU ENERGI ONWJ Jakarta, khususnya divisi *Quality Assurance Quality Control* yang telah menyediakan waktu untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner penulis disela-sela pekerjaan yang padat. Terima kasih atas bantuan, doa-doa dan dukungannya.
12. Teman-teman Ekstensi Administrasi Niaga 2010, yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, terima kasih untuk semua bantuan sejak masuk kuliah sampai penulisan skripsi ini
13. Serta pihak-pihak lain mohon maaf apabila tidak dapat disebutkan satu-persatu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, semua kritik, saran, masukan akan diterima dengan tangan terbuka dan hati yang lapang. Penulis berharap agar skripsi ini dapat dipergunakan sebagai masukan yang berguna dan bermanfaat bagi perusahaan-perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan juga mahasiswa program studi administrasi niaga pengkonsentrasian Sumber Daya Manusia. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Terima kasih.

Depok, Juni 2012  
Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ruth Chaterina  
NPM : 1006817813  
Program Studi : Administrasi Niaga  
Departemen : Ilmu Administrasi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

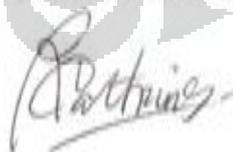
Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Offshore* Pada Divisi *Quality Assurance Quality Control* di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta.

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok  
Pada tanggal :

Yang menyatakan



**(Ruth Chaterina)**

## ABSTRACT

Name : Ruth Chaterina  
Study Program : Business Administration  
Title : Relationship Between Workload with Offshore  
Employee's Performance At Quality Assurance Quality  
Control PT Pertamina Hulu Energy ONWJ Jakarta.

To face competition in the global market, each company must consider the performance of its employees. A good employee performance will affect the achievement of corporate goals. Workload that will be provided to employees things to watch out for the achievement of good performance is the. Workload should be given in accordance with the capabilities of employees. The too high or too low workload is can lead to poor performance of the employee. For this research sought to determine the relationship between Workload with Employee Performance in Pertamina Hulu Energy ONWJ Jakarta. This research uses quantitative approach with questionnaires to 35 people offshore employees of PT. Pertamina Hulu Energy, Quality Assurance Quality Control Division as a sample. For the data technique analysis is using Spearman Rank Correlation, to find the strength of correlation between Workload as Independent variable and employee performance as dependent variable. From the statistic test, based on the data collected from questionnaire, there is a rather strong, positive, and significant relationship between workload with employee performance.

Key word:  
Workload, Employee Performance

## ABSTRAK

Nama : Ruth Chaterina  
Program Studi : Administrasi Niaga  
Judul : Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan  
*Offshore* Pada Divisi Quality Assurance Quality Control di PT.  
Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta

Dalam menghadapi persaingan pasar global, tiap-tiap perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Hal yang harus diperhatikan untuk tercapainya kinerja yang baik adalah beban kerja yang akan diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Karena beban kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah dapat menyebabkan kinerja yang buruk terhadap karyawan. Untuk itu penelitian ini mencoba untuk mengetahui hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner terhadap 35 orang karyawan *offshore* PT. Pertamina Hulu Energi Divisi *Quality Assurance Quality Control*. Untuk menganalisis korelasi antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman yang dipergunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel yaitu beban kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif agak kuat antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Kata kunci:  
Beban kerja, Kinerja Karyawan

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
Bab I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Pokok Permasalahan .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Signifikasi Penelitian .....	5
1.5 Batasan Penelitian .....	6
1.6 Sistematika Penulisan .....	6
Bab II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Konstruksi Model Teoritis .....	13
2.2.1 Kinerja Karyawan .....	13
2.2.1.1 Pengertian Kinerja .....	13
2.2.1.2 Pengukuran Kinerja Karyawan .....	14
2.2.1.3 Tujuan Kinerja .....	15

2.2.2	Beban Kerja.....	16
2.2.2.1	Pengertian Beban Kerja.....	16
2.2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	17
2.2.2.3	Dampak Beban Kerja .....	18
2.2.2.4	Pengukuran Beban Kerja.....	18
2.2.3	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	21
2.3	Model Analisis .....	21
2.4	Hipotesis Penelitian.....	22
2.5	Operasionalisasi Konsep.....	22
Bab III	METODE PENELITIAN	
3.1	Pendekatan Penelitian .....	26
3.2	Jenis Penelitian.....	26
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4	Populasi dan Sampel .....	28
3.5	Analisa Reliabilitas dan Validitas .....	29
3.5.1	Reliabilitas .....	29
3.5.2	Validitas .....	29
3.6	Teknik Analisis Data.....	29
3.6.1	Analisis Deskriptif .....	29
3.6.2	Analisis Korelasi Rank Spearman.....	30
Bab IV	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN DAN ANALISIS VARIABEL PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	33
4.2	Analisis Validitas dan Reliabilitas (Beban Kerja) .....	35
4.2.1	Dimensi <i>Time Load</i> .....	35
4.2.2	Dimensi <i>Mental Effort Load</i> .....	36
4.2.3	Dimensi <i>Psychological Stress Load</i> .....	37
4.3	Analisis Validitas dan Reliabilitas (Kinerja).....	38

4.3.1	Dimensi <i>Quantity of Work</i> .....	38
4.3.2	Dimensi <i>Quality of Work</i> .....	39
4.3.3	Dimensi <i>Job Knowledge</i> .....	40
4.3.4	Dimensi <i>Cooperation</i> .....	41
4.3.5	Dimensi <i>Dependability</i> .....	42
4.3.6	Dimensi <i>Initiative</i> .....	43
4.3.7	Dimensi <i>Personal Qualities</i> .....	44
4.4	Karakteristik Responden .....	45
4.4.1	Usia Responden.....	45
4.4.2	Pendidikan Terakhir Responden .....	46
4.4.3	Masa Kerja .....	47
4.5	Analisis Beban Kerja.....	48
4.5.1	Analisis Dimensi <i>Time Load</i> .....	48
4.5.1.1	Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan.....	48
4.5.1.2	Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.....	49
4.5.1.3	Waktu yang dibutuhkan untuk memonitoring pekerjaan yang sedang dilakukan .....	50
4.5.1.4	Skoring untuk dimensi <i>Time Load</i> .....	51
4.5.2	Analisis Dimensi <i>Mental Effort Load</i> .....	52
4.5.2.1	Kemampuan berfikir.....	52
4.5.2.2	Ketelitian .....	53
4.5.2.3	Pengambilan keputusan saat terjadi masalah pada waktu bekerja.....	54
4.5.2.4	Skoring untuk dimensi <i>Mental Effort Load</i> .....	54
4.5.3	Analisis Dimensi <i>Psychological Stress Load</i> .....	55
4.5.3.1	Merasa nyaman dengan pekerjaan.....	55
4.5.3.2	Resiko dalam menyelesaikan pekerjaan .....	56

4.5.3.3	Merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik .....	57
4.5.3.4	Skoring untuk dimensi <i>Psychological Stress Load</i> ...	58
4.5.4	Beban Kerja Karyawan <i>Offshore</i> pada PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta divisi <i>Quality Assurance Quality Control</i> .....	59
4.6	Analisis Kinerja Karyawan .....	59
4.6.1	Analisis Dimensi <i>Quantity of Work</i> .....	60
4.6.1.1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target .....	60
4.6.1.2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan periode waktu yang ditentukan .....	61
4.6.1.3	Bersedia apabila diberikan tugas tambahan .....	61
4.6.1.4	Skoring untuk dimensi <i>Quantity of Work</i> .....	62
4.6.2	Analisis Dimensi <i>Quality of Work</i> .....	63
4.6.2.1	Menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada .....	63
4.6.2.2	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat .....	64
4.6.2.3	Bertanggung jawab terhadap kondisi peralatan dan perlengkapan kerja.....	65
4.6.2.4	Skoring untuk dimensi <i>Quality of Work</i> .....	66
4.6.3	Analisis Dimensi <i>Job Knowledge</i> .....	67
4.6.3.1	Memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan.....	67
4.6.3.2	Memiliki keterampilan khusus untuk mendukung pekerjaan .....	67
4.6.3.3	Memahami pekerjaan yang harus dilakukan .....	68
4.6.3.4	Skoring untuk dimensi <i>Job Know;edge</i> .....	69
4.6.4	Analisis Dimensi <i>Cooperation</i> .....	70
4.6.4.1	Dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan .....	70

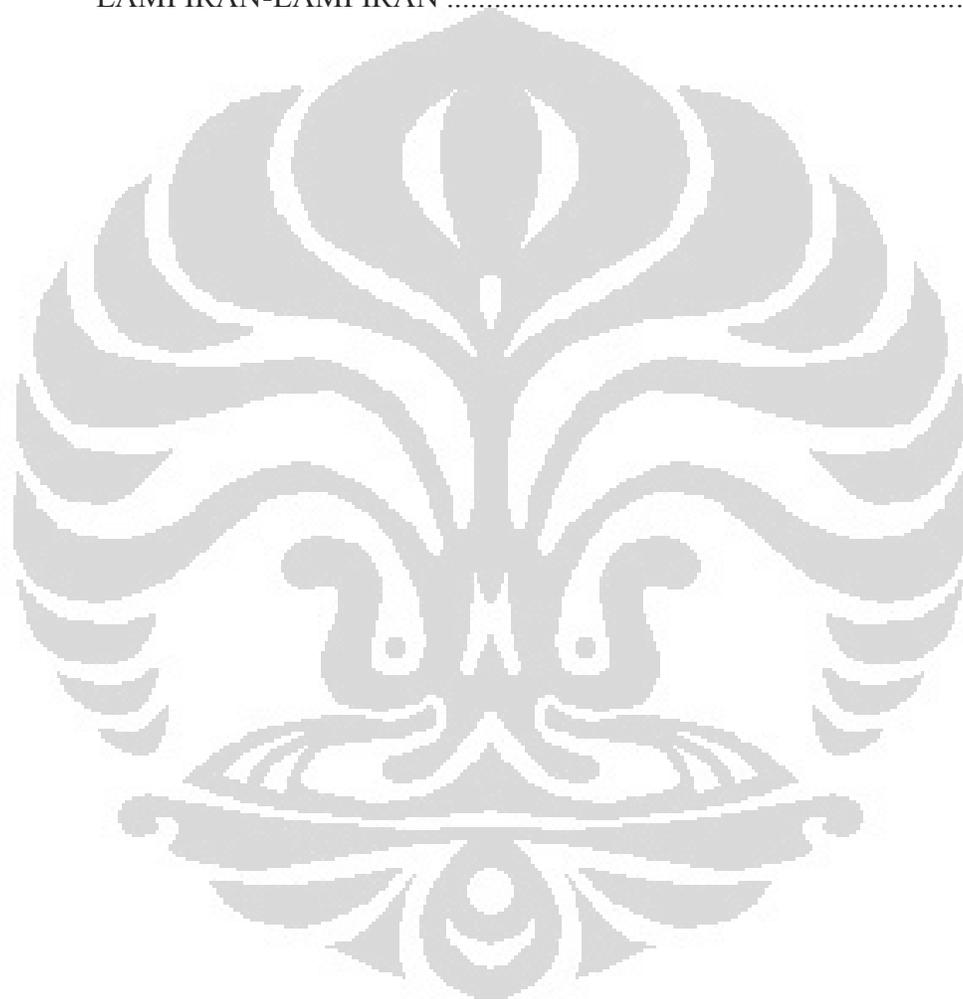
4.6.4.2	Mampu berkoordinasi antar unit kerja .....	71
4.6.4.3	Memberikan dukungan sesama rekan kerja .....	72
4.6.4.4	Skoring untuk dimensi <i>Cooperation</i> .....	72
4.6.5	Analisis Dimensi <i>Dependability</i> .....	73
4.6.5.1	Hadir di tempat kerja tepat waktu .....	73
4.6.5.2	Dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan .....	74
4.6.5.3	Dapat diandalkan dalam menyelesaikan persoalan ...	75
4.6.1.4	Skoring untuk dimensi <i>Dependability</i> .....	76
4.6.6	Analisis Dimensi <i>Initiative</i> .....	77
4.6.6.1	Memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru .....	77
4.6.6.2	Bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan- kesalahan dalam bekerja .....	78
4.6.6.3	Berani mengungkapkan kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan .....	79
4.6.6.4	Skoring untuk dimensi <i>Initiative</i> .....	79
4.6.7	Analisis Dimensi <i>Personal Quality</i> .....	80
4.6.7.1	Bersikap jujur dalam bekerja .....	80
4.6.7.2	Bersikap ramah terhadap lingkungan sekitar .....	81
4.6.7.3	Mengerjakan pekerjaan dengan teliti .....	82
4.6.7.4	Skoring untuk dimensi <i>Personal Qualities</i> .....	83
4.6.8	Kinerja karyawan <i>offshore</i> pada PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta divisi <i>Quality Assurance Quality Control</i> .....	84
4.7	Penyajian dan Analisis Data dari Hasil Penelitian Hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Divisi <i>Quality Assurance Quality Control</i> .....	85
4.7.1	Uji Korelasi Rank Spearman .....	85
4.7.2	Uji Hipotesis dengan Rumus Z .....	86

Bab V KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan ..... 89

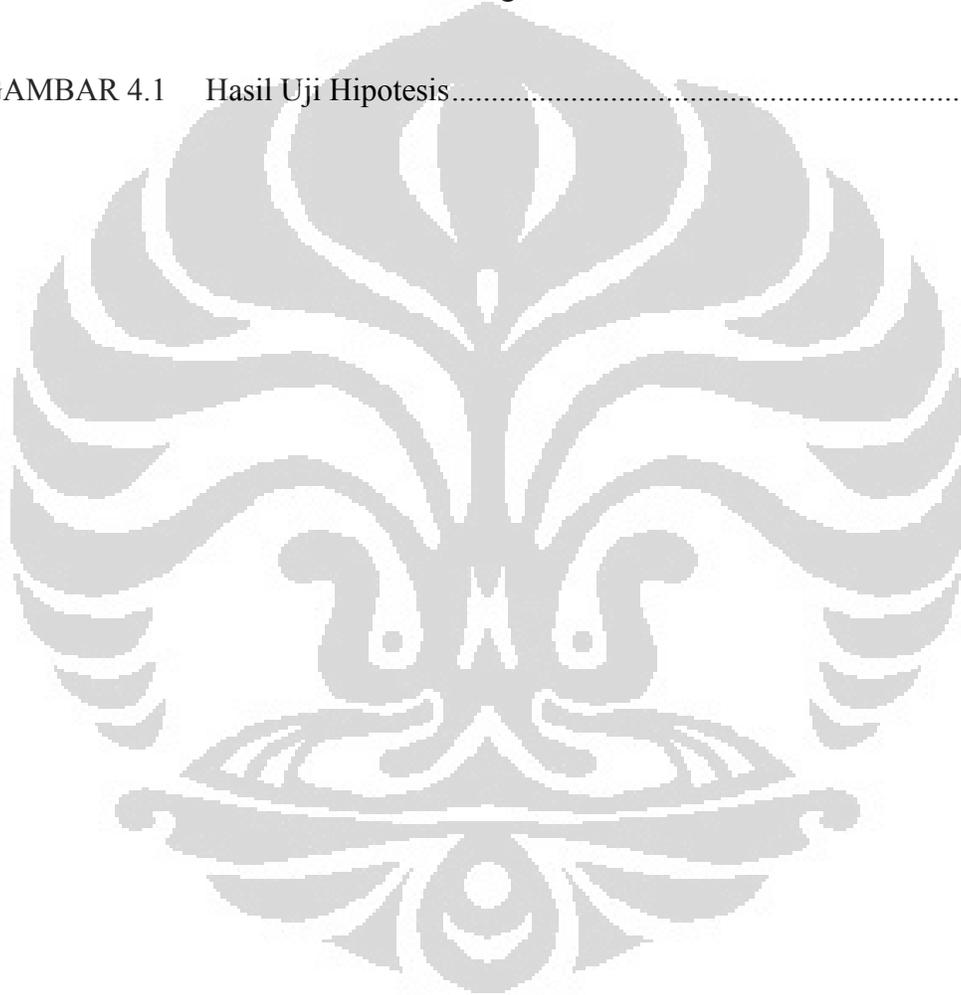
DAFTAR PUSTAKA ..... 90

LAMPIRAN-LAMPIRAN ..... 93



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 Model Analisis.....	21
GAMBAR 3.1 Skala Kekuatan Hubungan .....	29
GAMBAR 4.1 Hasil Uji Hipotesis.....	79



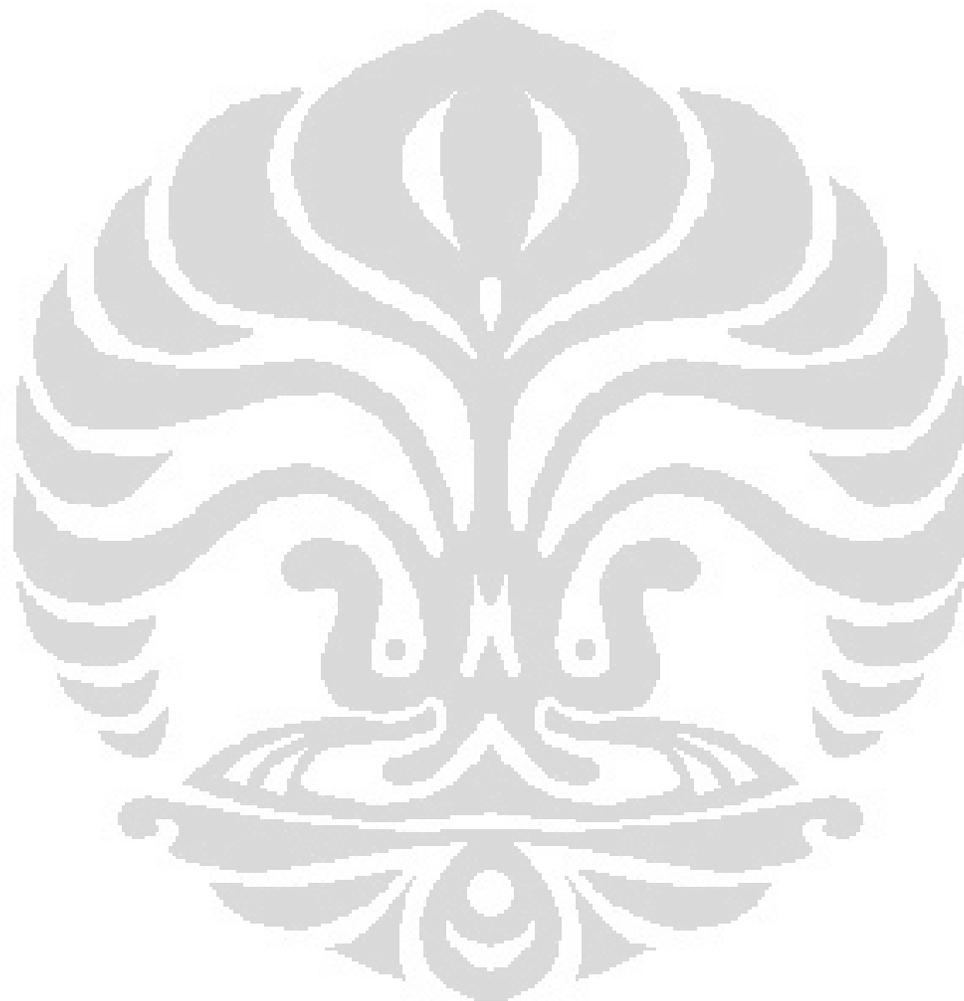
## DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 2.1 Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.....	10
TABEL 2.2 Operasionalisasi konsep .....	22
TABEL 3.1 Derajat hubungan berdasar nilai koefisien .....	30
TABEL 4.1 Reliability statistics dimensi <i>time load</i> .....	34
TABEL 4.2 Validitas dimensi <i>time load</i> .....	35
TABEL 4.3 Reliability statistics dimensi <i>mental effort load</i> .....	35
TABEL 4.4 Validitas dimensi <i>mental effort load</i> .....	36
TABEL 4.5 Reliability statistics dimensi <i>psychological stress load</i> .....	36
TABEL 4.6 Validitas dimensi <i>psychological stress load</i> .....	37
TABEL 4.7 Reliability statistics dimensi <i>quantity of work</i> .....	37
TABEL 4.8 Validitas dimensi <i>quantity of work</i> .....	38
TABEL 4.9 Reliability statistics dimensi <i>quality of work</i> .....	38
TABEL 4.10 Validitas dimensi <i>quality of work</i> .....	39
TABEL 4.11 Reliability statistics dimensi <i>job knowledge</i> .....	39
TABEL 4.12 Validitas dimensi <i>job knowledge</i> .....	40
TABEL 4.13 Reliability statistics dimensi <i>cooperation</i> .....	40
TABEL 4.14 Validitas dimensi <i>cooperation</i> .....	41
TABEL 4.15 Reliability statistics dimensi <i>dependability</i> .....	41
TABEL 4.16 Validitas dimensi <i>dependability</i> .....	42
TABEL 4.17 Reliability statistics dimensi <i>initiative</i> .....	42

TABEL 4.18	Validitas dimensi <i>initiative</i> .....	43
TABEL 4.19	Reliability statistics dimensi <i>personal qualities</i> .....	43
TABEL 4.20	Validitas dimensi <i>personal qualities</i> .....	44
TABEL 4.21	Usia responden .....	45
TABEL 4.22	Pendidikan terakhir responden .....	46
TABEL 4.23	Masa kerja responden .....	46
TABEL 4.24	Indikator 1-membutuhkan banyak waktu untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan.....	48
TABEL 4.25	Indikator 2-membutuhkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.....	48
TABEL 4.26	Indikator 3-membutuhkan banyak waktu untuk memonitoring pekerjaan yang sedang dilakukan.....	49
TABEL 4.27	Indikator 1-kemampuan berfikir dalam bekerja.....	50
TABEL 4.28	Indikator 2-ketelitian dalam bekerja .....	51
TABEL 4.29	Indikator 3-pengambilan keputusan saat terjadi masalah pada waktu bekerja .....	52
TABEL 4.30	Indikator 1-merasa nyaman dengan pekerjaan.....	53
TABEL 4.31	Indikator 2-resiko dalam menyelesaikan pekerjaan .....	54
TABEL 4.32	Indikator 3-merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	55
TABEL 4.33	Mean dari variabel beban kerja .....	56
TABEL 4.34	Indikator 1-menylesaikan pekerjaan sesuai dengan target .....	57
TABEL 4.35	Indikator 2-menylesaikan pekerjaan sesuai dengan periode waktu yang ditentukan .....	58
TABEL 4.36	Indikator 3-bersedian apabila diberikan tugas tambahan .....	59

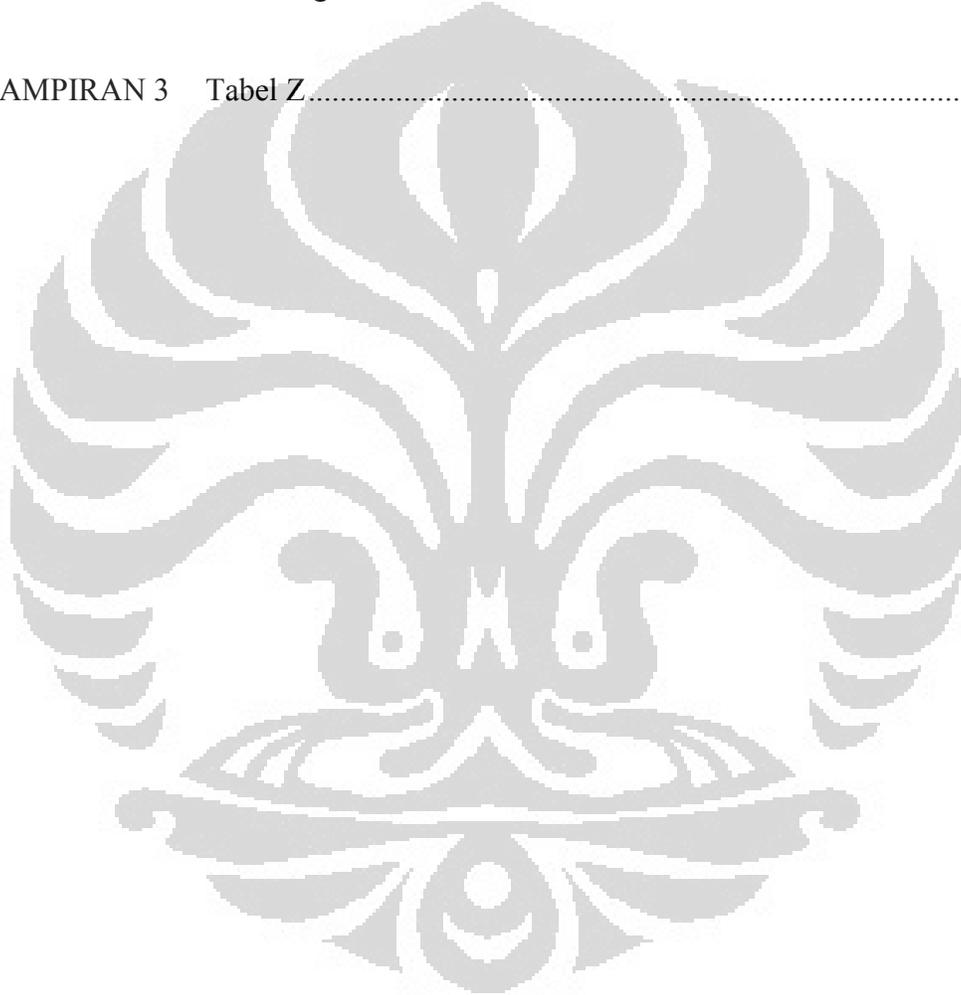
TABEL 4.37	Indikator 1-dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada .....	60
TABEL 4.38	Indikator 2-dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat...	60
TABEL 4.39	Indikator 3-mampu bertanggung jawab terhadap kondisi peralatan dan perlengkapan kerja.....	61
TABEL 4.40	Indikator 1-memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan .....	62
TABEL 4.41	Indikator 2-memiliki keterampilan khusus untuk mendukung pekerjaan.....	63
TABEL 4.42	Indikator 3-memahami pekerjaan yang harus dilakukan.....	64
TABEL 4.43	Indikator 1-dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan .....	65
TABEL 4.44	Indikator 2-mampu berkoordinasi antar unit kerja .....	66
TABEL 4.45	Indikator 3-memberikan dukungan sesama rekan kerja .....	66
TABEL 4.46	Indikator 1-hadir di tempat kerja tepat waktu .....	67
TABEL 4.47	Indikator 2-dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan .....	68
TABEL 4.48	Indikator 3-dapat diandalkan dalam menyelesaikan persoalan .....	69
TABEL 4.49	Indikator 1-memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru.....	70
TABEL 4.50	Indikator 2-bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dalam bekerja.....	71
TABEL 4.51	Indikator 3-berani mengungkapkan kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan .....	72
TABEL 4.52	Indikator 1-bersikap jujur dalam bekerja .....	73
TABEL 4.53	Indikator 2-bersikap ramah terhadap lingkungan sekitar .....	73

TABEL 4.54	Indikator 3-mengerjakan pekerjaan dengan teliti .....	74
TABEL 4.55	Mean dari variabel kinerja karyawan .....	75
TABEL 4.56	Korelasi beban kerja dengan kinerja karyawan.....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian .....	84
LAMPIRAN 2 Perhitungan SPSS .....	90
LAMPIRAN 3 Tabel Z .....	130



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Globalisasi telah melanda hampir seluruh aspek kehidupan manusia, dimana batas-batas antar negara tidak lagi menjadi suatu penghalang untuk melakukan hubungan dengan negara lain. Kompetisi global yang efektif membutuhkan lebih dari sekedar menghasilkan suatu produk untuk didistribusikan ke seluruh dunia, tetapi juga membutuhkan sebuah jaringan global yang kompleks, pergerakan produk yang sangat cepat, manusia yang berkompetensi, informasi, manajemen yang baik, dan tentu saja ide-ide untuk memenuhi kebutuhan manusia di dunia, hal ini dikemukakan oleh Ulrich (1997:3). Cara pandang secara global dan komitmen lokal adalah hal terpenting yang dibutuhkan suatu perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing.

Perusahaan sebagai suatu organisasi merupakan suatu bentuk dari usaha keikutsertaan anggota masyarakat yang jika dikelola dengan baik mempunyai peranan yang besar dalam menunjang pembangunan. Perusahaan akan semakin maju dan berkembang jika faktor-faktor produksi yang ada dapat dikelola dengan baik sehingga menjadi satu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seperti yang telah di ketahui bahwa mengatur faktor-faktor produksi yang bukan manusia adalah jauh lebih mudah bila dibandingkan dengan faktor manusia, karena manusia adalah makhluk yang memiliki akal dan budi pekerti. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Suatu perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusia, tidak akan berhasil mengelola sumber daya yang lain yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau suatu organisasi. Manajemen

sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dengan yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan tersebut yaitu karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini dapat dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Setiap perusahaan maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil kinerjanya lebih tinggi daripada beban yang ditetapkan perusahaan. Disisi lain Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan atau stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebih. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial.

Pada dunia bisnis yang berkembang semakin pesat, serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dihadapkan pada kondisi beban kerja yang mereka terima saat menjalankan pekerjaannya. Beban kerja mengacu pada intensitas penugasannya, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Dalam setiap perusahaan ataupun organisasi, reaksi masing-masing individu berbeda terhadap beban kerja yang diperolehnya. Beberapa karyawan dapat mengatasi jauh lebih baik sementara yang lain dapat menderita dan merusak

konsentrasiya dalam bekerja. Sebuah penelitian mengenai hal ini menjelaskan bahwa individu tertentu, dalam pekerjaan yang berbeda, semakin berada di bawah tingkat beban kerja yang tidak dapat diterima cenderung akan menjadi stres (Schultz, 2002). Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dengan beban kerja yang tinggi seorang karyawan akan merasa tertekan dan tidak akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan hal ini jelas dapat mengakibatkan penurunan kinerja dari karyawan tersebut.

Pada era globalisasi seperti saat ini, minyak bumi termasuk salah satu hal penting yang termasuk dalam persaingan globalisasi. Minyak bumi merupakan salah satu sumber energi yang utama bagi kehidupan manusia, terutama dibidang industri dan transportasi. Sehingga, kehidupan manusia di zaman modern ini tidak dapat dibayangkan jika tanpa minyak bumi. Saat ini kebutuhan minyak bumi di dunia sangat meningkat, namun persediaan minyak bumi di dunia semakin sedikit, oleh karena itu, sangat dibutuhkan perusahaan-perusahaan industri minyak bumi yang kompeten agar dapat mengolah minyak bumi tersebut dengan sebaik-baiknya.

PT. Pertamina Hulu Energi *Offshore North West Java* merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. PERTAMINA (Persero) yang bergerak dalam bidang pertambangan dan minyak bumi. PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ saat ini sedang melakukan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga diharapkan untuk siap memasuki persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif dan dinamis (*Warta Pertamina No.12/ XLIV/DESEMBER 2009*). Pada PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ terdapat salah satu divisi yang bergerak dalam bidang *Quality Assurance Quality Control (QA-QC)*, yaitu divisi yang bergerak dalam pengelolaan mutu yang dirancang dan berfungsi sebagai arahan guna mendapatkan kualitas yang baik secara keseluruhan organisasi disetiap lini, serta pengendalian mutu dengan prosedur kerja yang menitik beratkan pada pengecekan, inspeksi, sampling, tes atau pengujian guna mendapatkan hasil akhir suatu produk dengan mutu yang diinginkan.

Pada *Divisi Quality Assurance Quality Control (QA-QC)* terdapat dua kelompok pekerja, yaitu karyawan yang bekerja di kantor dan karyawan yang

bekerja di *site (offshore)*. Karyawan pada divisi ini mempunyai beban kerja yang cukup tinggi, karena mereka bertanggung jawab penuh pada semua peralatan yang digunakan untuk menunjang pekerjaan mereka di *site*. Terutama pada karyawan *offshore* yang memiliki beban kerja lebih besar daripada karyawan di kantor. Mereka yang bertanggung jawab langsung terhadap keadaan di lapangan. Baik itu peralatan yang digunakan, serta mengantisipasi kecelakaan-kecelakaan yang mungkin muncul akibat pengeboran tersebut. Karyawan bagian *offshore* juga yang melakukan inspeksi terhadap *vendor* dan memberikan penilaian terhadap *vendor* tersebut. Oleh karena itu perlu diketahui apakah beban kerja mereka (karyawan *offshore*) masih sesuai atau terlalu tinggi, sehingga tidak mengganggu kinerja para sumber daya manusia yang ada.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa beban kerja merupakan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang lebih cepat. Tekanan beban kerja juga dapat menjadi positif sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan menikmati pekerjaannya. Hal inilah yang menyebabkan penulis ingin melakukan suatu analisis yang lebih mendalam lagi mengenai suatu hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan *offshore* pada Divisi *Quality Assurance Quality Control* di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta.

## **1.2. Pokok Permasalahan**

Setiap karyawan pasti memiliki kemampuan dan kapasitas yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Begitu banyaknya tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan dalam menjalankan beban pekerjaannya, dapat berakibat buruk bagi individu karyawan tersebut ataupun bagi perusahaan secara umum. Tekanan yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan berdampak pada penurunan kinerja seseorang. Penurunan kinerja dari seorang karyawan mungkin tidak terlalu membawa pengaruh yang signifikan bagi perusahaan, namun masalah tersebut tidak mungkin hanya diderita oleh satu orang saja. Dalam suatu perusahaan paling tidak ada beberapa orang karyawan yang merasakan hal yang

sama sehingga jika hal tersebut dibiarkan berlarut-larut, lama-kelamaan perusahaan akan menderita kerugian yang sangat besar.

Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, perusahaan harus tanggap memperhatikan beban kerja yang diberikan terhadap karyawannya, apakah sudah sesuai atau terlalu berat, ataupun sebaliknya, karena beban kerja yang terlalu rendah pun dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Beban kerja selain dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, juga dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pertimbangan tersebut dan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis bermaksud untuk menetapkan batasan pokok permasalahan berikut ini :

Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan *offshore* pada Divisi *Quality Assurance Quality Control* di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan *offshore* pada Divisi *Quality Assurance Quality Control* di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta.

### **1.4. Signifikansi Penelitian**

Signifikansi dari penelitian ini adalah:

#### **1. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi-informasi pengetahuan yang lebih mendalam lagi dari sisi akademis bagi perkembangan ilmu administrasi niaga pada umumnya dan ilmu sumber daya manusia pada

khususnya. Secara akademis, penelitian ini bertujuan untuk memperkuat pembuktian teori-teori mengenai beban kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan. Sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menetapkan dan melaksanakan kebijakan yang dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang terkait erat dengan dengan penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi suatu kajian/referensi dalam mengendalikan sikap dan pola pikir bagi manajemen maupun bagi para karyawan agar lebih peka dan lebih tanggap terhadap setiap masalah yang dihadapi berdasarkan tuntutan pekerjaan.

### 1.5. Batasan Penelitian

Penelitian hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan ini dilakukan terhadap karyawan pada PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ pada divisi *Quality Assurance Quality Control*. Namun yang menjadi responden dari penelitian ini bukanlah seluruh karyawan pada Divisi *Quality Assurance Quality Control*, tetapi hanya terbatas pada karyawan yang berada di *site (offshore)*.

### 1.6. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dengan sistematika penulisan yang dibagi menjadi lima bab, sebagai berikut:

## **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang yang menjabarkan faktor-faktor yang melatarbelakangi diangkatnya tema “hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan” sebagai tema skripsi ini. Dalam bab ini dibahas poin-poin mengenai permasalahan yang akan dikupas, terkait dengan tema tersebut. Selain itu, ada pula pengungkapan

mengenai tujuan dari penelitian ini. Pada bagian terakhir, terdapat signifikansi yang didapatkan dari penelitian ini.

## **BAB II KERANGKA TEORI DAN METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan teori-teori yang akan menjelaskan pengertian dan pentingnya Sumber Daya Manusia dan pengelolaannya yang baik di dalam suatu organisasi. Selain itu, bab ini juga akan memaparkan teori-teori mengenai beban kerja dan kinerja karyawan secara lebih mendalam. Dalam bab ini, tinjauan pustaka dari peneliti lain yang telah meneliti mengenai tema yang sama dengan penelitian ini akan dipaparkan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

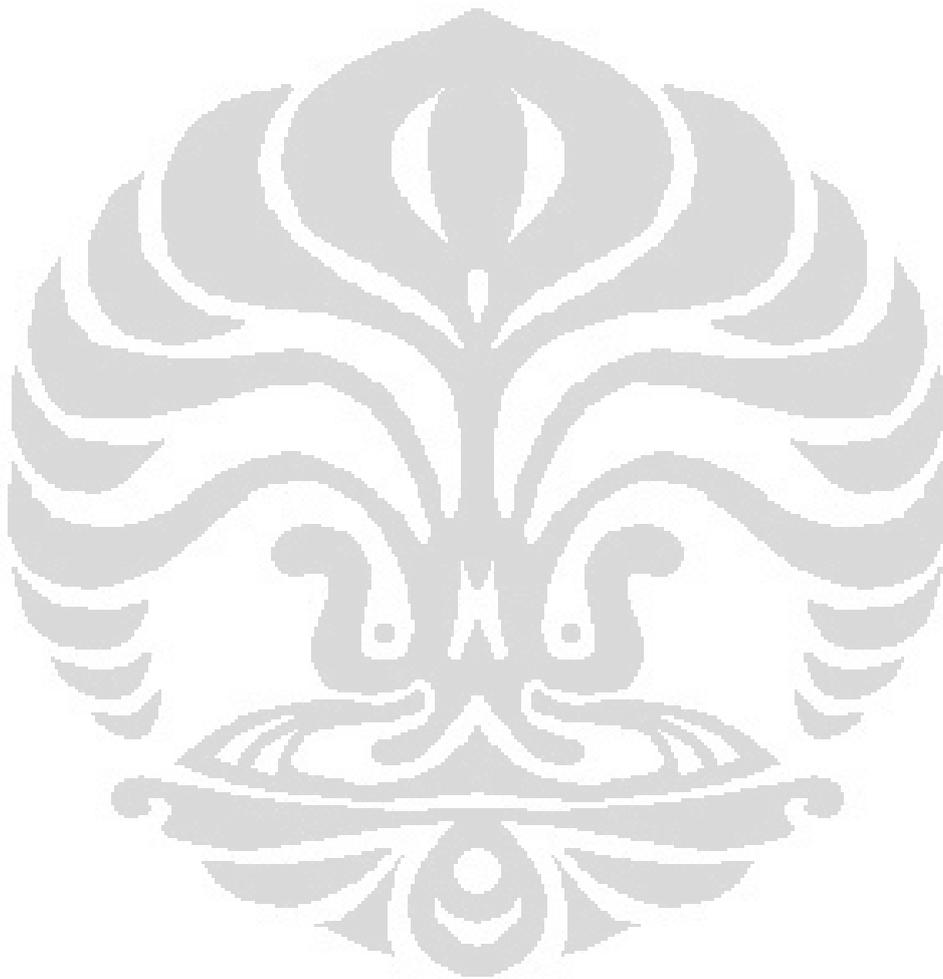
Selanjutnya pada bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampling, teknik pengumpulan data, data yang diperlukan, analisis data yang disertai alat pengujian secara parsial maupun keseluruhan.

## **BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN SERTA ANALISIS DATA DESKRIPTIF**

Bab ini berisikan penjelasan mengenai sejarah dan profil PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta. Pada bab ini juga penulis akan mengolah dan menganalisis data-data yang diperlukan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan *offshore* pada Divisi *Quality Assurance Quality Control* di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta. Data-data yang akan diolah dan dianalisis adalah data-data mengenai identitas responden, dan kinerja karyawan berdasarkan beban kerja pada PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta yang didapatkan dari kuesioner dan data sekunder lainnya.

**BAB V      PENUTUP**

Dalam bab terakhir ini, penulis akan menjabarkan kesimpulan akhir mengenai topik yang diangkat dalam penelitian di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta, pada karyawan *offshore* divisi *Quality Assurance Quality Control*.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan rujukan dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengambil dari beberapa penelitian sebelumnya yang mempunyai bahasan penelitian yang kurang lebih relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Selain itu, peneliti mengharapkan dapat memberikan informasi yang lebih dalam mengenai topik penelitian yang akan dilakukan

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan pertama adalah jurnal ilmiah yang ditulis Syed Saad Hussain Shah, dkk yang berjudul "*Workload and Performance of Employees*". Dalam jurnal tersebut, Syed Saad Hussain Shah, dkk menyampaikan riset mengenai hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yang dilakukan dengan metode survey. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk kinerja yang baik, maka beban kerja karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka. Beban kerja yang sangat tinggi dan beban kerja sangat rendah berkorelasi dengan kinerja rendah. Seorang manajer harus dapat menentukan beban kerja yang wajar bagi karyawannya, sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Rujukan penelitian kedua yaitu disertasi dari Norma A. Sugden, Walden University pada tahun 2010 dengan judul "*Relationships Among Teacher Workload, Performance, and Well-Being*". Penelitian ini dilakukan karena banyak guru-guru di Kanada yang mengundurkan diri dari profesinya sebagai guru sebelum masa kerjanya berakhir. Oleh karena hal tersebut maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja para guru tersebut. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara beban kerja

dan kinerja para guru. Penyebab guru-guru mengundurkan diri adalah beban kerja mereka yang berlebihan. Beban kerja mereka juga tidak sesuai dengan gaji yang mereka peroleh. Oleh karena itu banyak guru-guru yang mengundurkan diri sebelum masa kerjanya berakhir.

Penelitian ketiga yang akan menjadi rujukan adalah Thesis dari Muslim Sudirman mahasiswa Universitas Indonesia pada tahun 2003 dengan judul Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Instalasi Penyakit Dalam Rumah Sakit DR.Mohammad Hoesin Palembang. Penelitian dilakukan dengan memberikan kuesioner terhadap total keseluruhan perawat pada populasi di rumah sakit tersebut, yang berjumlah 65 orang. Kesimpulan yang didapat dari penulisan tesis ini adalah terdapat hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat pelaksana. Hubungannya adalah perawat yang lebih banyak menangani pasien cenderung lebih baik daripada perawat yang menangani pasien lebih sedikit. Karena perawat yang menangani pasien lebih sedikit kemampuannya tidak berkembang, bahkan cenderung jarang digunakan. Berbeda halnya dengan perawat yang banyak menangani pasien, kemampuannya semakin hari akan semakin berkembang karena sering dipergunakan.

Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan *offshore* pada divisi *Quality Assurance Quality Control* di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta dengan menggunakan metode kuantitatif.

Berikut ini merupakan tabel yang membandingkan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

**Tabel 2.1**

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Detail	Hasil Penelitian
1	Syed Saad Hussain	<i>Workload and</i>	Mengetahui hubungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendekatan Kuantitatif</li> </ul>	Untuk kinerja yang baik, maka beban

	Shah, dkk. ( MS Scholar, Iqra University Islamabad, Pakistan)	<i>Performance of Employees</i>	antara beban kerja pada kinerja karyawan di Pakistan.	dengan metode survey • Variabel Bivariat	kerja karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka. Beban kerja yang sangat tinggi dan beban kerja sangat rendah berkorelasi dengan kinerja rendah.
2	Norma A. Sugden (Walden University) Jenis karya ilmiah: disertasi	<i>Relationships Among Teacher Workload, Performance, and Well- Being</i>	Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru, karena banyak guru yang mengundur kan diri sebelum masa kerjanya berakhir	• Metode kuantitatif dengan cara survey 484 guru • Metode kualitatif dengan cara wawancara 15 guru yang telah <i>resign</i>	Beban kerja guru terlalu tinggi. Karena mereka memiliki tanggung jawab penuh terhadap anak didiknya, oleh karenan itu banyak guru yang tidak tahan karena tidak sesuai dengan kesejahteraan mereka. Dukungan administratif yang buruk juga memperburuk keadaan. Oleh karena itu diharapkan dukungan dari dinas pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan para guru.
3	Muslim	Hubungan	Untuk	• Metode	Kinerja perawat yang

	Sudirman (Universitas Indonesia) Jenis karya ilmiah: thesis	Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Instalasi Penyakit Dalam Rumah Sakit DR.Mohamm ad Hoesin Palembang	mengetahui hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang Rawat Inap Instalasi Penyakit Dalam Rumah Sakit DR.Moham mad Hoesin Palembang	kuantitatif • Menggunakan total sampling yaitu sebanyak 65 perawat pelaksana	menangani pasien banyak lebih baik daripada kinerja perawat yang menangani pasien sedikit. Karena perawat yang menangani banyak pasien keterampilannya lebih terlatih dibandingkan dengan perawat yang menangani sedikit pasien. Oleh karena pembagian pasien harus lebih merata untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari setiap perawat.
4	Penulis	Hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan <i>Offshore</i> pada Divisi <i>Quality Assurance Quality Control</i> di PT. Pertamina Hulu Energi	Mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan	• Metode kuantitatif • Bersifat eksplanatif • Dimensi waktu penelitian cross sectional • Menggunak an teknik menyebarkan kuesioner	Beban kerja pada karyawan <i>offshore</i> sangat tinggi. Hal ini berhubungan positif dan cukup kuat dengan kinerja karyawan. Walaupun beban kerja sangat tinggi, namun kinerja karyawan tetap baik. Karena beban kerja yang ada masih sesuai dengan kemampuan

		ONWJ Jakarta.			yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu kompensasi yang diberikan juga sesuai dengan beban kerja yang ada. Dengan kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan dapat segera tercapai.
--	--	------------------	--	--	--

Sumber : Diolah oleh Penulis

## 2.2 Konstruksi Model Teoritis

### 2.2.1 Kinerja Karyawan

#### 2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Pengertian kinerja seringkali disamakan dengan prestasi kerja yaitu prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh pegawai. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa peranan kinerja pegawai sangat penting didalam suatu organisasi, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong dalam Sudarmanto (2009:13) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai.

Sedangkan kinerja menurut Griffin (2005:14) bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja menurut Bacal dalam Darma (2005:115) disebutkan bahwa kinerja ditentukan oleh faktor individual, seperti kemampuan dan upaya, tetapi juga oleh faktor-faktor di luar

kendali langsung diri kita, keputusan-keputusan yang diambil oleh orang lain, sumber daya yang tersedia, sistem dimana kita bekerja dan seterusnya

Menurut Johns (1996:167) pengertian kinerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, peranan yang dimaksud adalah pelaksanaan suatu tindakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Robbins (1999:75) kinerja karyawan dapat dilihat dalam 3 kriteria yaitu:

1. Hasil-hasil tugas individual. Menilai hasil tugas karyawan dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu. Bila karyawan dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.
2. Perilaku, perusahaan tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai suatu kelompok kerja yang mempunyai perilaku masing-masing berbeda karena itu seorang karyawan dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai pekerjaan masing-masing.
3. Ciri atau sifat, ini merupakan bagian terlemah dari kriteria kinerja yang ada. Ciri atau sifat karyawan pada umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu, tetapi adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti diadakannya pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.

Sedangkan Mitrani (1995:14) mengemukakan kinerja adalah suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu harus dicapai, serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut.

### **2.2.1.2 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan

bermanfaat bagi banyak pihak. Ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Faustino Cardoso Gomes (2003:142) dalam bukunya *Human Resource Management* yaitu sebagai berikut :

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Dari dimensi kinerja diatas, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu: kualitas hasil, kuantitas keluaran. Sedangkan aspek perilaku individu, yaitu penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja dan disiplin) dan kerja sama.

### 2.2.1.3 Tujuan Kinerja

Menurut Bacal (2001) dalam Sudarmanto, evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, manajemen kinerja memiliki tujuan fundamental, yaitu:

1. Mencapai tingkat kinerja SDM organisasi yang tinggi dan terus-menerus.

2. Mengembangkan sepenuhnya kapasitas dan potensi orang.
3. Menciptakan suatu lingkungan agar potensi tersembunyi karyawan dapat direalisasikan.
4. Memperkuat atau mengubah budaya organisasi.

## **2.2.2 Beban Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu bisnis atau organisasi tingkat beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Menurut Ambar (2006) yang dimaksud dengan beban kerja yaitu: “beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggungjawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*). Dalam definisi diatas, ruang lingkup beban kerja lebih difokuskan pada satuan atau unit dalam organisasi dimana didalamnya mencakup serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam waktu tertentu. Namun yang perlu digarisbawahi adalah meskipun lebih menekankan pada analisisnya satuan maupun unit organisasi, beban kerja juga dimiliki secara individual oleh karyawan yang ada didalamnya. Beban kerja pada akhirnya menjadi tanggung jawab per individu sesuai dengan tugas-tugasnya dalam rasio waktu tertentu.”

Menurut Menpan (1997) mendefinisikan beban kerja sebagai : “Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis 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 analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.”

Everly dkk (dalam Munandar 2001) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja. Beban kerja fisik atau mental yang harus dilakukan terlalu banyak merupakan sumber stres pekerjaan.

Menurut Hart dan Staveland (1988), beban kerja merupakan hubungan jumlah kemampuan mental dalam memproses suatu pekerjaan dan waktu yang diperkirakan untuk suatu pekerjaan. Yang berarti pengertian beban kerja mengandung dua dimensi yaitu dimensi kuantitatif dan dimensi kualitatif, yaitu:

1. Beban kerja merupakan total seluruh sumber daya yang digunakan dibandingkan dengan penugasan atau pekerjaan yang dibebankan dalam periode waktu tertentu (dimensi kuantitatif: jumlah pekerjaan dibanding sumber daya yang mengerjakan dalam waktu tertentu).
2. Beban kerja merupakan persepsi pekerja terhadap pekerjaannya (dimensi kualitatif: bagaimana pekerja merespon suatu penugasan yang dikerjakannya, apakah pekerjaan menjadi membebannya atau terlalu ringan).

#### **2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Manuaba (2000) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik, seperti tempat kerja, tata ruang, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

## 2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis: jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status, gizi, dan kondisi kesehatan.
- b. Faktor psikis: motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

### 2.2.2.3 Dampak Beban Kerja

Akibat beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan, baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja (Manuaba,2000).

### 2.2.2.4 Pengukuran Beban Kerja

Metode *Subjective Workload Assesment Technique* (SWAT) pertama kali dikembangkan oleh Gary Reid dari Divisi Human Engineering pada Armstrong Laboratory, Ohio USA digunakan analisis beban kerja yang dihadapi oleh

seseorang yang harus melakukan aktivitas baik yang merupakan beban kerja fisik maupun mental yang bermacam-macam dan muncul akibat meningkatnya kebutuhan akan pengukuran subjektif yang dapat digunakan dalam lingkungan yang sebenarnya (*real world environment*).

SWAT akan menggambarkan sistem kerja sebagai model multi dimensional dari beban kerja, yang terdiri atas tiga dimensi atau faktor yaitu:

1. *Time Load* (Beban Waktu): adalah yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. (Beban waktu rendah, beban waktu sedang, beban waktu tinggi)
2. *Mental Effort Load* (Beban Mental): adalah menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. (Beban usaha mental rendah, beban usaha mental sedang, beban usaha mental tinggi)
3. *Psychological Stres Load* (Beban Psikologis): adalah mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas. (Beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis sedang, beban tekanan psikologis tinggi)

Selain metode tersebut, dikenal juga metode *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX) yaitu pengukuran subyektif yang bersifat multidimensional (*multidimensional scaling*) yang relatif membutuhkan waktu dalam aplikasinya (Hart and Staveland, 1988). Dalam NASA TLX terdapat 6 dimensi ukuran beban kerja yaitu:

1. *Mental demand* (kebutuhan mental): tuntutan aktivitas mental dan perceptual yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. *Physical Demand* (kebutuhan fisik): kekuatan fisik dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. *Temporal Demand* (kebutuhan waktu): waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. *Performance* (kinerja): keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan/ mencapai target yang telah ditentukan.

5. *Effort* (tingkat usaha): tingkat kekuatan mental dan fisik yang dikeluarkan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.
6. *Frustration Level* (tingkat frustrasi): tingkat rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stres, dan terganggu dibanding dengan perasaan aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakan pekerjaan tersebut.

Selain metode tersebut, menurut Ilyas (2000:80), terdapat 3 cara dalam menghitung beban kerja staf, yaitu:

1. *Work Sampling*

Work sampling merupakan kegiatan pengukuran beban kerja melalui pengamatan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan. *Work sampling* adalah metode yang dapat digunakan untuk mengukur waktu, kegiatan langsung, waktu perjalanan, waktu yang sia-sia yang berhubungan dengan operasi perusahaan (Michael, 1989:57).

2. *Daily Log*

Daily log atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk pencatatan yang dilakukan oleh staf yang bersangkutan. Penggunaan metode ini sangat bergantung kepada kejujuran dan kerjasama dari staf yang menjadi sampel penelitian.

3. *Time and Motion Study*

*Time and motion study* ialah penelaahan gerakan dan waktu yang diperlukan dalam rangka pekerjaan terkait dengan efisiensi tenaga (Sabarguna, 2004:40). Dalam metode ini pengukuran kerja dilakukan melalui observasi dan membuat catatan mengenai tiap tahap pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk melakukan tiap tahap pekerjaan tersebut, dan kecepatan kerja (Failing, Janzen, dan Blevins, 1988:106). Metode *time and motion study* cocok diterapkan pada organisasi dengan volume aktifitas dan staf yang relatif sedikit.

### 2.2.3 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Pierce (2001), beban kerja yang tinggi juga merupakan penyebab kurang senangnya karyawan terhadap pekerjaannya hingga akhirnya berubah menjadi kelelahan kerja. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga mengganggu kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Hubungan beban kerja dan kinerja adalah kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang meningkat kinerjanya turun, kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi atau terlalu rendah (Nachreiner, 1995). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan baik atau tidak optimal.

Tidak hanya beban kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja seorang karyawan. Apabila beban kerjanya terlalu rendah, kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan semaksimal mungkin. Beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi dan mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar. Dengan demikian variasi tugas bagi seorang karyawan hendaknya diusahakan yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain, sebab apabila seorang karyawan dibebani tugas yang berbeda jenis tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. (Robin, 1996).

### 2.3 Model Analisis

Variabel independen atau bebas merupakan variabel yang mempunyai atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Pengertian ini menurut Sugiyono (2007:59).

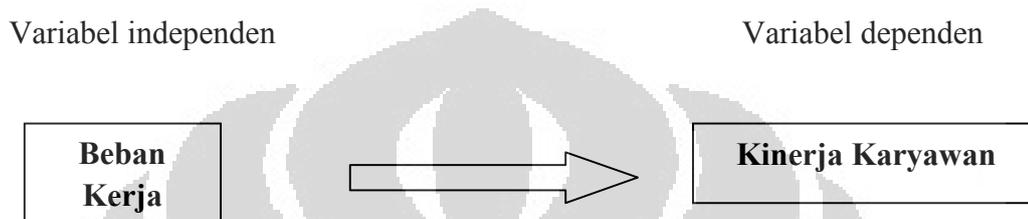
Dalam penulisan skripsi ini terdapat 2 variabel diantaranya yaitu beban kerja sebagai variabel independen (variabel bebas) dan kinerja sebagai variabel dependennya (variabel terikat). Variabel beban kerja disebut sebagai variabel

independen karena dalam melakukan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Model analisis antara beban kerja dan kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

**Model analisis**



#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Teori yang digunakan dalam penelitian kuantitatif akan mengidentifikasi hubungan antar variabel. Menurut Husein (1997:56) hipotesis penelitian diartikan sebagai jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian yang sebenarnya harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan kerangka teoritis yang telah disajikan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu

Ho : Tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Ha : Terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Faktor dari pengujian hipotesis penelitian ini adalah pada hubungan kedua variabel, yaitu seberapa besar hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Analisa hasil ujian hipotesis akan menjelaskan seberapa besar hubungan variabel, yaitu apakah hubungan yang terjadi cenderung kuat, cenderung lemah, atau tidak ada hubungan.

#### 2.5 Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep merupakan proses pemberian definisi operasional atau indikator pada sebuah variabel yang merupakan penghubung antara

rangkaian penjelasan teoritis dengan instrument yang bersifat konkrit sehingga dapat diamati. Dalam penelitian ini pada variabel beban kerja menggunakan Metode *Subjective Workload Assesment Technique* (SWAT) yang pertama kali dikembangkan oleh Gary Reid, sedangkan untuk variabel kinerja menggunakan teori dari Fautino Cardoso Gomes.

**TABEL 2.2**  
**OPERASIONALISASI KONSEP**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
BEBAN KERJA	<i>Time Load</i> (Beban Waktu)	- Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan	SKALA ORDINAL
		- Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	
		- Waktu yang dibutuhkan untuk memonitoring pekerjaan yang dilakukan	
	<i>Mental Effort Load</i> (Beban Mental)	- Kemampuan berfikir yang digunakan dalam melakukan pekerjaan	SKALA ORDINAL
		- Tingkat ketelitian yang digunakan dalam bekerja	
		- Pengambilan keputusan disaat terjadi masalah atau kesalahan dalam bekerja	
	<i>Psychological Stres Load</i> (Beban Psikologis)	- Merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan tersebut	SKALA ORDINAL
		- Tingkat resiko dari kesalahan dalam melakukan pekerjaan	
		- Merasa putus asa karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	

<b>KINERJA KARYAWAN</b>  <b>Menurut Faustino Cardoso Gomes</b>	<i>Quantity of Work</i> (KUANTITAS)	- Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target	SKALA ORDINAL
		- Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan periode waktu yang ditentukan	
		- Karyawan bersedia apabila diberikan tugas tambahan	
	<i>Quality of work</i> (KUALITAS)	- Pekerjaan diselesaikan dengan maksimal sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada	SKALA ORDINAL
		- Pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat	
		- Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap kondisi peralatan dan perlengkapan kerja	
	<i>Job Knowledge</i> (PENGETAHUAN KERJA)	- Penerapan pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan.	SKALA ORDINAL
		- Karyawan memiliki keterampilan khusus untuk mendukung pekerjaan	
		- Karyawan memahami pekerjaan yang diberikan	
	<i>Cooperation</i> (KERJA SAMA)	- Pekerjaan dapat diselesaikan dengan bekerja sama dengan rekan kerja	SKALA ORDINAL
		- Pekerjaan dikoordinasikan antar unit kerja	
		- Memberikan dukungan sesama rekan kerja	

<b>KINERJA KARYAWAN</b>  <b>Menurut Faustino Cardoso Gomes</b>				
	<i>Dependability</i>	- Memiliki kesadaran yang tinggi dalam hal kehadiran	SKALA ORDINAL	
		- Dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan		
		- Dapat diandalkan dalam menyelesaikan persoalan		
	<i>Initiative (Inisiatif)</i>	- Rasa semangat yang tinggi untuk segera melaksanakan tugas-tugas baru	SKALA ORDINAL	
		- Memiliki rasa bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dalam bekerja		
		- Berani mengungkapkan kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan		
	<i>Personal qualities</i>	- Memiliki sikap jujur dalam bekerja	SKALA ORDINAL	
		- Memiliki sikap ramah terhadap lingkungan		
		- Memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja		

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan *offshore* pada Divisi *Quality Assurance Quality Control* di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menemukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar. (Silalahi, 2009:77)

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif sebab analisis penelitian ini melibatkan aktivitas perhitungan yang hasilnya akan dijabarkan secara *numeric* atau dalam bentuk angka-angka untuk menjawab rumusan pertanyaan atau masalah penelitian yaitu mengetahui bagaimana hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang dilakukan oleh Penulis dapat dikategorikan kedalam beberapa aspek yaitu:

1. Jenis Penelitian berdasarkan tujuan penelitian

Berdasarkan tujuan, penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif, yaitu menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan (Prasetyo dan Jannah 2008:43). Dalam penelitian ini, variabel yang mempengaruhi adalah beban kerja, sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah kinerja karyawan.

## 2. Jenis Penelitian berdasarkan manfaat penelitian

Menurut manfaat penelitian, penelitian ini adalah penelitian murni karena penelitian murni mencakup penelitian-penelitian yang dilakukan dalam kerangka akademis dan biasanya dilakukan dalam kerangka pengembangan ilmu pengetahuan (Prasetyo dan Jannah, 2008:38) sehingga penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk membantu individu atau organisasi dalam memahami hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

## 3. Jenis Penelitian berdasarkan dimensi waktu

Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini termasuk penelitian *Cross Sectional*. *Cross Sectional* yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu (Prasetyo dan Jannah, 2008:45), yaitu pada saat melaksanakan praktek penelitian dilapangan. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2012 sampai dengan Juni 2012.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang penting dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dapat memenuhi kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan satu metode pengumpulan data yaitu pengumpulan data secara kuantitatif. Pengumpulan data secara kuantitatif dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan tinjauan literatur. Berikut ini dijelaskan secara detail teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti:

#### 1. Kuesioner

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dan menyebarkan kepada responden. Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan memberikan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan itu (Umar, 2005:71-72). Kuesioner ini

ditujukan kepada karyawan PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta Divisi *Quality Assurance Quality Control* yang berada di *site*. Kuesioner menggunakan perangkat ukur skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2007:132).

## 2. Tinjauan Literatur

Tinjauan literatur merupakan untuk pengumpulan informasi yang relevan bagi penelitian. Uraian dalam tinjauan literatur diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran yang jelas tentang pemecahan masalah yang sudah diuraikan dalam sebelumnya pada perumusan masalah (Hasibuan, 2007.p.44). Tinjauan literatur dalam penelitian ini dilakukan dengan mempelajari jurnal-jurnal internasional buku-buku, dan karya-karya akademis terkait *workload* dan *job performance*. Selain itu juga mempelajari data dari perusahaan yang merupakan data-data karyawan pada PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta.

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sebelum melakukan penelitian, populasi dan sampel yang akan diteliti terlebih dahulu harus ditetapkan. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti (Prasetyo dan Jannah, 2008:119). Populasi yang dijadikan bahan penelitian adalah karyawan *offshore* pada divisi *Quality Assurance Quality Control* di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta yang berlokasi di Perkantoran Arkadia, jalan T.B.Simatupang, Jakarta. Yang berjumlah 35 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Teknik yang dilakukan dalam penarikan sampel adalah total sampling. Dalam

penelitian ini, besaran sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yaitu 35 orang.

### **3.5 Analisis Reliabilitas dan Validitas**

#### **3.5.1 Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. (Tony Wijaya, 2009: 109).

#### **3.5.2 Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang akan diukur (Singarimbun & Effendi, 1989, Hal: 122). Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Analisis Deskripti**

Setiap variabel bebas maupun variabel terikat yang akan diukur dijabarkan menjadi sub variabel, dan untuk setiap variabel diberikan indikator-indikator atau kriteria-kriteria sebagai bahan untuk menyusun item-item pernyataan sebagai instrument penelitian. Selanjutnya setiap item pertanyaan diberikan alternatif jawaban yang mempunyai kategori untuk kemudian diberi bobot nilai secara bertingkat.

**Tabel 3. 1**  
**Alternatif Jawaban dan Bobot Nilai Pertanyaan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4

Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2006,87)

Untuk keperluan analisis lebih lanjut baik untuk penjenjangan maupun pembuatan kategori data, digunakan pentabulasian data menurut Redi Panuju (1995:147) sebagai berikut:

1. Nilai indeks minimum adalah skor minimum dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.
2. Nilai indeks maksimum adalah skor tertinggi dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.
3. Interval adalah selisih antara nilai indeks maksimum dengan nilai indeks minimum.
4. Jarak interval adalah interval ini dibagi jumlah jenjang yang diinginkan.

### 3.6.2 Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Dalam penelitian ini uji statistik bivariat menggunakan metode analisis korelasi *Rank Spearman*. Uji koefisien spearman digunakan untuk melihat kekuatan hubungan antara dua variabel yang memiliki skala pengukuran ordinal, yaitu melihat kekuatan hubungan antara variabel independen (beban kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan).

**Gambar 3.1**

#### Skala Kekuatan Hubungan



Sumber: Silalahi, 2009, hal. 375

Nilai batas-batas antara -1.00 hingga +1.00 menunjukkan berbagai derajat hubungan dari sangat lemah hingga sangat kuat. Berikut adalah tabel derajat hubungan berdasarkan koefisien korelasi.

**Tabel 3.2**  
**Derajat Hubungan Berdasar Nilai Koefisien**

Nilai Koefisien Korelasi	Derajat Koefisien Korelasi
0.81 – 1.00	Asosiasi kuat ( <i>perfect relation</i> )
0.61 – 0.80	Asosiasi agak kuat
0.41 – 0.60	Asosiasi moderat ( <i>moderat relation</i> )
0.21 – 0.40	Asosiasi agak lemah
0.00 – 0.20	Asosiasi lemah ( <i>zero relation</i> )

*Sumber: Silalahi, 2009, hal.. 376*

Berikut adalah tahapan dalam penghitungan koefisien korelasi spearman:

- Mengurutkan data dari nilai yang paling kecil sampai nilai yang paling besar.
- Membuat peringkat dari nilai yang paling kecil sampai nilai yang paling besar. Untuk data yang mempunyai nilai sama diberikan nilai peringkat rata-rata sama.
- Menghitung nilai d (selisih peringkat untuk masing-masing pasangan data).
- Menghitung nilai koefisien korelasi spearman, dengan menggunakan persamaan:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

rs = koefisien korelasi spearman

d = selisih peringkat untuk masing-masing pasangan

**Universitas Indonesia**

$n$  = jumlah pengamatan/observasi

Langkah-langkah pengujian:

1. Menentukan hipotesis penelitian

Dalam menentukan adanya hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan menguji hipotesis. Hipotesis penelitian ini adalah;

$H_0 : \beta_1 = 0$  (tidak ada hubungan linear antara beban kerja dengan kinerja pegawai atau korelasi peringkat dalam populasi adalah nol)

$H_a : \beta_2 \neq 0$  (ada hubungan linear antara beban kerja dengan kinerja pegawai atau korelasi peringkat dalam populasi tidak sama dengan nol)

2. Menentukan nilai kritis pengujian

Nilai kritis penolakan atau penerimaan  $H_0$  diperoleh dari tabel Z dengan derajat kebebasan  $n-1$

2. Menghitung nilai statistik (Z statistik)

$$Z_{hitung} = r_s \sqrt{(n-1)}$$

Keterangan:

$r_s$  : Koefisien korelasi spearman

$n$  : Jumlah observasi

3. Membandingkan nilai kritis (nilai Z tabel) dengan nilai statistik

Sedangkan perhitungan nilai  $Z_{tabel}$  dengan menggunakan uji Z dua pihak untuk tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan memakai tabel kurva normal.

Rumus untuk  $Z_{tabel}$ :

$$Z_{tabel} = 50\% - \frac{\alpha}{2}$$

4. Membuat kesimpulan dengan ketentuan bila:

$Z_{hitung} > Z_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

$Z_{hitung} < Z_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN DAN ANALISIS VARIABEL PENELITIAN

Bab ini akan dibagi ke dalam enam bagian. Bagian pertama merupakan gambaran umum perusahaan, bagian kedua dan ketiga merupakan pembahasan validitas dan reliabilitas, bagian keempat merupakan pembahasan deskriptif mengenai karakteristik responden, bagian kelima akan dijelaskan analisis beban kerja, kemudian bagian keenam akan dijelaskan analisis kinerja karyawan, dan pada bagian ketujuh merupakan analisis hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner. Analisis dilakukan terhadap 35 orang karyawan *offshore* Divisi *Quality Assurance Quality Control* di PT Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta.

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PHE ONWJ atau Pertamina Hulu Energi *Offshore North West Java* merupakan salah satu Kontraktor Kerjasama Minyak dan Gas di Indonesia. PHE ONWJ merupakan hasil akuisisi yang dahulu lebih dikenal dengan BP West Java. BP West Java merupakan bagian dari BP (*British Petroleum*) yang dikenal sebagai salah satu perusahaan minyak dan gas terbesar di dunia yang tergabung di didalam *six Super Major Oil and Gas Company*, yang salah satu wilayah operasi eksplorasinya berada di kepulauan Indonesia. Sebagai gabungan dari beberapa perusahaan minyak sejenis, BP Indonesia merupakan perusahaan yang berkembang dengan cukup pesat dengan proyek yang cukup besar. BP telah beroperasi di Indonesia selama 40 tahun serta telah mengakuisisi aset-aset Arco pada tahun 2000 dan melakukan *joint venture* dengan PT Castrol Indonesia, PT AMI, Sanga Sanga dan VICO. BP membagi wilayah operasinya kedalam dua wilayah yaitu BP Tangguh (daerah operasi di Papua Barat) dan BP West Java (daerah operasi di Laut Jawa dan sekitarnya). Pada tanggal 30 Juni 2009 BP Indonesia menjual salah satu asetnya yaitu BP West Java kepada PT Pertamina (Persero). Dan kini dikenal dengan nama PHE ONWJ (Pertamina Hulu Energi

*Offshore North West Java*) yang memiliki daerah operasional *onshore* di Jakarta dan *offshore* di Laut Jawa dan sekitarnya.

### **Visi dan Misi**

Visi : Menjadi Perusahaan Minyak Nasional Kelas Dunia,

Misi : Menjalankan usaha inti minyak, gas, dan bahan bakar nabati secara terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat

### **Tata Nilai Pertamina Hulu Energi ONWJ**

- Clean (Bersih)  
Dikelola secara profesional, menghindari benturan kepentingan, tidak menoleransi suap, menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas. Berpedoman pada asas-asas tata kelola korporasi yang baik.
- Competitive (Kompetitif)  
Mampu berkompetisi dalam skala regional maupun internasional, mendorong pertumbuhan melalui investasi, membangun budaya sadar biaya dan menghargai kinerja
- Confident (Percaya Diri)  
Berperan dalam pembangunan ekonomi nasional, menjadi pelopor dalam reformasi BUMN, dan membangun kebanggaan bangsa
- Customer Focused (Fokus Pada Pelanggan)  
Beorientasi pada kepentingan pelanggan, dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.
- Commercial (Komersial)  
Menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial, mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat.
- Capable (Berkemampuan)  
Dikelola oleh pemimpin dan pekerja yang profesional dan memiliki talenta dan penguasaan teknis tinggi, berkomitmen dalam membangun kemampuan riset dan pengembangan.

PHE ONWJ membagi sistem kerjanya ke dalam beberapa departemen yaitu, *Operations Department, Reservoir and Wells Department, Drilling and Completion Department, Project Department, Commercial Department, Marine*

*Logistic Procurement Department, Legal Department, Security Department, Finance Department, Communication and External Affairs Department, IT&S Department, dan HR Department.*

Setiap departemen mempunyai tugas dan fungsi yang berbeda-beda. Salah satu departemen yang beban kerjanya cukup tinggi adalah *project department*. Departemen ini terdiri dari beberapa divisi, yaitu divisi *Quality Assurance Quality Control, Technical Document Control, dan Certification*.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan *offshore* divisi *Quality Assurance Quality Control*. Karena *Quality Assurance Quality Control* adalah divisi yang bergerak dalam pengelolaan mutu yang dirancang dan berfungsi sebagai arahan guna mendapatkan kualitas yang baik secara keseluruhan organisasi disetiap lini, serta pengendalian mutu dengan prosedur kerja yang menitik beratkan pada pengecekan, inspeksi, sampling, tes atau pengujian guna mendapatkan hasil akhir suatu produk dengan mutu yg diinginkan. Beban kerja pada divisi ini terlihat cukup tinggi, terutama untuk karyawan yang berada di lapangan. Mereka harus bertanggung jawab penuh secara langsung terhadap hal-hal yang terjadi di lapangan. Mereka juga bertugas untuk melakukan inspeksi terhadap *vendor* dan memberikan penilaian terhadap *vendor* tersebut. Selain itu kelayakan alat-alat yang digunakan di lapangan juga merupakan tugas mereka untuk memeriksanya.

## 4.2 Analisis Validitas dan Reliabilitas ( Beban Kerja )

### 4.2.1 Dimensi *Time Load*

Tabel 4.1

#### Reliability Statistics

Crohnbach's Alpa	N of Items
,611	3

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada tabel di atas, nilai Crohnbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi time load diperoleh hasil nilai sebesar 0,611 lebih besar dari nilai 0,6 sehingga dinyatakan reliable secara statistik. Berikut ini adalah tabel

yang menjabarkan sebuah instrumen pernyataan valid atau invalid dari dimensi time load.

Tabel 4.2

No	Pernyataan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya membutuhkan banyak waktu untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan	0.612	0,5	Valid
2	Saya membutuhkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0.581	0,5	Valid
3	Saya membutuhkan banyak waktu untuk memonitoring pekerjaan yang sedang saya lakukan	0.693	0,5	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada pernyataan butir pertama koefisien validitas 0,612 dan dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,500. Selanjutnya butir pernyataan kedua memiliki koefisien validitas 0,581, nilai tersebut diatas 0,500 dan dinyatakan valid. Selanjutnya untuk butir pernyataan ketiga dalam dimensi beban kerja 0,693 yang artinya valid. Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi beban kerja nilai Koefisien Validitas untuk semua butir pernyataan bernilai lebih besar dari 0,500 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.2.2 Dimensi *Mental Effort Load*

Tabel 4.3

##### Reliability Statistics

Crohnbach's Alpa	N of Items
,697	3

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada tabel di atas, nilai Crohnbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *mental effort load* diperoleh hasil nilai sebesar 0,697 lebih besar dari nilai 0,6 sehingga dinyatakan reliable secara statistik. Berikut ini adalah

tabel yang menjabarkan sebuah instrumen pernyataan valid atau invalid dari dimensi *mental effort load*.

Tabel 4.4

No	Pernyataan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya sering menggunakan kemampuan berfikir dalam bekerja	0,651	0,5	Valid
2	Saya menggunakan tingkat ketelitian yang tinggi dalam bekerja	0.654	0,5	Valid
3	Saya sering mengambil keputusan saat terjadi masalah atau kesalahan dalam bekerja	0.798	0,5	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada pernyataan butir pertama koefisien validitas 0,651 dan dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,500. Selanjutnya butir pernyataan kedua memiliki koefisien validitas 0,654, nilai tersebut diatas 0,500 dan dinyatakan valid. Selanjutnya untuk butir pernyataan ketiga dalam dimensi ini sebesar 0,798 yang artinya valid. Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *mental effort load* nilai Koefisien Validitas untuk semua butir pernyataan bernilai lebih besar dari 0,500 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.2.3 Dimensi *Psychological Stress Load*

Tabel 4.5

##### Reliability Statistics

Crohnbach's Alpa	N of Items
,779	3

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada tabel di atas, nilai Crohnbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *psychological stress load* diperoleh hasil nilai sebesar 0,779 lebih besar dari nilai 0,5 sehingga dinyatakan reliable secara statistik.

Berikut ini adalah tabel yang menjabarkan sebuah instrumen pernyataan valid atau invalid dari dimensi *psychological stress load*.

Tabel 4.6

No	Pernyataan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,637	0,5	Valid
2	Saya menemukan resiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,590	0,5	Valid
3	Saya merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,718	0,5	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada pernyataan butir pertama koefisien validitas 0,637 dan dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,500. Selanjutnya butir pernyataan kedua memiliki koefisien validitas 0,590 nilai tersebut diatas 0,500 dan dinyatakan valid. Selanjutnya untuk butir pernyataan ketiga dalam dimensi ini sebesar 0,718 yang artinya valid. Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *psychological stress load* nilai Koefisien Validitas untuk semua butir pernyataan bernilai lebih besar dari 0,500 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 4.3 Analisis Validitas dan Reliabilitas (Kinerja Pegawai)

#### 4.3.1 Dimensi *Quantity of Work*

Tabel 4.7

#### Reliability Statistics

Crohnbach's Alpa	N of Items
,755	3

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada tabel di atas, nilai Crohnbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *quantity of work* diperoleh hasil nilai sebesar 0,755 lebih besar dari nilai 0,5 sehingga dinyatakan reliable secara statistik. Berikut ini adalah

tabel yang menjabarkan sebuah instrumen pernyataan valid atau invalid dari dimensi *quantity of work*.

Tabel 4.8

No	Pernyataan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	0.686	0,5	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan periode waktu yang ditentukan	0.721	0,5	Valid
3	Saya bersedia apabila diberikan tugas tambahan	0.793	0,5	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada pernyataan butir pertama koefisien validitas 0,686 dan dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,500. Selanjutnya butir pernyataan kedua memiliki koefisien validitas 0,721, nilai tersebut diatas 0,500 dan dinyatakan valid. Untuk butir pernyataan ketiga dalam dimensi ini sebesar 0,793 yang artinya valid. Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *quantity of work* nilai koefisien validitas untuk semua butir pernyataan bernilai lebih besar dari 0,500 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.3.2 Dimensi *Quality of Work*

Tabel 4.9

##### Reliability Statistics

Crohnbach's Alpa	N of Items
,750	3

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada tabel di atas, nilai Crohnbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *quality of work* diperoleh hasil nilai sebesar 0,750 lebih besar dari nilai 0,6 sehingga dinyatakan reliable secara statistik. Berikut ini adalah

tabel yang menjabarkan sebuah instrumen pernyataan valid atau invalid dari dimensi *quality of work*.

Tabel 4.10

No	Pernyataan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, sesuai dengan prosedur	0.694	0,5	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	0.691	0,5	Valid
3	Saya mampu bertanggung jawab terhadap kondisi peralatan dan perlengkapan kerja	0.770	0,5	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada pernyataan butir pertama koefisien validitas 0,694 dan dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,500. Selanjutnya butir pernyataan kedua memiliki koefisien validitas 0,691, nilai tersebut diatas 0,500 dan dinyatakan valid. Untuk butir pernyataan ketiga dalam dimensi ini sebesar 0,770 yang artinya valid. Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *quality of work* nilai koefisien validitas untuk semua butir pernyataan bernilai lebih besar dari 0,500 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.3.3 Dimensi *Job Knowledge*

Tabel 4.11

#### Reliability Statistics

Crohnbach's Alpa	N of Items
,805	3

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada tabel di atas, nilai Crohnbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *job knowledge* diperoleh hasil nilai sebesar 0,805 lebih besar dari nilai 0,6 sehingga dinyatakan reliable secara statistik. Berikut ini adalah

tabel yang menjabarkan sebuah instrumen pernyataan valid atau invalid dari dimensi *job knowledge*

Tabel 4.12

No	Pernyataan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, sesuai dengan prosedur	0.667	0,5	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	0.605	0,5	Valid
3	Saya mampu bertanggung jawab terhadap kondisi peralatan dan perlengkapan kerja	0.740	0,5	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada pernyataan butir pertama koefisien validitas 0,667 dan dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,500. Selanjutnya butir pernyataan kedua memiliki koefisien validitas 0,605, nilai tersebut diatas 0,500 dan dinyatakan valid. Untuk butir pernyataan ketiga dalam dimensi ini sebesar 0,740 yang artinya valid. Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *job knowledge* nilai koefisien validitas untuk semua butir pernyataan bernilai lebih besar dari 0,500 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.3.4 Dimensi *Cooperation*

Tabel 4.13

##### Reliability Statistics

Crohnbach's Alpa	N of Items
,658	3

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada tabel di atas, nilai Crohnbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *cooperation* diperoleh hasil nilai sebesar 0,658 lebih besar

dari nilai 0,6 sehingga dinyatakan reliable secara statistik. Berikut ini adalah tabel yang menjabarkan sebuah instrumen pernyataan valid atau invalid dari dimensi *cooperation*.

Tabel 4.14

No	Pernyataan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0.734	0,5	Valid
2	Saya mampu berkoordinasi antar unit kerja	0.700	0,5	Valid
3	Saya memberikan dukungan sesama rekan kerja	0.702	0,5	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada pernyataan butir pertama koefisien validitas 0,734 dan dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,500. Selanjutnya butir pernyataan kedua memiliki koefisien validitas 0,700, nilai tersebut diatas 0,500 dan dinyatakan valid. Untuk butir pernyataan ketiga dalam dimensi ini sebesar 0,702 yang artinya valid. Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *cooperation* nilai koefisien validitas untuk semua butir pernyataan bernilai lebih besar dari 0,500 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.3.5 Dimensi *Dependability*

Tabel 4.15

##### Reliability Statistics

Crohnbach's Alpa	N of Items
,672	3

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada tabel di atas, nilai Crohnbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *dependability* diperoleh hasil nilai sebesar 0,672 lebih besar dari nilai 0,6 sehingga dinyatakan reliable secara statistik. Berikut ini adalah

tabel yang menjabarkan sebuah instrumen pernyataan valid atau invalid dari dimensi *dependability*.

Tabel 4.16

No	Pernyataan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu	0.701	0,5	Valid
2	Saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan	0.656	0,5	Valid
3	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan persoalan	0.766	0,5	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada pernyataan butir pertama koefisien validitas 0,701 dan dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,500. Selanjutnya butir pernyataan kedua memiliki koefisien validitas 0,656, nilai tersebut diatas 0,500 dan dinyatakan valid. Untuk butir pernyataan ketiga dalam dimensi ini sebesar 0,766 yang artinya valid. Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *dependability* nilai koefisien validitas untuk semua butir pernyataan bernilai lebih besar dari 0,500 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.3.6 Dimensi *Initiative*

Tabel 4.17

##### Reliability Statistics

Crohnbach's Alpa	N of Items
,672	3

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada tabel di atas, nilai Crohnbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *initiative* diperoleh hasil nilai sebesar 0,672 lebih besar dari nilai 0,6 sehingga dinyatakan reliable secara statistik. Berikut ini adalah tabel

yang menjabarkan sebuah instrumen pernyataan valid atau invalid dari dimensi *initiative*.

Tabel 4.18

No	Pernyataan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru	0.701	0,5	Valid
2	Saya bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dalam bekerja	0.656	0,5	Valid
3	Saya berani mengungkapkan kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan	0.766	0,5	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada pernyataan butir pertama koefisien validitas 0,701 dan dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,500. Selanjutnya butir pernyataan kedua memiliki koefisien validitas 0,656, nilai tersebut diatas 0,500 dan dinyatakan valid. Untuk butir pernyataan ketiga dalam dimensi ini sebesar 0,766 yang artinya valid. Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *initiative* nilai koefisien validitas untuk semua butir pernyataan bernilai lebih besar dari 0,500 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.3.7 Dimensi *Personal Qualities*

Tabel 4.19

##### Reliability Statistics

Crohnbach's Alpa	N of Items
,827	3

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada tabel di atas, nilai Crohnbach's Alpha berasal dari hasil analisa reliabilitas dari dimensi *personal qualities* diperoleh hasil nilai sebesar 0,827 lebih besar dari nilai 0,6 sehingga dinyatakan reliable secara statistik. Berikut ini adalah

tabel yang menjabarkan sebuah instrumen pernyataan valid atau invalid dari dimensi *personal qualities*.

Tabel 4.20

No	Pernyataan	Koefisien Validitas	Kriteria Validitas	Keterangan
1	Saya bersikap jujur dalam bekerja	0.755	0,5	Valid
2	Saya bersikap ramah terhadap lingkungan sekitar	0.708	0,5	Valid
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0.701	0,5	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada pernyataan butir pertama koefisien validitas 0,755 dan dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,500. Selanjutnya butir pernyataan kedua memiliki koefisien validitas 0,708, nilai tersebut diatas 0,500 dan dinyatakan valid. Untuk butir pernyataan ketiga dalam dimensi ini sebesar 0,701 yang artinya valid. Hasil pengujian validitas dimensi yang diteliti menunjukkan bahwa untuk dimensi *personal qualities* nilai koefisien validitas untuk semua butir pernyataan bernilai lebih besar dari 0,500 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.4 Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai data individu yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan beberapa kategori tersebut dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai identitas responden.

##### 4.4.1 Usia Responden

Analisis karakteristik responden yang kedua adalah usia. Karakteristik responden berdasarkan usia dipaparkan untuk mengetahui rata-rata responden

yang menjadi sampel penelitian. Dengan mengetahui usai rata-rata responden yang ada maka diharapkan akan memperoleh gambaran usia produktif yang ada dalam perusahaan. Berikut ini adalah data distribusi frekuensi berdasarkan usia responden.

Tabel 4.21  
Usia Responden  
n = 35

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	16	45.7%
26 – 30 tahun	11	31.4%
31 – 40 tahun	8	22.9%
Total	35	100%

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Karakteristik responden berdasarkan usia dicantumkan untuk mengetahui secara mendalam berapa rata-rata usia responden yang menjadi sampel penelitian. Dilihat dari tingkat usia sebagian besar responden berusia < 25 tahun yaitu sebesar 45.7%, urutan selanjutnya adalah responden yang berusia 26 – 30 tahun sebesar 31.4%, dan terakhir adalah usia 31-40 tahun sebesar 22.9%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rata-rata usia karyawan < 25 tahun. Pada umumnya usia tersebut merupakan usia produktif bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal, karena karyawan yang berusia muda memiliki ide-ide kreatif dan inovatif, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan maksimal. Selain itu, karyawan dengan usia produktif yang berkisar antara 20 tahun sampai dengan 35 lebih bisa bertahan untuk berada di lapangan (*site*).

#### 4.4.2 Pendidikan Terakhir Responden

Analisis karakteristik responden yang ketiga adalah pendidikan terakhir. Hal ini dimaksudkan untuk mengelompokkan karyawan pada latar belakang pendidikan formal yang telah dilakukan masing-masing karyawan pada masa

sebelum memasuki dunia kerja. Berikut ini adalah data distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.22  
Pendidikan Terakhir Responden  
n = 35

Kategori	Frekuensi	Persentase
Diploma	5	14,3%
Sarjana	26	74,3%
Pascasarjana	4	11,4%
Total	35	100%

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Karakteristik pendidikan terakhir pada Tabel 4.22 memperlihatkan bahwa responden terbesar yaitu Sarjana sebesar 74,3%, urutan selanjutnya Diploma sebesar 14,3 %, kemudian Pascasarjana sebesar 11,4%. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor penting dari seorang karyawan untuk mendukung menjalankan pekerjaannya.

#### 4.4.3 Masa Kerja

Analisis karakteristik responden yang terakhir yaitu masa kerja. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dipilih untuk mengetahui apakah responden tersebut adalah mempunyai masa kerja yang cukup lama atau masih baru. Berikut ini adalah tabel frekuensi berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.23  
Masa Kerja Responden  
n = 35

Kategori	Frekuensi	Persentase
2 – 6 tahun	16	45.7%
7 – 11 tahun	14	40.0%
12 – 16 tahun	5	14.3%
Total	35	100.0%

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Karakteristik berdasarkan lama bekerja pada tabel 4.23 memperlihatkan bahwa masa bekerja antara 2-6 tahun sebesar 45.7%, kemudian bekerja antara 7-11 tahun sebesar 40.0%, dan bekerja antara 12-16 tahun sebesar 14.3%. Semakin lama masa kerja seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan, maka diharapkan semakin loyal karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

#### **4.5 Analisis Beban Kerja**

Pada bagian ini, penulis menjelaskan mengenai tanggapan karyawan mengenai beban kerja pada divisi *Quality Assurance Quality Control* melalui hasil dari pengolahan kuesioner. Variabel Beban Kerja dibagi ke dalam 3 dimensi yaitu *time load*, *mental effort load*, dan *psychological stress load*.

##### **4.5.1 Analisis Dimensi *Time Load***

Pada dimensi ini, karyawan memberikan tanggapan mengenai beban waktu dalam pekerjaan mereka. Dalam dimensi *time load* dibagi ke dalam tiga indikator.

##### **4.5.1.1 Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan**

Indikator yang pertama dalam dimensi *Time Load*, diharapkan dapat diketahui apakah karyawan membutuhkan waktu yang lama untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan. Hasil tanggapan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.24 dibawah ini:

Tabel 4.24

Saya membutuhkan banyak waktu untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan

n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	1	2.9%
Setuju	11	31.4%
Sangat Setuju	23	65.7%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Dalam tabel 4.24 diatas, menjelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebesar 65.7%. Jawaban ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan responden yang mengatakan mereka membutuhkan banyak waktu untuk membuat perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan. Karena salah satu bagian dari job description adalah mempersiapkan suku cadang yang diperlukan untuk berlangsungnya pengeboran atau operasi pengujian di lapangan, termasuk perencanaan kebutuhan dan persediaan bahan yang akan digunakan. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.5.1.2 Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan

Indikator kedua dalam dimensi *Time Load*, diharapkan dapat diketahui apakah karyawan membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan. Hasil tanggapan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.25 dibawah ini:

Tabel 4.25

Saya membutuhkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan  
n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9%
Netral	1	2.9%
Setuju	20	57.1%
Sangat Setuju	13	37.1%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Dalam tabel 4.25 diatas, dapat diketahui bahwa yang menjawab setuju sebesar 57.1% membutuhkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Karena pekerjaan mereka cukup sulit sehingga mereka membutuhkan banyak waktu untuk menyelesaikannya. Diantaranya adalah mengelola rencana proyek yang sudah dibuat dan melaksanakan semua persyaratan pada saat pengeboran. Hal tersebut dikatakan oleh salah seorang responden pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012.

#### 4.5.1.3 Waktu yang dibutuhkan untuk memonitoring pekerjaan yang sedang dilakukan

Indikator yang ketiga dalam dimensi *Time Load*, diharapkan dapat diketahui apakah karyawan membutuhkan waktu yang lama untuk memonitoring pekerjaan yang sedang dilakukan. Hasil tanggapan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.26 dibawah ini:

Tabel 4.26

Saya membutuhkan banyak waktu untuk memonitoring pekerjaan yang sedang saya lakukan  
n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	3	8.6%
Netral	0	0
Setuju	16	45.7%
Sangat Setuju	16	45.7%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada tabel 4.26 diatas sebesar 45.7% menjawab jawaban setuju dan sangat setuju. Jawaban ini diperkuat oleh hasil wawancara responden yang mengatakan, mereka harus mampu memonitoring pekerjaan yang mereka lakukan, karena apabila terjadi kesalahan harus segera mengambil tindakan. Terutama kelayakan alat yang digunakan dalam proses pengeboran harus sangat diperhatikan. Hal ini dilakukan untuk memastikan hal-hal teknis dan persyaratan keselamatan kerja telah terpenuhi. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.5.1.4 Skoring Untuk Dimensi *Time Load*

Dari hasil analisis indikator dimensi *time load*, skor jawaban responden, skala jawaban responden dan prosentase jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat pada table 4.27 dibawah ini:

Tabel 4.27

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan	0 (0%)	0 (0%)	2 (2.9%)	11 (31.4%)	23 (65.7%)
2	Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan	0 (0%)	1 (2.9%)	1 (2.9%)	20 (57.1%)	13 (37.1%)
3	Waktu yang dibutuhkan untuk memonitoring pekerjaan yang sedang dilakukan	0 (0%)	3 (8.6%)	0 (0%)	16 (45.7%)	16 (45.7%)
Skor jawaban responden		= 465				
Skor maksimum		= 525				
Skor minimum		= 105				
Prosentase		= $465/525 \times 100\% = 88.57\%$				

#### Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi *Time Load*

Nilai Min	=	1	x	5	x	35	=	105
Nilai Max	=	5	x	5	x	35	=	525
Range Data	=	525	-	105	=	420		
Lebar Kelas	=	420	:	5	=	84		

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi (465)
105	189	273	357	441
				525

#### 4.5.2 Analisis Dimensi *Mental Effort Load*

Dimensi *Mental Effort Load* menyangkut tentang kemampuan mental yang sering digunakan dalam bekerja. Dalam dimensi ini dibagi kedalam tiga indikator.

#### 4.5.2.1 Kemampuan berfikir

Indikator yang pertama dalam dimensi *Mental Effort Load*, diharapkan dapat diketahui apakah karyawan membutuhkan kemampuan berfikir yang tinggi saat menyelesaikan pekerjaan. Hasil tanggapan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.28 dibawah ini:

Tabel 4.28

Saya sering menggunakan kemampuan berfikir dalam bekerja

n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	3	8.6%
Netral	1	2.9%
Setuju	14	40%
Sangat Setuju	17	48.6%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Pada tabel 4.28 diketahui bahwa responden sebesar 48.6% menjawab sangat setuju. Untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka membutuhkan daya berfikir yang tinggi. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan responden yang mengatakan, mereka harus mengkoordinasikan semua kegiatan di lapangan, termasuk alat dan bahan sesuai dengan program pengeboran. Dan mereka juga harus memastikan semua kegiatan berjalan dengan lancar. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.5.2.2 Ketelitian

Indikator kedua dalam dimensi *Mental Effort Load*, diharapkan dapat diketahui apakah karyawan membutuhkan tingkat ketelitian yang tinggi saat menyelesaikan pekerjaan. Hasil tanggapan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.29 dibawah ini:

Tabel 4.29

Saya menggunakan tingkat ketelitian yang tinggi dalam bekerja

n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	5.7%
Netral	3	8.6%
Setuju	14	40%
Sangat Setuju	16	45.7%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.29 responden sebanyak 45,7% menyatakan sangat setuju bahwa mereka menggunakan tingkat ketelitian yang tinggi. Karena pekerjaan mereka memang menuntut ketelitian yang tinggi. Salah satunya adalah mereka harus teliti dalam mengoperasikan alat-alat yang digunakan untuk mengebor. Apabila mereka melakukan kesalahan dalam mengoperasikan alat tersebut, maka dapat mengakibatkan hal berbahaya pada lingkungan pekerjaan. Hal ini dikatakan oleh responden dalam wawancara, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012.

#### 4.5.2.3 Pengambilan keputusan saat terjadi masalah pada waktu bekerja

Indikator yang ketiga dalam dimensi *Mental Effort Load*, diharapkan dapat diketahui apakah karyawan cepat mengambil keputusan saat terjadi masalah pada waktu bekerja. Hasil tanggapan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.30 dibawah ini:

Tabel 4.30

Saya sering mengambil keputusan saat terjadi masalah atau kesalahan dalam bekerja  
n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	4	11.4%
Netral	4	11.4%
Setuju	15	42.9%
Sangat Setuju	12	34.3%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.30 sebesar 42,9% menjawab setuju mengenai pengambilan keputusan saat terjadi masalah saat bekerja. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan responden yang mengatakan apabila tidak segera mengambil keputusan saat terjadi masalah atau kesalahan, dapat berakibat fatal. Perbedaan hitungan menit saja pada pekerjaan mereka sangat berarti. Oleh karena itu mereka dituntut untuk menjadi pekerja yang cepat tanggap terhadap hal-hal yang terjadi. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.5.2.4 Skoring Untuk Dimensi *Mental Effort Load*

Dari hasil analisis indikator dimensi *mental effort load*, skor jawaban responden, skala jawaban responden dan prosentase jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat pada table 4.31 dibawah ini:

Tabel 4.31

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Kemampuan berfikir yang digunakan dalam bekerja	0 (0%)	3 (8.6%)	1 (2.9%)	14 (40%)	16 (45.7%)
2	Ketelitian yang digunakan dalam bekerja	0	2 (5.7%)	3 (8.6%)	14 (40%)	16 (45.6%)
3	Pengambilan keputusan saat terjadi masalah pada waktu bekerja	0 (0%)	4 (11.4%)	4 (11.4%)	15 (42.9%)	12 (34.3%)
Skor jawaban responden		= 434				
Skor maksimum		= 525				
Skor minimum		= 105				
Prosentase		= $434/525 \times 100\% = 82.66\%$				

#### Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi *Mental Effort Load*

Nilai Min	=	1	X	5	X	35	=	105
Nilai Max	=	5	X	5	X	35	=	525
Range Data	=	525	-	105			=	420
Lebar Kelas	=	420	:	5			=	84

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi (434)	Sangat Tinggi
105	189	273	357	441
				525

### 4.5.3 Analisis Dimensi *Psychological Stress Load*

Dimensi *Psychological Stress Load* bertujuan untuk mengetahui tingkat stress karyawan dalam bekerja. Pada penelitian ini dimensi perilaku terbagi ke dalam tiga indikator

#### 4.5.3.1 Merasa nyaman dengan pekerjaan

Indikator yang pertama dalam dimensi *Psychological Stress Load*, diharapkan dapat diketahui apakah karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka. Hasil tanggapan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.32 dibawah ini:

Tabel 4.32

Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan

n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	1	2.9%
Setuju	17	48.6%
Sangat Setuju	17	48.6%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.32 dapat diketahui 48,6 % menjawab sangat setuju dan setuju bahwa mereka merasa nyaman pada pekerjaannya. Walaupun pekerjaannya berat, namun masih sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Karena mereka mempunyai jadwal bekerja 2 minggu di lapangan, 2 minggu di kantor, dan 1 minggu libur. Oleh karena itu pekerjaan mereka yang berat dapat digantikan dengan liburan yang mereka dapat. Hal ini dikatakan oleh responden saat wawancara, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012.

#### 4.5.3.2 Resiko dalam menyelesaikan pekerjaan

Indikator kedua dalam dimensi *Psychological Stress Load*, diharapkan dapat diketahui apakah karyawan menemukan resiko tinggi saat bekerja. Hasil tanggapan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.33 dibawah ini:

Tabel 4.33

Saya menemukan resiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan  
n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9%
Netral	2	5.7%
Setuju	16	45.7%
Sangat Setuju	16	45.7%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.33 dapat diketahui sebesar 45,7% menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan responden yang mengatakan pekerjaan di *site* pengeboran minyak ini sangat beresiko. Karena yang mereka hadapi adalah alam yang tidak bisa diatur ataupun ditebak keadaannya. Oleh karena itu setiap karyawan diharapkan selalu berhati-hati dan teliti dalam bekerja. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.5.3.3 Merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Indikator yang ketiga dalam dimensi *Psychological Stress Load*, diharapkan dapat diketahui apakah karyawan merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil tanggapan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.34 dibawah ini:

Tabel 4.34

Saya merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik

n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9%
Netral	1	2.9%
Setuju	13	37.1%
Sangat Setuju	20	57.1%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.34 dapat diketahui sebesar 57,1% responden menjawab sangat setuju apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik mereka akan putus asa. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan responden yang mengatakan, keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat mereka inginkan. Karena hal tersebut akan mempengaruhi terhadap bonus kompensasi yang mereka peroleh. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.5.3.4 Skoring Untuk dimensi *Psychological Stress Load*

Dari hasil analisis indikator dimensi *psychological stress load*, skor jawaban responden, skala jawaban responden dan prosentase jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat pada table 4.35 dibawah ini:

Tabel 4.35

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan	0 (0%)	0 (0%)	1 (2.9%)	17 (48.6%)	17 (48.6%)
2	Menemukan resiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0 (0%)	1 (2.9%)	2 (5.7%)	16 (45.7%)	16 (45.7%)
3	Merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0 (0%)	1 (2.9%)	1 (2.9%)	13 (37.1%)	20 (57.1%)
Skor jawaban responden		= 465				
Skor maksimum		= 525				
Skor minimum		= 105				
Prosentase		= $465/525 \times 100\% = 88.57\%$				

Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi *Psychological Stress Load*

Nilai Min = 1 x 5 x 35 = 105

Nilai Max = 5 x 5 x 35 = 525

Range Data = 525 - 105 = 420

Lebar Kelas =  $420 : 5 = 84$

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi (465)
105	189	273	357	441

#### 4.5.4 Beban Kerja karyawan *offshore* pada PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta divisi *Quality Assurance Quality Control*

Dalam pelaksanaannya, beban kerja karyawan *offshore* di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta dilihat dari *job description* yang ada. Beban kerja karyawan dapat dikatakan tinggi, karena pekerjaan mereka adalah pekerjaan yang berhubungan dengan pengeboran minyak yang biasa dikenal dengan sebutan *drilling*. Responden menanggapi pertanyaan dalam kuesioner dengan rata-rata jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini dikarenakan karyawan *offshore* pada

divisi *Quality Assurance Quality Control* menganggap beban kerja mereka memang tinggi. Hasil tanggapan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.36 dibawah ini.

Tabel 4.36

Dimensi	Skor Jawaban Responden	Skala Jawaban Responden	Prosentase Jawaban Responden
<i>Time Load</i>	465	Sangat Tinggi	88.57%
<i>Mental Effort Load</i>	434	Tinggi	82.66%
<i>Psychological Stress Load</i>	465	Sangat Tinggi	88.57%

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, maka dapat diketahui beban kerja karyawan *offshore* pada divisi *Quality Assurance Quality Control* sangat tinggi.

#### 4.6 Analisis Kinerja Karyawan

Pada bagian ini, penulis menjelaskan tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan pada divisi *Quality Assurance Quality Control* di PT Pertamina Hulu Energi ONWJ, melalui pengolahan hasil kuesioner. Variabel Kinerja karyawan dibagi ke dalam 7 dimensi yaitu dimensi *quantity of work*, dimensi *quality of work*, dimensi *job knowledge*, dimensi *cooperation*, dimensi *dependability*, dimensi *initiative*, dan dimensi *personal qualities*.

##### 4.6.1 Analisis Dimensi *Quantity of Work*

Pada dimensi ini ingin diketahui jumlah kerja yang dilakukan karyawan dalam suatu periode yang ditentukan. Dimensi ini terdiri dari tiga indikator.

###### 4.6.1.1 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target

Indikator yang pertama dalam dimensi *Quantity of Work*, karyawan diharapkan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target. Hasil tanggapan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.37 dibawah ini.

Tabel 4.37  
 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target  
 n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9%
Netral	1	2.9%
Setuju	12	34.3%
Sangat Setuju	21	60.0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.37 dapat diketahui sebesar 60.0% responden menjawab sangat setuju. Karena pekerjaan mereka termasuk dalam proyek, sehingga pekerjaan mereka harus mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini dikatakan oleh responden, dalam wawancara pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012.

#### 4.6.1.2 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan periode waktu yang ditentukan

Pada indikator yang kedua, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan periode waktu yang ditentukan. Hasil tanggapan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.38 dibawah ini.

Tabel 4.38  
 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan periode waktu yang ditentukan  
 n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9%
Netral	1	2.9%
Setuju	21	60.0%
Sangat Setuju	12	34.3%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.38 dapat diketahui sebesar sebesar 60.0% responden menjawab setuju. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan responden bahwa pekerjaan mereka memang diharuskan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Apabila pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, maka akan berakibat pada pekerjaan berikutnya. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.1.3 Saya bersedia apabila diberikan tugas tambahan

Pada indikator yang ketiga, karyawan bersedia apabila diberikan tugas tambahan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.39 dibawah ini.

Tabel 4.39

Saya bersedia apabila diberikan tugas tambahan

n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	3	8.6%
Netral	1	2.9%
Setuju	18	51.4%
Sangat Setuju	13	37.1%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.39 dapat diketahui sebesar 51.4% menjawab setuju. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan responden yang mengatakan, apabila mendapat tugas tambahan mereka akan mendapatkan bonus kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan tambahan yang diberikan. Oleh karena itu tambahan pekerjaan bukanlah menjadi masalah bagi mereka. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.1.4 Skoring Untuk dimensi *Quantity Of Work*

Dari hasil analisis indikator dimensi *quantity of work*, skor jawaban responden, skala jawaban responden dan prosentase jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat pada table 4.40 dibawah ini:

**Tabel 4.40**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan targer	0 (0%)	1 (2.9%)	1 (2.9%)	12 (34.3%)	21 (60%)
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan	0 (0%)	1 (2.9%)	1 (2.9%)	21 (60%)	12 (34.3%)
3	Bersedia apabila diberikan tugas tambahan	0 (0%)	3 (8.6%)	1 (2.9%)	18 (51.4%)	13 (37.1%)
Skor jawaban responden		= 453				
Skor maksimum		= 525				
Skor minimum		= 105				
Prosentase		= $453/525 \times 100\% = 86.28\%$				

#### Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi *Quantity of Work*

Nilai Min	=	1	x	5	x	35	=	105
Nilai Max	=	5	x	5	x	35	=	525
Range Data	=	525	-	105			=	420
Lebar Kelas	=	420	:	5			=	84

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi (453)
105	189	273	357	441

#### 4.6.2 Analisis Dimensi *Quality of Work*

Pada dimensi ini kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan. Dimensi ini terdiri dari tiga indikator.

#### 4.6.2.1 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada

Pada indikator yang pertama, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.41 dibawah ini.

Tabel 4.41

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada  
n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	5.7%
Netral	1	2.9%
Setuju	16	45.7%
Sangat Setuju	16	45.7%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.41 dapat diketahui sebesar 45.7% responden menjawab setuju dan sangat setuju mereka telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada.

#### 4.6.2.2 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat

Pada indikator yang kedua, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.42 dibawah ini.

Tabel 4.42

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat

n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	4	11.4%
Netral	3	8.6%
Setuju	16	45.7%
Sangat Setuju	12	34.3%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.42 dapat diketahui sebesar 45.7% menjawab setuju. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan responden bahwa pada dasarnya, segala pekerjaan yang dilakukan dengan tepat dan cepat maka akan menghasilkan keuntungan bagi karyawan karena tidak memerlukan waktu lagi untuk perbaikan dan dapat melakukan pekerjaan yang lainnya, sehingga tercapai kinerja atas usaha yang sudah dilakukan. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.2.3 Saya mampu bertanggung jawab terhadap kondisi peralatan dan perlengkapan kerja

Pada indikator yang ketiga, karyawan mampu bertanggung jawab terhadap kondisi peralatan dan perlengkapan kerja. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.43 dibawah ini.

Tabel 4.43

Saya mampu bertanggung jawab terhadap kondisi peralatan dan perlengkapan kerja  
n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	7	20.0
Netral	4	11.4
Setuju	16	45.7
Sangat Setuju	8	22.9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.43 dapat diketahui sebesar 45.7% menjawab setuju. Sangat penting apabila karyawan mampu untuk bertanggung jawab terhadap kondisi peralatan dan perlengkapan kerja. Karena hal itu dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu memang sudah menjadi bagian dari pekerjaan mereka untuk memeriksa setiap peralatan yang digunakan dalam pekerjaan. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.2.4 Skoring Untuk dimensi *Quality Of Work*

Dari hasil analisis indikator dimensi *quality of work*, skor jawaban responden, skala jawaban responden dan prosentase jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat pada table 4.44 dibawah ini:

Tabel 4.44

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada	0 (0%)	2 (5.7%)	1 (2.9%)	16 (45.7%)	16 (45.7%)
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0	4	3	16	12

	dan tepat	(0%)	(11.4%)	(8.6%)	(45.7%)	(34.3%)
3	Mampu bertanggung jawab terhadap kondisi peralatan dan perlengkapan kerja	0 (0%)	7 (20%)	4 (11.4%)	16 (45.7%)	8 (22.9%)
Skor jawaban responden		= 422				
Skor maksimum		= 525				
Skor minimum		= 105				
Prosentase		= $422/525 \times 100\% = 80.38\%$				

#### Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi *Quality of Work*

Nilai Min	=	1	x	5	x	35	=	105
Nilai Max	=	5	x	5	x	35	=	525
Range Data	=	525	-	105			=	420
Lebar Kelas	=	420	:	5			=	84

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi (422)	Sangat Tinggi
105	189	273	357	441
				525

#### 4.6.3 Analisis Dimensi *Job Knowledge*

Pada dimensi ini ingin mengetahui luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan karyawan. Dimensi ini terbagi menjadi tiga indikator.

##### 4.6.3.1 Saya memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan

Pada indikator yang pertama, karyawan memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.45 dibawah ini.

Tabel 4.45  
 Saya memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan  
 n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	2.9%
Tidak Setuju	0	0
Netral	1	2.9%
Setuju	20	57.1%
Sangat Setuju	13	37.1%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.45 dapat diketahui sebesar 57.1% responden menjawab setuju. Jawaban ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan responden, setiap karyawan yang berada di lapangan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu mereka pasti mengetahui pekerjaan yang mereka lakukan. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.3.2 Saya memiliki keterampilan khusus untuk mendukung pekerjaan

Pada indikator kedua, karyawan memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.46 dibawah ini.

Tabel 4.46  
 Saya memiliki keterampilan khusus untuk mendukung pekerjaan  
 n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9%
Netral	5	14.3%
Setuju	19	54.3%
Sangat Setuju	10	28.6%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.46 dapat diketahui sebesar 54.3% menjawab setuju. Selain latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, mereka juga harus memiliki keterampilan khusus. Misalnya saja, mereka harus mengetahui bagaimana mengoperasikan bor dan mematikan bor saat keadaan darurat. Hal ini dikatakan oleh responden saat wawancara pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012.

#### 4.6.3.3 Saya memahami pekerjaan yang harus dilakukan

Pada indikator yang ketiga, karyawan memahami pekerjaan apa yang harus dilakukan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.47.

Tabel 4.47

Saya memahami pekerjaan yang harus dilakukan

n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	3	8.6%
Netral	2	5.7%
Setuju	17	48.6%
Sangat Setuju	13	37.1%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.47 dapat diketahui sebesar 48.6% menjawab setuju. Jawaban ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan responden, mereka memang memahami dengan baik pekerjaan yang harus dilakukan. Pekerjaan yang mereka lakukan sudah sesuai dengan job description yang diberikan. Sehingga tiap orang mempunyai pekerjaan yang berbeda-beda, yang harus mereka pahami dengan benar. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.3.4 Skoring Untuk dimensi *Job Knowledge*

Dari hasil analisis indikator dimensi *job knowledge*, skor jawaban responden, skala jawaban responden dan prosentase jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat pada table 4.48 dibawah ini:

**Tabel 4.48**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan	1 (2.9%)	0 (0%)	1 (2.9%)	20 (57.1%)	13 (37.1%)
2	Memiliki keterampilan khusus untuk mendukung pekerjaan	0 (0%)	1 (2.9%)	5 (14.3%)	19 (54.3%)	10 (28.6%)
3	Memahami pekerjaan yang harus dilakukan	0 (0%)	3 (8.6%)	2 (5.7%)	17 (48.6%)	13 (37.1%)
Skor jawaban responden		= 437				
Skor maksimum		= 525				
Skor minimum		= 105				
Prosentase		= $437/525 \times 100\% = 83.23\%$				

#### Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi *Job Knowledge*

Nilai Min	=	1	x	5	X	35	=	105
Nilai Max	=	5	x	5	X	35	=	525
Range Data	=	525	-	105			=	420
Lebar Kelas	=	420	:	5			=	84

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi (437)	Sangat Tinggi
105	189	273	357	441

#### 4.6.4 Analisis Dimensi Cooperation

Pada dimensi ini diketahui kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. Dimensi ini terbagi menjadi tiga indikator.

#### 4.6.4.1 Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

Pada indikator yang pertama, karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.49 dibawah ini.

Tabel 4.49

Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	4	11.4%
Netral	1	2.9%
Setuju	19	54.3%
Sangat Setuju	11	31.4%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.49 dapat diketahui sebesar 54.3% menjawab setuju dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan responden, dijelaskan bahwa kerja sama adalah dasar kegiatan yang harus dan tidak dapat dielakkan dalam proses bekerja. Terjalannya kerjasama yang baik antara responden dengan rekan kerja maka tercipta suasana kerja yang kondusif dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.4.2 Saya mampu berkoordinasi antar unit kerja

Pada indikator kedua, karyawan mampu berkoordinasi antar unit kerja. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.44 dibawah ini.

Tabel 4.50  
 Saya mampu berkoordinasi antar unit kerja  
 n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9%
Netral	1	2.9%
Setuju	15	42.9%
Sangat Setuju	18	51.4%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.50 dapat diketahui sebesar 51.4% menjawab sangat setuju dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan responden, dijelaskan bahwa responden membina dan memelihara kerjasama yang efektif dengan pihak eksternal dan pihak internal, khususnya. Seluruh unit organisasi perusahaan maupun pihak-pihak instansi/lembaga diluar perusahaan guna memantapkan efektifitas kerja unit dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugasnya. Lebih mendasar lagi adalah kerjasama dalam satu tim yang sangat menentukan keberhasilan suatu pekerjaan. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.4.3 Saya memberikan dukungan sesama rekan kerja

Pada indikator yang ketiga, karyawan memberikan dukungan sesama rekan kerja. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.51 dibawah ini.

Tabel 4.51  
 Saya memberikan dukungan sesama rekan kerja  
 n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9%
Netral	1	2.9%
Setuju	15	42.9%
Sangat Setuju	18	51.4%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.51 dapat diketahui sebesar 51.4% menjawab sangat setuju dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan responden, dijelaskan bahwa dengan memberikan dukungan sesama rekan kerja, masalah-masalah yang ada mampu dihadapi dengan cepat dan dapat menghasilkan jalan keluar yang dikomunikasikan secara bersama-sama. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.4.4 Skoring Untuk dimensi *Cooperation*

Dari hasil analisis indikator dimensi *cooperation*, skor jawaban responden, skala jawaban responden dan prosentase jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat pada table 4.52 dibawah ini:

Tabel 4.52

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0 (0%)	4 (11.4%)	1 (2.9%)	19 (54.3%)	11 (31.4%)
2	Mampu berkoordinasi antar unit kerja	0 (0%)	1 (2.9%)	1 (2.9%)	15 (42.9%)	18 (51.4%)
3	Memberikan dukungan sesama rekan kerja	0 (0%)	1 (2.9%)	1 (2.9%)	15 (42.9%)	18 (51.4%)
Skor jawaban responden		= 452				
Skor maksimum		= 525				
Skor minimum		= 105				
Prosentase		= $452/525 \times 100\% = 86.09\%$				

#### Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi *Cooperation*

Nilai Min	=	1	x	5	x	35	=	105
Nilai Max	=	5	x	5	x	35	=	525
Range Data	=	525	-	105			=	420
Lebar Kelas	=	420	:	5			=	84

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi (452)	
105	189	273	357	441	525

#### 4.6.5 Analisis Dimensi Dependability

Dimensi ini bertujuan untuk mengetahui kesadaran karyawan untuk dapat dipercaya dalam hal penyelesaian kerja dan kehadiran. Dimensi ini terbagi menjadi tiga indikator.

##### 4.6.5.1 Saya hadir di tempat kerja tepat waktu

Pada indikator yang pertama, karyawan hadir di tempat kerja tepat waktu. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.53 dibawah ini.

Tabel 4.53  
 Saya hadir di tempat kerja tepat waktu  
 n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	5	14.3%
Netral	0	0
Setuju	15	42.9%
Sangat Setuju	15	42.9%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.53 dapat diketahui sebesar 42.9% menjawab setuju dan sangat setuju dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan responden, dijelaskan bahwa responden melihat bahwa segala peraturan dan kedisiplinan perusahaan sejauh ini adalah bentuk untuk mengatur pegawai dalam bekerja dan tidak berbuat dengan keinginan sendiri dan tidak melihat kepentingan orang lain. Perusahaan membuat suatu peraturan adalah demi terciptanya keharmonisan dan keselarasan antara pegawai dan atasan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu sudah kewajiban karyawan untuk hadir di tempat kerja tepat waktu. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.5.2 Saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan

Pada indikator yang kedua, karyawan dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.54 dibawah ini.

Tabel 4.54  
 Saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan  
 n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	3	8.6%
Netral	3	8.6%
Setuju	17	48.6%
Sangat Setuju	12	34.3%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.54 dapat diketahui sebesar 48.6% menjawab setuju dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan responden, dijelaskan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, apabila karyawan mengetahui dengan benar tugas yang harus dikerjakannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.5.3 Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan persoalan

Pada indikator yang ketiga, karyawan dapat diandalkan dalam menyelesaikan persoalan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.55 dibawah ini.

Tabel 4.55  
 Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan persoalan  
 n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	6	17.1%
Netral	1	2.9%
Setuju	7	20.0%
Sangat Setuju	21	60.0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.55 dapat diketahui sebesar 60.0% menjawab sangat setuju dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan responden, dijelaskan bahwa karyawan diharapkan mampu menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi. Apabila karyawan menghadapi kesulitan dapat menyelesaikan persoalan tersebut, karyawan dapat bertanya kepada pimpinan atau rekan kerja untuk membantu menyelesaikan persoalan tersebut. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.5.4 Skoring Untuk dimensi *Dependability*

Dari hasil analisis indikator dimensi *dependability*, skor jawaban responden, skala jawaban responden dan prosentase jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat pada table 4.54 dibawah ini:

**Tabel 4.54**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Hadir di tempat kerja tepat waktu	0 (0%)	5 (14.3%)	0 (0%)	15 (42.9%)	15 (42.9%)
2	Dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan	0 (0%)	3 (8.6%)	3 (8.6%)	17 (48.6%)	12 (34.3%)
3	Dapat diandalkan dalam menyelesaikan persoalan	0 (0%)	6 (17.1%)	1 (2.9%)	7 (20%)	21 (60%)
Skor jawaban responden		= 436				
Skor maksimum		= 525				
Skor minimum		= 105				
Prosentase		= $436/525 \times 100\% = 83.04\%$				

#### Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi *Dependability*

Nilai Min	=	1	x	5	x	35	=	105
Nilai Max	=	5	x	5	x	35	=	525
Range Data	=	525	-	105			=	420
Lebar Kelas	=	420	:	5			=	84

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi (436)	Sangat Tinggi
105	189	273	357	441
				525

#### 4.6.6 Analisis Dimensi *Initiative*

Pada dimensi ini ingin melihat semangat karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas sebagai tanggung jawabnya. Dimensi ini terdiri dari tiga indikator.

##### 4.6.6.1 Saya memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru

Pada indikator yang pertama, karyawan memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.55 dibawah ini.

Tabel 4.55

Saya memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru  
n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	4	11.4%
Netral	7	20.0%
Setuju	16	45.7%
Sangat Setuju	8	22.9%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.55 dapat diketahui sebesar 45.7% menjawab setuju dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan responden, dijelaskan bahwa karyawan diharapkan memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru. Untuk menambah semangat karyawan, pimpinan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi serta memberikan bonus,

sehingga karyawan menjadi semangat dalam bekerja. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.6.2 Saya bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dalam bekerja

Pada indikator kedua, karyawan bertanggung jawab memperbaiki kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.56 dibawah ini.

Tabel 4.56

Saya bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan kesalahan dalam bekerja  
n = 35

<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Tidak Setuju	1	2.9%
Tidak Setuju	5	14.3%
Netral	5	14.3%
Setuju	14	40.0%
Sangat Setuju	10	28.6%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.56 dapat sebesar 40.0% menjawab setuju dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan responden, dijelaskan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, setiap karyawan pasti pernah melakukan kesalahan. Namun kesalahan-kesalahan tersebut dapat dijadikan pelajaran yang berharga dan berusaha untuk memperbaikinya, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.6.3 Saya berani mengungkapkan kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan

Pada indikator yang ketiga, karyawan berani mengungkapkan kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.57 dibawah ini.

Tabel 4.57

Saya berani mengungkapkan kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan

n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	4	11.4%
Netral	3	8.6%
Setuju	16	45.7%
Sangat Setuju	12	34.3%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.57 dapat diketahui sebesar 45.7% menjawab setuju dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan responden, dijelaskan bahwa responden harus mampu mengungkapkan komplain dengan bentuk kritik dan saran atau masukan kepada rekan kerja dan pimpinan. Responden menegaskan bahwa segala bentuk *feedback* yang diberikan merupakan tolak ukur atas kinerja yang diperolehnya. Responden menyikapi dengan positif setiap kritik dan saran yang masuk demi hasil berikutnya yang maksimal. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.6.4 Skoring Untuk dimensi *Initiative*

Dari hasil analisis indikator dimensi *initiative*, skor jawaban responden, skala jawaban responden dan prosentase jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat pada table 4.58 dibawah ini:

Tabel 4.58

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru	0 (0%)	4 (11.4%)	7 (20%)	16 (45.7%)	8 (22.9%)
2	Bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dalam bekerja	1 (2.9%)	5 (14.3%)	5 (14.3%)	14 (40%)	10 (28.6%)
3	Berani mengungkapkan kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan	0 (0%)	4 (11.4%)	3 (8.6%)	16 (45.7%)	12 (34.3%)
Skor jawaban responden		= 406				
Skor maksimum		= 525				
Skor minimum		= 105				
Prosentase		= $406/525 \times 100\% = 77,33\%$				

Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi *Initiative*

Nilai Min	=	1	x	5	x	35	=	105
Nilai Max	=	5	x	5	x	35	=	525
Range Data	=	525	-	105			=	420
Lebar Kelas	=	420	:	5			=	84

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi (406)	Sangat Tinggi (453)
105	189	273	357	441
				525

## 4.6.7 Analisis Dimensi Personal Qualities

Pada dimensi ini menyangkut kepribadian, keramtamahan dan integritas pribadi. Dimensi ini terbagi menjadi tiga indikator.

## 4.6.7.1 Saya bersikap jujur dalam bekerja

Pada indikator yang pertama, karyawan bersikap jujur dalam bekerja. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.59 dibawah ini.

Tabel 4.59  
 Saya bersikap jujur dalam bekerja  
 n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	4	11.4%
Netral	6	17.1%
Setuju	9	25.7%
Sangat Setuju	16	45.7%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.59 dapat diketahui sebesar 45.7% menjawab sangat setuju dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan responden, dikatakan bahwa bersikap jujur dalam bekerja merupakan suatu hal yang penting. Karena membangun kepercayaan seseorang tidaklah mudah, jangan sampai kepercayaan dari pimpinan atau dari rekan kerja luntur, hanya karena karyawan bersikap curang. Oleh karena itu, setiap karyawan harus bisa mempertahankan kepercayaan yang diberikan oleh orang lain, karena hal ini sangat mendukung dalam dunia kerja. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.7.2 Saya bersikap ramah terhadap lingkungan sekitar

Pada indikator yang kedua, karyawan bersikap ramah terhadap lingkungan sekitar. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.60 dibawah ini.

Tabel 4.60  
 Saya bersikap ramah terhadap lingkungan sekitar  
 n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	5.7%
Netral	3	8.6%
Setuju	11	31.4%
Sangat Setuju	19	54.3%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.60 dapat diketahui sebesar 54.3% menjawab sangat setuju. Karena pekerjaan ini adalah bekerja sama dengan alam, jadi sebaiknya para karyawan mampu bersikap ramah terhadap lingkungan. Jangan sampai menimbulkan pencemaran terhadap lingkungan sekitar. Karyawan juga tetap harus melestarikan lingkungan sekitar. (Wawancara dilakukan dengan salah satu responden, pada hari Jumat, tanggal 8 Juni 2012).

#### 4.6.7.3 Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti

Pada indikator yang ketiga, karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.61 dibawah ini.

Tabel 4.61  
 Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti  
 n = 35

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	3	8.6%
Netral	4	11.4%
Setuju	14	40.0%
Sangat Setuju	14	40.0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.61 dapat diketahui sebesar 40.0% menjawab setuju dan jawaban sangat setuju. Pekerjaan ini adalah pekerjaan yang mempunyai resiko tinggi, oleh karena itu setiap karyawan harus bekerja dengan teliti untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya resiko tersebut. Hal ini dikatakan oleh responden saat wawancara pada hari Jumat, 8 Juni 2012.

#### 4.6.7.4 Skoring Untuk dimensi *Personal Qualities*

Dari hasil analisis indikator dimensi *personal qualities*, skor jawaban responden, skala jawaban responden dan prosentase jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat pada table 4.62 dibawah ini:

**Tabel 4.62**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Bersikap jujur dalam bekerja	0 (0%)	4 (11.4%)	6 (17.1%)	9 (25.7%)	16 (45.7%)
2	Bersikap ramah terhadap lingkungan sekitar	0 (0%)	2 (5.7%)	3 (8.6%)	11 (31.4%)	19 (54.3%)
3	Mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0 (0%)	3 (8.6%)	4 (11.4%)	14 (40%)	14 (40%)
Skor jawaban responden		= 435				
Skor maksimum		= 525				
Skor minimum		= 105				
Prosentase		= $435/525 \times 100\% = 82.85\%$				

#### Skala Jawaban Responden Untuk Dimensi *Personal Qualities*

Nilai Min	=	1	x	5	x	35	=	105
Nilai Max	=	5	x	5	x	35	=	525
Range Data	=	525	-	105			=	420
Lebar Kelas	=	420	:	5			=	84

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi (435)	Sangat Tinggi
105	189	273	357	441
				525

#### 4.5.4 Kinerja karyawan *offshore* pada PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta divisi *Quality Assurance Quality Control*

Dalam pelaksanaannya, kinerja karyawan *offshore* di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta dilihat dari hasil pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan cerminan tanggung jawab individu dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan dan sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan. Responden menanggapi pertanyaan dalam kuesioner dengan rata-rata jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan *offshore* pada divisi *Quality Assurance Quality Control* mampu menjalankan pekerjaannya dengan benar. Selain itu didukung pula oleh kerjasama yang baik dalam kelompok. Setiap karyawan pun memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Hasil tanggapan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.63 dibawah ini.

Tabel 4.63

Dimensi	Skor Jawaban Responden	Skala Jawaban Responden	Prosentase Jawaban Responden
<i>Quantity of Work</i>	453	Sangat Tinggi	86.28%
<i>Quality of Work</i>	422	Tinggi	80.38%
<i>Job Knowledge</i>	437	Tinggi	83.23%
<i>Cooperation</i>	452	Sangat Tinggi	86.09%
<i>Dependability</i>	436	Tinggi	83.04%
<i>Initiativve</i>	406	Tinggi	77.33%
<i>Personal Qualities</i>	435	Tinggi	82.85%

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.63 diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan *offshore* pada divisi *Quality Assurance Quality Control* tinggi.

#### 4.7 Penyajian dan Analisis Data dari Hasil Penelitian Hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Divisi *Quality Assurance Quality Control* di Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta.

Pada sub bab ini, penulis menjelaskan mengenai hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Hasil pengolahan data yang terkumpul dari kuesioner selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kesimpulan.

##### 4.7.1 Uji Korelasi Rank Spearman

Untuk menguji hubungan antara pealtihan dengan kinerja digunakan metode statistik Spearman. Taraf interval kepercayaan yang digunakan adalah 95% (taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ) dimana  $H_0$  ditolak apabila  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$  atau dengan kata lain hubungan kedua variabel tersebut signifikan. Dalam uji korelasi, untuk mencari nilai koefisien korelasi yang terletak pada interval  $-1 \leq r \leq 1$ .

Tabel 4.64

Korelasi Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Correlations			Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.646**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	35	35
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.646**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Penelitian Juni 2012

Berdasarkan perhitungan manual dan tabel di atas dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi Spearman antara variabel beban kerja (X) dengan variabel kinerja (Y) adalah sebesar +0,646 yang dapat disimpulkan bahwa angka

koefisien tersebut menunjukkan adanya korelasi yang agak kuat antara beban kerja dan kinerja karyawan sebesar 64,6%.

#### 4.7.2 Uji Hipotesis dengan Rumus Z

Untuk menguji signifikansi hubungan berdasarkan sampel penelitian, yaitu apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima atau ditolak, terlebih dahulu dicari nilai  $Z_{hitung}$  ( $Z_h$ ) dan  $Z_{tabel}$  ( $Z_t$ ) kemudian membandingkan nilai keduanya.

$Z_{hitung}$

$$\begin{aligned} Z &= r_s \sqrt{(n-1)} \\ &= 0,646 \times \sqrt{34} \\ &= 0,646 \times 5,83 \\ &= 3,766 \end{aligned}$$

Sesuai dengan masalah yang akan diteliti, dalam hal ini adalah hubungan beban kerja (variabel x sebagai variabel bebas) dengan kinerja (variabel Y sebagai variabel terikat), peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan Kinerja Karyawan

$H_a$  : Ada hubungan yang signifikan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan  $Z_{hitung}$  ( $Z_h$ ) diperoleh nilai sebesar 3,766. Sedangkan nilai  $Z_{tabel}$  ( $Z_t$ ) didapat dengan rumus uji dua pihak dimana nilai taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, yaitu:

$$\begin{aligned} Z_{tabel} &= 50 \% - \frac{\alpha}{2} \\ &= 50 \% - \frac{5\%}{2} \\ &= 47,5 \end{aligned}$$

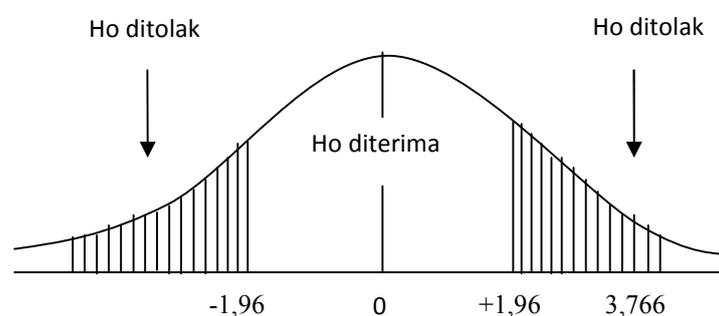
Berdasarkan tabel kurva normal didapatkan  $Z_{tabel}$  sebesar 1,96

Tolak  $H_0$  jika :  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$

Terima  $H_a$  jika:  $Z_{hitung} < Z_{tabel}$

Dari hasil perhitungan di atas didapat nilai  $Z_{hitung}$  sebesar 3,766 dan berdasarkan tabel dengan  $n-1 = 34$  serta  $\alpha = 0,05$  maka didapat nilai  $Z_{tabel}$  sebesar 4,75. Dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $Z_{hitung} = 3,766$  lebih kecil dari pada nilai  $Z_{tabel} = 4,75$  maka  $H_0$  ditolak dan artinya  $H_a$  diterima, yaitu terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Gambar 4.1  
Hasil Uji Hipotesis



Sumber : Hasil Pengolahan Penelitian Juni 2012

Dengan demikian  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan cukup kuat antara Beban Kerja dengan Kinerja karyawan. Dari pengujian tersebut dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja adalah positif kuat, hal tersebut dilihat dari koefisien korelasinya bernilai positif.

Hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan dapat dikatakan berbentuk U terbalik. Dimana pada saat beban kerja yang terlalu tinggi dan diluar kemampuan dari karyawan, maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Sebaliknya pada saat beban kerja terlalu rendah menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan *offshore* pada divisi *Quality Assurance Quality Control* di PT Pertamina Hulu Energi ONWJ adalah positif dan cukup kuat. Yaitu beban kerja yang tinggi dan kinerja karyawan yang baik. Beban kerja yang diberikan masih sesuai dengan kemampuan

karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu kompensasi yang diberikan juga sesuai dengan beban kerja mereka. Sehingga dapat menyebabkan kinerja yang baik terhadap karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

Bab ini akan membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ Jakarta, khususnya pada karyawan *offshore* divisi *Quality Assurance Quality Control*.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di muka, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan dengan kekuatan hubungan yang agak kuat. Secara keseluruhan tanggapan karyawan tentang beban kerja pada divisi *Quality Assurance Quality Control* menunjukkan hasil yang baik, walaupun beban kerja yang diberikan sangat tinggi namun masih sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Burhanudin. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.2005.
- Agusyana, Yus. *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS 19*. Jakarta: Elex Media Komputindo. 2011.
- Ameersing Luximon And Ravindra S. Goonetilleke. “*Simplified Subjective Workload Assessment Technique*”. Hong Kong University of Science and Technology. 2001.
- Armstrong, Michael. *Understanding Training. Human Resource Management Practise. Eight Edition*. London: Kogan Page Limited.2000.
- Bacal, Robert. Alih bahasa: Surya Dharma MPA. Ph.d & Yanuar Irawan. *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Utama. 2002.
- Budi, Triton Prawira. *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametik*. Yogyakarta: Andi Ofset. 2006.
- Christopher S. Connelly. *Toward an Understanding of DCS Control Operator Workload*. USA. 1995.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*. Jakarta: PT Prenhallindo. 1997.
- Gomes, Fautino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset. 2007.
- J. M. Leedal and A. F. Smith. “*Methodological Approaches To Anaesthetist’s Workload In The Operating Theatre*”. British Journal of Anaesthesia. 2005.

- Lucie Morin and Stephane Renaud. *“Participation in Corporate University Training its Effect on Individual Job Performance”*. Canadian Journal of Administrative Sciences. 2004.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Reflika Aditama. 2009.
- Mitrani, Alain. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti. 1995.
- Muslim Sudirman. *Thesis: Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Instalasi Penyakit Dalam Rumah Sakit DR.Mohammad Hoesin Palembang*. Universitas Indonesia. 2003.
- Neuman, Lawrence. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Pearson Education. 2003.
- Norma A. Sugden. *“Relationships Among Teacher Workload, Performance, and Well-Being”*. Walden University.2010.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2006.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Penerapan*. New Jersey: Prentice Hall. 1999
- Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama. 2009.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: PT. Alfabeta. 2007.
- Syed Saad Hussain Shah,dkk. *“Workload and Performance of Employees”*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. 2011.

Thomas E. Nygren,dkk. "*Individual Differences in Perceived Importance of SWAT Workload Dimensions: Effects on Judgment and Performance in a Virtual High Workload Environment*". 1998.

Ulrich, Dave. *Human Resource Champion: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Result*. Massachusetts: Harvard Business School Press. 1997.

Umar, Husein *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 1997.

Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2001.

Warta Pertamina No.12/ XLIV/DESEMBER 2009

<http://www.bkn.go.id>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ruth Chaterina  
Tempat/tanggal lahir : Depok, 11 Februari 1989  
Alamat : Jl. Kerinci X no.4, Depok Timur 16417  
Email/no. handphone : [ruth.chaterina@yahoo.com](mailto:ruth.chaterina@yahoo.com) / 085710392776

### **Riwayat pendidikan terakhir:**

2007 – 2010 : Politeknik Negeri Jakarta Jurusan Administrasi Niaga  
2004 – 2007 : SMA Negeri 3 Depok  
2001 – 2004 : SMP Negeri 3 Depok  
1995 – 2001 : SD Mardi Yuana Depok