

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

PT. Usaha Utama Bersaudara beralamat di Jl. Sultan Iskandar Muda No. 39 Surabaya. PT.Usaha Utama Bersaudara adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail yaitu menjual perlengkapan dan oleh-oleh haji dan umroh. PT.Usaha Utama Bersaudara atau yang lebih dikenal dengan sebutan Lawang Agung mempunyai visi yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen yang membutuhkan perlengkapan haji dan umroh maupun oleh-oleh haji dan umroh. Lawang Agung memiliki dua *outlet* yang tersebar di dua kota di Jawa Timur yaitu Surabaya dan Malang. Setiap outlet menyediakan perlengkapan haji dan umroh yang sangat lengkap. *Outlet* Lawang Agung buka setiap hari (Senin-Minggu) kecuali hari raya dari pukul 09.00 – 21.00 WIB.

2. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 40 subjek yang berada di *outlet* Lawang Agung sebagai pramuniaga. Usia subjek berkisar antara 18 tahun hingga 30 tahun.

a. Usia Responden

Tabel 4.1
Distribusi Usia Responden

No	Umur	Jumlah
1	20-25 Tahun	34 Orang
2	26-30Tahun	6 Orang
Total		40 Orang

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dalam penelitian ini pramuniaga yang paling banyak adalah di rentang usia kisaran 20-25 tahun.

b. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2
Distribusi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	7 Orang
2	Perempuan	33 Orang
Total		40 Orang

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa perempuan menjadi subjek paling banyak dalam penelitian ini dibanding dengan laki-laki.

c. Jumlah Pramuniaga

Tabel 4.3
Jumlah Pramuniaga

No	Kota	Jumlah
1	Surabaya	27 Orang
2	Malang	13 Orang
Total		40 Orang

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah pramuniaga yang paling banyak berada di kota Surabaya.

3. Persiapan Pengambilan Data

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti akan melakukan beberapa persiapan. Persiapan perlu dilakukan agar penelitian dapat berjalan dengan lancar.

Persiapan-persiapan yang dilakukan oleh peneliti antara lain:

- 1) Menentukan masalah penelitian dan tujuan penelitian. Peneliti mencari fakta berdasarkan studi literatur dengan mencari dan mempelajari hasil penelitian yang telah ada. Studi literatur dilakukan melalui jurnal, skripsi, internet, dan buku.
- 2) Konsultasi dengan dosen pembimbing untuk mendiskusikan dan menyempurnakan pemahaman serta konsep-konsep yang mendasari penelitian ini.
- 3) Mempersiapkan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian.

- 4) Menentukan populasi dan sampel penelitian, yang akhirnya dipilih pramuniaga *outlet* Lawang Agung.
- 5) Memberikan surat ijin ke perusahaan PT. Usaha Utama Bersaudara atau Lawang Agung, kemudian akan dijadikan arsip di perusahaan.
- 6) Menyerahkan surat keterangan persetujuan penelitian dari perusahaan PT. Usaha Utama Bersaudara ke Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Dalam menyusun alat ukur atau instrumen penelitian, diperlukan pula adanya persiapan. Persiapan-persiapan yang dilakukan dalam menyusun alat ukur adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari referensi yang berkaitan dengan konsep yang dipakai dalam penelitian.
- 2) Menyusun indikator yang akan digunakan sebagai acuan dalam membuat item-item skala beban kerja terhadap kinerja pramuniaga.
- 3) Dari indikator tersebut, peneliti lalu menyusun *blue-print*. Pembuatan *blue-print* berguna sebagai pedoman yang akan menjaga agar penulisan item-item tetap terarah pada tujuan pengukuran dan tidak keluar dari batasan isi.
- 4) Membuat kuesioner berdasarkan *blue-print* yang telah disusun.
- 5) Konsultasi dengan dosen pembimbing untuk menilai apakah item-item yang telah disusun tersebut sesuai dengan indikator-indikatornya.
- 6) Memperbaiki item yang dinyatakan tidak valid oleh dosen pembimbing.

- 7) Setelah diperoleh item-item yang valid, maka kuesioner mulai disebar pada populasi yang telah ditentukan oleh peneliti.
- 8) Melakukan analisis item dengan menggunakan *SPSS 20.0 for Windows* untuk mengetahui item-item mana yang baik.

4. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner pada subjek penelitian. Adapun rangkaiannya adalah sebagai berikut:

- a. Pengambilan data dilakukan di *outlet* Lawang Agung Surabaya dan Malang pada tanggal 16 Agustus 2018. Kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner pada seluruh pramuniaga di *outlet* Lawang Agung Surabaya dan Malang.
- b. Kuesioner yang telah diisi oleh subjek lalu dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for Windows*.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas Alat Ukur

Dalam penelitian ini harus dilakukan uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya. Alat ukur tersebut digunakan untuk mengukur variabel beban kerja sebanyak 40 aitem.

Pengujian validitas alat ukur akan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistik versi 20. Skala beban kerja terdiri dari tiga aspek yang memiliki 40 aitem untuk diujikan. Hasil uji validitas yang dilakukan pada skala beban kerja menghasilkan 32 aitem yang valid dan 8 aitem yang gugur. Uji validitas pada skala beban

kerja melalui 4 putaran uji validitas. Adapun rincian aitem yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Beban Kerja

No	Aspek	Nomor Aitem	
		Valid	Gugur
1	Beban Waktu	6,8,11,14,17 21,24,27,31,33,35,37,39	1,5
2	Beban Mental	9,12,15, 26,29,32,34,36,38,40	2,7,16,18,22
3	Beban Tekanan Psikologis	4,10,13,19,20 23,25,28,30	3
Total		32	8

Untuk melihat aitem valid atau tidak valid dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* pada *SPSS Statistics*. Aitem dinyatakan valid apabila nilai *corrected item-total correlation* > 0,30, dan dinyatakan tidak valid apabila *corrected item-total correlation* < 0,30 (Azwar, 2015).

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Selain melakukan uji validitas juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kestabilan alat ukur dan memastikan alat ukur yang digunakan tepat. Koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00 (Azwar, 2015). Teknik yang digunakan menguji reliabilitas dalam instrumen ini adalah dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program *SPSS Statistik 20.0 for windows*.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.929	32

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan memperoleh hasil *Alpha Cronbach's* yang terlihat pada tabel 4.5 adalah 0,929, nilai tersebut mendekati angka 1 maka instrumen penelitian yang mengukur beban kerja dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

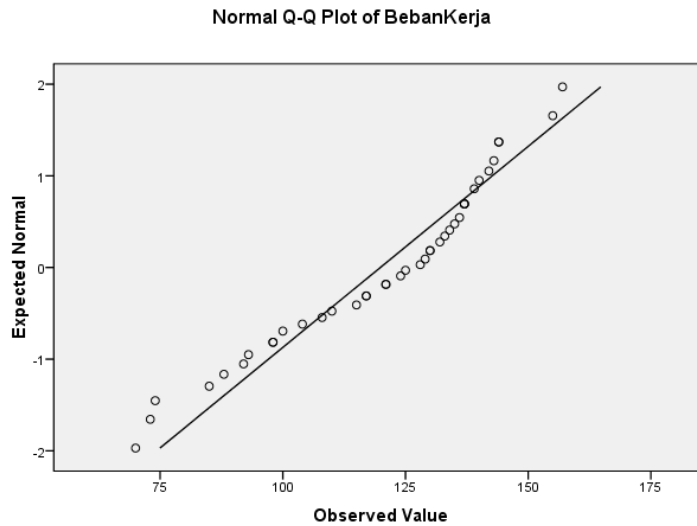
Uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang didapat berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan sebelum menguji regresi linear. Hasil uji normalitas pada variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas Beban Kerja

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Beban Kerja	.067	40	.200*	.956	40	.124

Tabel di atas adalah hasil dari uji normalitas yang menggunakan metode *Shapiro-Wilk*. Uji normalitas diatas menunjukkan nilai statistik sebesar 0,956 dengan signifikansi 0,124, dimana 0,124 lebih besar dari 0,05, maka hasil tersebut menunjukkan distribusi data normal.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Beban Kerja

Gambar di atas adalah uji normalitas dari hasil Normal Q-Q Plot beban kerja. Titik-titik di sekitar garis adalah menunjukkan keadaan data yang diuji. Titik-titik pada gambar tersebut berada dekat dengan garis bahkan ada yang menempel, maka dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Beban Kerja

Gambar di atas adalah tabel box plot uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui data yang diuji berdistribusi normal. Gambar di atas menunjukkan bahwa box plot berada di tengah sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linearitas adalah prasyarat sebelum dilakukannya Uji Regresi Linear. Dalam penelitian ini diperoleh hasil uji linearitas sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Between (Combined)	602.683	27	22.322	.989	.534
* Beban Groups					
Linearity	199.100	1	199.100	8.819	.012
Deviation from Linearity	403.583	26	15.522	.688	.795
Within Groups	270.917	12	22.576		
Total	873.600	39			

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0,795 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Beban Kerja (X) dengan variabel Kinerja (Y). Berdasarkan nilai F dari tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 0,688$ sedangkan F_{tabel} yang dilihat dari tabel $F_{0,05} = 4,10$. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan

bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Beban Kerja (X) dengan variabel Kinerja (Y).

5. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis Regresi Linear Sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil yang diperoleh dari uji regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Beban Kerja dan Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.673	4.402		8.331	.000
	Beban Kerja	-.164	.049	-.477	-3.349	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Pramuniaga (Y)”. Nilai t_{hitung} menunjukkan -3,349 yang artinya nilai t_{hitung} negatif, maka ada pengaruh negatif antara variabel X dan variabel Y, semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah kinerja pramuniaga. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kinerja pramuniaga.

$$\begin{aligned}
 S &= [80 - (0.5 \times 16)] \leq X < 88 && = 72 \leq X < 88 \\
 R &= [80 - (1.5 \times 16)] \leq X < 72 && = 56 \leq X < 72 \\
 SR &= X < 56
 \end{aligned}$$

Tabel 4.9
Tanggapan responden terhadap Beban Kerja

Kriteria	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Tinggi	$104 \leq X$	2	5%
Tinggi	$88 \leq X < 104$	23	65%
Sedang	$72 \leq X < 88$	9	15%
Rendah	$56 \leq X < 72$	4	10%
Sangat Rendah	$X < 56$	2	5%
Total		40	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 2 responden (5%) dikategorikan dalam tingkat beban kerja sangat rendah, 4 responden (10%) dikategorikan dalam tingkat beban kerja rendah, 9 responden (15%) dikategorikan dalam tingkat beban kerja sedang, 23 responden (65%) dikategorikan dalam tingkat beban kerja tinggi, dan 2 responden (5%) dikategorikan dalam tingkat beban kerja sangat tinggi.

2. Kategorisasi Kinerja

$$\text{Jumlah aitem valid} : 10 \qquad \text{Nilai Skala} : 1,2,3,4$$

$$\text{Skor Minimum} : 1 \times 10 = 10$$

$$\text{Skor Maximum} : 4 \times 10 = 40$$

$$\text{Mean} : (40 + 10) / 2 = 25$$

$$\text{Standar Deviasi} : 25 / 5 = 5$$

$$ST = [25 + (1.5 \times 5)] \leq X \qquad = 32.5 \leq X$$

$$T = [25 + (0.5 \times 5)] \leq X < 32.5 \qquad = 27.5 \leq X < 32.5$$

$$S = [25 - (0.5 \times 5)] \leq X < 27.5 \qquad = 22.5 \leq X < 27.5$$

$$R = [25 - (1.5 \times 5)] \leq X < 22.5 = 17.5 \leq X < 22.5$$

$$SR = X < 17.5$$

Tabel 4.10
Tanggapan Supervisor terhadap Kinerja Pramuniaga

Kriteria	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Tinggi	$32.5 \leq X$	2	(5%)
Tinggi	$27.5 \leq X < 32.5$	4	(10%)
Sedang	$22.5 \leq X < 27.5$	9	(15%)
Rendah	$17.5 \leq X < 22.5$	23	(65%)
Sangat Rendah	$X < 17.5$	2	(5%)
Total		40	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 2 responden (5%) dikategorikan dalam tingkat kinerja sangat tinggi, 4 responden (10%) dikategorikan dalam tingkat kinerja tinggi, 9 responden (15%) dikategorikan dalam tingkat kinerja sedang, 23 responden (65%) dikategorikan dalam tingkat kinerja rendah, dan 2 responden (5%) dikategorikan dalam tingkat kinerja sangat rendah.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pramuniaga PT. Usaha Utama Bersaudara. Berdasarkan dari hasil uji analisis data diatas membuktikan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pramuniaga. Hal ini dibuktikan dari uji statistik regresi linear sederhana yang diperoleh nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pramuniaga. Nilai t_{hitung} menunjukkan -3,944 yang artinya nilai t_{hitung} negatif, maka ada pengaruh negatif antara variabel x dan variabel y. Semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah kinerja pramuniaga. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kinerja pramuniaga.

Menurut Tarwaka (2011), ada tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi kerja manusia, yaitu beban waktu (*time load*), beban mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*). Beban waktu berhubungan dengan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau pekerjaan. Seperti dalam pekerjaannya hampir tidak ada waktu luang atau *overlap* antara aktivitas yang sering terjadi dan terjadi pada semua waktu kerja. Beban mental merupakan adanya hubungan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas, ada kesenjangan antara tugas dengan pekerjaannya. Beban psikologis menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, yaitu kebingungan, kegelisahan, dan frustrasi akibat dari tekanan tugas pekerjaan. Beban tekanan psikologis adalah kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya suatu kebingungan, frustrasi, dan ketakutan dalam mengerjakan tugas pekerjaan sehingga pekerjaan tampak lebih sulit dan menyebabkan kekacauan konsentrasi yang mempengaruhi langsung performansi karyawan.

Menurut Paramitadewi (2017), beban kerja karyawan harus seimbang agar karyawan dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja. Ketika beban kerja yang dialokasikan kepada setiap individu sesuai dengan kemampuan, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja pramuniaga dipengaruhi oleh faktor kualitas kerja yang terdiri dari ketelitian, kemampuan dan keterampilan, Faktor kuantitas kerja yang terdiri dari pencapaian target pekerjaan dan pemenuhan standar pekerjaan tepat waktu, dan faktor sikap yang terdiri dari loyalitas dan inisiatif dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Moorhead dan Chung/Megginson (dalam Irawati, 2017) yang menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas kerja (*quality*

of work) tentang ketelitian dalam bekerja, kuantitas kerja (*quantity of work*) pencapaian target, dan kreatifitas (*creativity*) tentang memiliki inisiatif dalam bekerja.

Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus diselesaikan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan, baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.