

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU RIAU**

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

NUR KHASANAH
NIM.12070127261

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DA ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTA SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2024**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NUR KHASANAH
NIM : 2070127261
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (Sembilan)
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Riau

DISETUJUI OLEH DOSEN
PEMBIMBING



Dr. Putriana, SE, MM
NIP. 19691120 200701 2 023

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. H. MAHYARNI, SE., MM
NIP. 197000826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 19720513 200701 2 018

**Hak Cipta Uinraungi Udaang-Udaang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NUR KHASANAHI
Nim : 12070127261
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan
Nusantara V Pekanbaru Riau.
Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M.
NIP. 19700826 199903 2 001

Sekretaris

Fitri Hidayati, S.E., M.M.
NIP. 130 411 018

Penguji 1

Dr. Sabarno Dwirianto, S.E., M.Si.
NIP. 19720315 200012 1 002

Penguji 2

Endrianto Ustha, S.T., M.M.
NIK. 130 712 069

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : NUR KHASANAH
NIM : 12070127261
Tempat/Tgl. Lahir : Gunung Sari, 07 Maret 2002
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 25 Oktober 2024
Yang membuat pernyataan



10000
METRAI
TEMPEL
ER038AMX004261697
NUR KHASANAH
NIM : 12070127261

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

NUR KHASANAH
12070127261

Topik utama permasalahan dalam penelitian ini mengenai peningkatan beban kerja pada waktu tertentu, sehingga menimbulkan ketidakpuasan kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh variable beban kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan variable intervening kepuasan kerja karyawan.

PTPN V Pekanbaru Riau memiliki karyawan tetap sebanyak 194 orang yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini dengan sampel 130 karyawan menggunakan proportionate stratified random sampling. Teknik pengumpulan dengan penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan metode statistik *Partial Least Square* (SmartPLS). Melakukan uji Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Riau.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

The Effect of Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Riau

NUR KHASANAH
12070127261

The problem of this research is the workload which increases at certain times and employee dissatisfaction caused by the workload being too large which has an impact on employee performance. The author's aim in conducting research is to find out whether workload has an effect on employee performance, to find out whether there is an effect of workload on job satisfaction, to find out whether there is an effect of job satisfaction on employee performance and to find out whether workload has an effect on performance which is intervening by job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Riau.

The population in this study were 194 permanent employees at PTPN V Pekanbaru Riau with a sample of 130 respondents who were employees at PTPN V Pekanbaru Riau using proportionate stratified random sampling. Collection techniques by distributing questionnaires and interviews. The data analysis technique uses an associative and quantitative approach with the Partial Least Square (SmartPls) statistical method. Carrying out tests The results of this research show that: (1) the effect of workload on employee performance is positive and significant; (2) the effect of workload on employee job satisfaction is positive and significant; (3) the influence of job satisfaction on employee performance is positive and significant; (4) the influence of workload on employee performance which is intervening by job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Riau.

Keywords: Workload, Performance, and Job Satisfaction

UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Al-hamdulillahi Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat, kurnia dan hidayahnya penulis skripsi yang berjudul "PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Riau" dapat menyelesaikan tugas yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Didalam skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih belum sempurna, masih banyak kesalahan dan kekurangan maupun kekhilafan dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang bersifat konstruktif.

Pada kesempatan ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, dan tenaga. Maka dari itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak dan Mamak tercinta , Dian dan Siti Aminah, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas do'a, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis hingga dititik ini. Semoga allah SWT memberikan keberkahan didunia serta tempat terbaik di akhirat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelak, karena telah menjadi figur orang tua terbaik dan sempurna bagi penulis. I love you more.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor UIN SUSKA Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen.
5. Ibu Dr. Putriana., SE., MM selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah banya membantu, membimbing, mengarahkan serta memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Staf program studi Manajemen dan staf akademik yang telah banyak membantu pengurusan administrasi dikampus
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajardan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Kapada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Defi Puspita Sari, S.Pd. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.
9. Teruntuk sahabat saya Rara Puspa ranti yang telah memberikan semangat mulai dari awal penyusunan skripsi sampai dengan selesai.
10. Teruntuk sahabat saya Anisya Khairani, May Dila, Rani yang telah memberikan semangat mulai dari awal penyusunan skripsi sampai dengan selesai dan selalu dapat mendengarkan keluh kesah penuis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri, NUR KHASANA H.

Terimakasih sudah mau bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walau kadang merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan tidak lelah untuk mencoba.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis, semoga menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini . penulis berharap adanya kritik dan saran dari berbagai pihak bertujuan untuk menyempurnakan skripsi ini.

Pekanbaru, 12 September 2024

Penulis,

NUR KHASANA H

12070127261

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II	9
TELAAH PUSTAKA	9
2.1. Manajemen.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen	9
2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen	9
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.2. Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli	11
2.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.3. Beban Kerja.....	13
2.3.1. Pengertian Beban Kerja.....	13
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	15
2.3.3. Indikator Beban Kerja	17
2.3.4. Dampak Beban Kerja	20
2.4. Kinerja	21
2.4.1. Pengertian Kinerja.....	21
2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan	23

2.5. Kepuasan kerja	24
2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
2.5.3. Indikator Kepuasan Kerja	25
2.6. Pengaruh Antar Variabel.....	25
2.6.1. Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	25
2.6.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan	26
2.6.3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.....	26
2.6.4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening	27
2.7. Pandangan Islam.....	29
2.7.1. Pandangan Islam Tentang Beban Kerja	29
2.7.2. Pandanga Islam Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.7.3. Pandangan Islam terhadap Kepuasan Kerja	28
2.8. Penelitian Terdahulu	29
2.9. Kerangka Pemikiran	33
2.10. Hipotesis.....	34
2.11. Konsep Operasional Variabel.....	36
BAB III.....	38
METODE PENELITIAN	38
3.1. Jenis Penelitian	38
3.2. Lokasi Penelitian	38
3.3. Jenis Data dan Sumber Data	38
3.3.1. Data Primer	38
3.3.2. Data Skunder.....	38
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4.1. Kuesioner.....	39
3.4.2. Wawancara	40
3.5. Populasi dan Sampel.....	40
3.5.1. Populasi	40
3.5.2. Sampel	40
3.6. Analisis Data	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

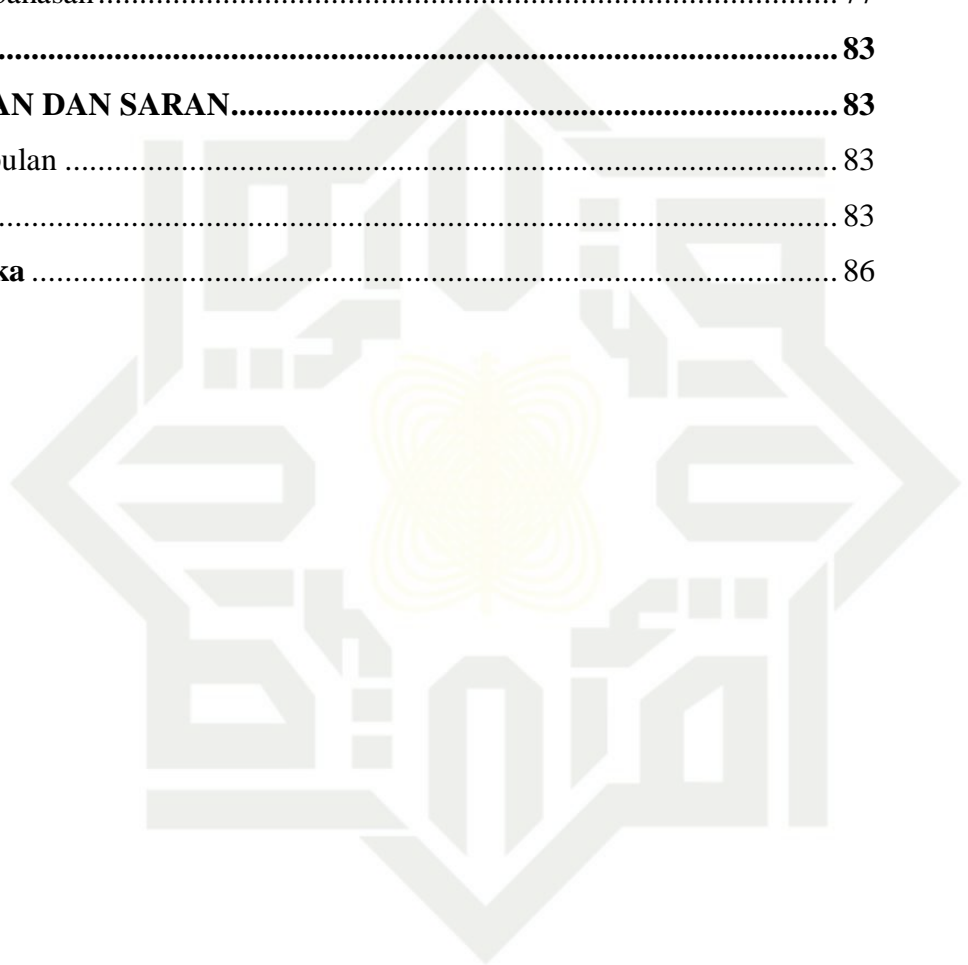
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	42
3.6.2. Validitas Konvergen.....	43
3.6.3. Validitas Diskriminan	43
3.6.4. Construct Reliability	44
3.6.5. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	44
3.6.6. R-Square	45
3.6.7. Path Coefficient	45
BAB IV	46
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	46
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	46
4.2. Visi Dan Misi Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero).....	47
4.2.1. Visi Perusahaan.....	47
4.2.2. Misi Perusahaan	47
4.3 Tujuan Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero).....	48
4.4. Manajemen PT. Perkebunan Nusantara V (Persero).....	48
4.4.1. Organisasi Perusahaan.....	48
4.4.2. Sumber Daya Manusia	49
4.4.3 Sistem Informasi Manajemen	50
BAB V.....	57
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
5.1. Gambaran Penelitian.....	57
5.2. Karakteristik Responden.....	57
5.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
5.2.2. Gambar Umum Responden Berdasarkan Umur	59
5.2.3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
5.2.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
5.3. Analisis Data Deskriptif.....	61
5.3.2. Kinerja Karyawan	63
5.3.3. Kepuasan Kerja	65
5.4. Evaluasi Model.....	66
5.4.1. Uji Outer Model (Asesmen Model Pengukuran)	66
5.5. Uji Validitas	70

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.5.1. Validitas Konvergen.....	70
5.6.2. Validitas Diskriminan	71
5.7. Uji Reliabilitas.....	73
5.7.1. Composite Reliability.....	73
5.7.2. Uji Inner Model.....	74
5.7.3. Pengujian Hipotesis.....	75
5.8. Pembahasan.....	77
BAB VI.....	83
KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
6.1. Kesimpulan	83
6.2 Saran	83
Daftar Pustaka	86



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

1.1	Tabel Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Riau Tahun 2023	2
1.2	Tabel Penetapan Penilaian Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Riau	3
1.3	Tabel Data Turn Over (keluar masuk) karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2019-2023	4
2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	31
2.2	Tabel Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	38
3.1	Tabel Skala Likert	42
3.2	Tabel Hasil perhitungan proportionate stratified random sampling	43
5.1	Tabel Responden berdasarkan jenis kelamin	60
5.2	Responden Berdasarkan Umur	61
5.3	Tabel Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
5.4	Tabel Responden berdasarkan Lama Bekerja	63
5.5	Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	67
5.6	Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	68
5.7	Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	70
5.8	Tabel Outer Model Sebelum Outlier	71
5.9	Tabel Outer Model Setelah <i>Outlier</i>	74
5.10	Tabel Outer Loading	75
5.11	Tabel Validitas Diskriminan atau Cross Loading	76
5.12	Tabel <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	77
5.13	Tabel Composite Reability	79
5.14	Tabel R Square	80
5.15	Tabel Uji Berdasarkan Total Effect	81

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 Gambar Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 5.1 Gambar Model Skema Partial Least Square (PLS) Sebelum Outlier	73
Gambar 5.2 Gambar Model Skema Partial Least.....	74
Gambar 5.3 Gambar <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	78
Gambar 5.4 Gambar Composite Reliability	79
Gambar 5.4 Gambar Analisis Iner Weight	81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era sekarang banyak sekali perusahaan-perusahaan berdiri di berbagai negara. Akan ada banyak masalah yang akan di hadapi Manajemen sumber daya manusia seperti kemajuan teknologi yang terjadi secara pesat, berbagai peraturan pemerintah, semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha dalam dunia usaha baik nasional maupun internasional. Dengan adanya masalah-masalah tersebut maka untuk menghadapinya manajemen perlu mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektifitas agar mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan serta memenangkan persaingan.

Setiap organisasi memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Jika banyak karyawan yang nyaman bekerja di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

besar pada perusahaan tersebut dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan perusahaan semakin bagus.

PT. Perkebunan Nusantara V ini bergerak dibidang Agrobisnis dan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet. PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru merupakan suatu perusahaan yang memiliki komoditi tanaman kelapa sawit. Kegiatan yang dilakukan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah mengumpulkan sawit dan mengolahnya menjadi minyak mentah untuk diekspor keluar negeri.

Berikut data jumlah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Riau Tahun 2023 :

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Sekretariat Perusahaan	53
2	Satun Pengawasan Internal	6
3	Tanaman	8
4	Teknik dan Pengolahan	11
5	Hukum	31
6	Keuangan dan Akuntansi	22
7	Sumber Daya Manusia	14
8	Pengadaan, Logistik dan Pemasaran	31
9	Perencanaan Sustainability dan Teknologi	18
Total		194

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah keseluruhan pekerja yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru saat ini beranggotakan 194 karyawan yang bekerja dibidangnya masing-masing. Pada bidang sekretariat perusahaan berjumlah 53 Orang, satuan pengawasan internal 6 orang, tanaman berjumlah 8 orang, teknik dan pengolahan berjumlah 8 orang, teknik dan pengolahan berjumlah 11 orang, hokum berjumlah 31 orang, keuangan dan akuntansi berjumlah 22 orang, sumber daya manusia berjumlah 14 orang, pengadaan logistik dan pemasaran berjumlah 31 orang, perencanaan sustainability dan teknologi informasi berjumlah 18 orang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara kualitas yang merupakan mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Hal tersebut digambarkan digambarkan dari penilaian kinerja karyawan pada PT. Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru pada tabel rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 1.2 Penetapan Penilaian Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Riau

No	Bagian	Rating Kinerja			
		Good	Average	Poor	Very Poor
1	Sekretariat Perusahaan	8	42	1	2
2	Satuan Pengawasan Internal	-	6	-	-
3	Tanaman	-	8	-	-
4	Teknik Dan Pengawasan	-	8	3	-
5	Hukum	1	28	2	-
6	Keuangan Dan Pengolahan	-	22	-	-
7	Sumber Daya Manusia	1	13	-	-
8	Pengadaan Logistik Pemasaran	1	25	1	4
9	Perencanaan Sustainability Dan Teknologi Informasi	-	18	-	-
Total		11	170	7	6
		194			

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 1.2 masih terdapat beberapa karyawan setelah dilakukannya penilaian, kemampuan kerja karyawan tersebut masih ada yang memiliki penilaian yang kurang bagus. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Marwansyah (2012) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah salah satunya dipengaruhi oleh beban kerja (tanggung jawab) yaitu kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan, karena dengan jam kerja yang kurang efektif serta limpahan pekerjaan yang berlebihan maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja ini yang berkaitan pada hasil produksi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Oleh karena itu pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karna dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Tabel 1.3 Data Turn Over (keluar masuk) karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan yang keluar	Karyawan akhir tahun	Persentase
2019	3	6	155	3%
2020	0	6	150	4%
2021	2	8	149	5%
2022	0	9	161	5%
2023	2	11	194	5%
Rata – rata Tingkat Turn Over Karyawan Tahun 2019-2023				22%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa keluar masuknya karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru mengalami peningkatan dan penurunan setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang paling banyak keluar adalah tahun 2023 dan jumlah karyawan paling banyak masuk adalah tahun 2019, disini menunjukkan banyaknya jumlah karyawan yang keluar di akibatkan rendahnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaanya. Setelah dilakukannya wawancara pada karyawan PTPN V Pekanbaru menyatakan bahwa pihak pimpinan kurang memperhatikan hasil kinerja karyawan, sehingga pada akhirnya akan berdampak hasil kinerja yang kurang baik, dan alasan jumlah karyawan yang keluar semakin meningkat di akibatkan karyawan tersebut terkena PHK, pension, meninggal dunia dan mengundurkan diri dari PTPN V tersebut.

Hal ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan adanya tingkat turn over karyawan yang tinggi tentunya sedikit banyak akan mengganggu kestabilan perusahaan seperti ketika keluarnya seorang karyawan perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditinggalkan seorang karyawan yang keluar tadi agar tetap menjaga kestabilan perusahaan akan tetapi di lain sisi masuknya karyawan menimbulkan permasalahan lain di antaranya waktu seorang karyawan untuk beradaptasi dan juga pengeluaran biaya untuk perekrutan karyawan.

Berdasarkan data tingkat turn over diatas dapat dilihat tingkat kepuasan karyawan yang belum tinggi bercermin dari tingkat turn over, sebaiknya pihak manajemen perusahaan perlu melihat kembali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti gaji, promosi, kelompok kerja, kondisi lingkungan kerja, dan jenis pekerjaan itu sendiri. Jika dari faktor tersebut tidak terlaksana maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja dan ini dapat berakibat pada kinerja karyawan, seperti kedisiplinan karyawan menjadi menurun yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi itu secara keseluruhan.

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan pada Perkebunan Nusantara V Pekanbaru menyatakan bahwa dengan adanya kemunculan beban kerja yaitu karena kurangnya tenaga kerja, dan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah kepeningkatan kerja. Dan banyaknya karyawan yang pensiun menyebabkan pekerjaan menumpuk sehingga pekerjaan tersebut dilimpahkan kepada karyawan yang lainnya.

Kemudian penulis ingin membuktikan terkait hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian (Apriana, I. W. A., & Edris, M. 2021). Yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang) penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian berdasarkan penelitian (Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. 2022) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Provinsi Sumatera Utara penelitian ini menunjukkan bahwa , beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian dari (Mahfudz, M. 2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concuemer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja secaralangsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Beban kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan permasalahan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penelitian uraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri dalam rangka memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen khususnya masalah beban kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya beban kerja, kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan terkait pada masa yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematika meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan peneliti ini hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian sumber dan jenis data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dan apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen menurut James A.F. Stoner yang diterjemahkan oleh (T. Hani Handoko, 2013) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Malayu S.P Hasibuan, 2016)

Manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif. (Abdullah, 2014)

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yang dikutip oleh (Hasibuan, 2018) :

Diantaranya menurut G.R. Terry ialah :

- a. *Planning*
- b. *Organizing*
- c. *Actuating*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. *Controlling*

Sedangkan menurut Henry Fayol ialah :

- a. *Planning*
- b. *Organizing*
- c. *Commanding*
- d. *Coordinating*
- e. *Controlling*

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu factor penting dalam pembangunan. Secara makro, factor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansil tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak didukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pelajaran yang dapat dipetik dari berbagai negara maju adalah, bahwa kemajuan yang dicapai oleh bangsa-bangsa di Negara-negara tersebut didukung oleh SDM yang berkualitas. Jepang misalnya, sebagai negara pendatang baru (*Late Comer*) dalam kemajuan industry dan ekonomi melalui upaya mengejar ketertinggalannya dari negara-negara yang telah dahulu mencapai kemajuan ekonomi dan industry (*Force Runner*) seperti Jerman, Prancis dan Amerika dengan cara memacu pengembangan SDM (*Okkawa dan Kohama 1989*).

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang intinya akan dapat berpengaruh pada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan hidup dan ketersediaan lapangan kerja yang relevan.

2.2.2. Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli

Dalam kenyataannya manusia dengan organisasi sebagai wadah untuk menunjukkan hakikat kemanusiaan dan untuk memenuhi kebutuhan manusia memiliki hubungan yang sangat kuat. Beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya :

Manajemen sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler dan Gary, 2015).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013)

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. (Sondang P. Siagian, 2013)

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses, ini mencakup empat fungsi utama, yaitu (Henni indrayani, 2013) :

1. Perencanaan (*Planing*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan dimasa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik

yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sitem dan lingkungan organisasi kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengarahan (*leading*)

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

2.3 Beban Kerja

2.3.1. Pengertian Beban Kerja

Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan terpenting dalam komponen organisasi. Hal ini, disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi. Disamping itu pekerjaan juga merupakan alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Sebelum menyelesaikan tugas (pekerjaan) yang dibebankan kepada setiap karyawan maka diperlukan perhitungan beban kerja yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diharapkan mampu memberikan keterangan mengenai pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja diartikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan. Menurut (Munandar, 2014), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut (Robbins dan Judge, 2017), menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negative terhadap pekerjaannya.

Menurut (Permendagri No. 12/2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang dipikul suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan normal waktu. Menurut (Sunyoto, 2012), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beberapa pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa beban kerja adalah jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan suatu unit dalam jangka waktu tertentu.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson (dalam Riny & Dody, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Tekanan Waktu

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stre di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *Night shift*, *long shift*, *flexivle work schedule*. Dari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan dan night shift fapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. Kemenduaan peran atau konflik peran

Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang bagi individu.

4. Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerjaan dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5. *Information Overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6. *Temperature Extremes* atau *Heat Overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperature dalam ruangan juga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7. *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan computer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assemblyline* yang harus mengoperasikan mesin dengan procedure yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potential membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomic dalam *lay out* tempat kerja.

8. Tanggung Jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan bebann kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indicator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.3.3. Indikator Beban Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut (Hart dan Staveland, 2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

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

2. Usaha atau tenaga (*effort*).

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

3. Performansi

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

Selain itu, (Munandar, 2014), berpendapat bahwa indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pernafasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indicator dari beban fisik yakni fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

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

3. Beban waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indicator beban waktu yakni kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Adapun indikator-indikator menurut (Utomo, 2008) adalah sebagai berikut :

1. Banyaknya pekerjaan
2. Target kerja
3. Kebosanan
4. Kelebihan beban
5. Tekanan kerja

Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya, suatu tugas dipandang ringan jika energi pokok masih melimpah setelah tugas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diselesaikan, tanda-tanda beban kerja berlebih diantaranya mudah tersinggung, kelelahan fisik dan mental.

2.3.4. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosana, rasa monoton. Kebosanan dalam beban kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensia membahayakan pekerjaan.

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan. Dampak negatif tersebut adalah :

1) Kualitas Kerja

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri.

2) Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3) Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja adalah adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selanjutnya menurut (Sedarmayanti, 2016) kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

(Mangkunegara, 2013) menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitass yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2014) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari berbagai definii para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan atas tugas dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut (Amalia, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Jumlah Kerja (Beban Kerja), yaitu suatu hal yang memberatkan atau yang menekan bagi kehidupan seseorang dari kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas Kerja, yaitu suatu standar fisik yang di ukur karna hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.
3. Kecocokan dengan rekan kerja, yaitu suatu kesamaan, keserasaian pada seseorang dalam bidang kerja. Dengan adanya kecocokan dengan rekan kerja membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman.
4. Kehadiran, yaitu keikut sertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas kantor pada jam-jam kerja efektif dikantor.
5. Masa Bakti, yaitu lamanya mengabdikan pada suatu instansi dalam melakukan pekerjaannya.
6. Fleksibilitas, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda dengan berbagai individu maupun kelompok.

Selanjutnya (Siagian & Khair, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Kepuasan Kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Harus dapat diidentifikasi bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Menurut (Kasmir, 2016), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

2.5. Kepuasan kerja

2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Riva'i dan Mulyadi, 2011), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaan itu.

Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut (Robbins, 2017) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah yaitu :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.5.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Sowmya dan Panchanathan, 2011) menyebutkan bahwa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Gaji
2. Aspek organisasi
3. Perilaku atasan
4. Pekerjaan dan kondisi kerja
5. Perilaku rekan kerja

2.6. Pengaruh Antar Variabel

2.6.1. Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja

Chen et al (1992) dalam *Raza et al* (2017) menyatakan beban kerja merupakan jumlah pekerjaan seorang individu yang harus

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan dari karyawan maka karyawan dapat merasa puas akan kinerja yang dihasilkan. Namun jika beban kerja yang diberikan terlalu banyak maka justru akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh seorang karyawan maka akan berdampak terhadap terhambatnya pekerjaan dan menurunnya kemampuan fisik karyawan (mudah lelah). Semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan terhadap suatu pekerjaan (Mahendrawan dan Ayu, 2015).

2.6.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar dari pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagaimana di kemukakan (Tarwaka, 2011) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

2.6.3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut (Sinambela, 2012), Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan, seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Dengan demikian jugak sebaliknya kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterkaitan karyawan pada perusahaanya. Jika kepuasan tidak terjaga besar kemungkinan berkaitan pada tingginya keluar masuk trun over.

2.6.4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Menurut (Dewi, S. K. 2020) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja melalui kepuasan kerja . Artinya, apabila beban kerja yang diberikan sesuai maka kepuasan kerja akan meningkat. Jika kepuasan kerja meningkat saat bekerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2.7. Pandangan Islam

2.7.1. Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, sebab itu setiap orang yang ingin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan tingkat penghidupan yang lebih baik, haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Kita wajib memerangi kemalasan dan keengganan bekerja atau keengganan berusaha. Meskipun demikian kita harus tetap menyadari bahwa tubuh kita tidak seperti mesin yang bisa digunakan selama 24

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jam. Manusia juga membutuhkan istirahat yang cukup untuk bisa melakukan aktivitasnya. Ayat Al-Qur'an yang membahas tentang kinerja adalah surah Al-Mu'minun: 62:

يُظَلْمُونَ لَا وَهُمْ بِالْحَقِّ يَنْطِقُ كِتَابٌ وَلَدِينَا وَسَعَهَا إِلَّا نَفْسًا نَكُفًّا وَلَا

Artinya : *Dan kami tidak membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya. Dan pada kami ada suatu catatan yang menuturkan dengan sebenarnya dan mereka tidak dizalimi (dirugikan).*

2.7.2. Pandanga Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan didunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan- kebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum karabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Ayat Al-Qur'an yang membahas tentang kinerja adalah surah An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya : “ *Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*” (Q.s An-Nahl :97)

2.7.3. Pandangan Islam terhadap Kepuasan Kerja

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan firman Allah surat Ibrahim ayat 7 :

لَشَدِيدٌ عَذَابِي إِنَّ كَفْرَتُمْ وَلَئِن لَّا زِيدَنَّكُمْ شَكَرْتُمْ لَئِن رَّبُّكُمْ تَادَنَ وَإِذْ

Artinya : *Dan (ingatlah) ketika tuhan mu memaklumkan “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras”.*

2.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian saat ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/ Publikasi	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1	Dewi, S. K. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Skripsi. In <i>Skripsi</i> .	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai yang positif dan signifikan, Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja juga ditemukan positif dan signifikan pada, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga ditemukan positif dan signifikan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja adalah signifikan.	a. Lokasi penelitian b. Sampel c. populasi	a. Terdapat beban kerja b. Variabel Y c. Menggunakan variabel intervening kepuasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penelitian/ Publikasi	Hasil	Perbedaan	Persamaan
2	Apriana, I. W. A., & Edris, M. (2021). <i>Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (StudiKasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). 01(01), 1–19.</i>	Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	a. Didalam penelitian ini terdapat variabel burnout b. Lokasi penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Terdapat beban kerja b. Variabel Y c. Menggunakan variabel intervensi g kepuasan kerja.
3	Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan. pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan.	a. Didalam penelitian terdapat variabel etika kerja, budaya organisasi b. Lokasi penelitian c. Populasi d. Sampel	a. Terdapat beban kerja b. Terdapat variabel Y c. Menggunakan variabel intervensi g kepuasan kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penelitian/ Publikasi	Hasil	Perbedaan	Persamaan
4	Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace Of The Performace Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado	Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.	a. Didalam penelitian ini terdapat variabel lingkungan kerja b. Lokasi penelitian c. Sampel d. populasi	a. Terdapat beban kerja b. Terdapat variabel Y
5	Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.	a. Didalam penelitian ini terdapat variabel motivasi b. Dan variabel Y Loyalitas Karyawaan c. Tempat penelitian d. Populasi e. sampel	a. Terdapat variabel beban kerja b. Dan terdapat variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening
6	Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru.	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention	a. Didalam penelitian ini terdapat variabel kompensasi b. Dan variabel Y Turn over intention c. Tempat penelitian d. Populasi e. Sampel	a. Terdapat variabel beban kerja b. Dan terdapat variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening
7	Authar, R. A.(2019). AnalisisPengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. <i>Business Management Analysis Journal (BMAJ)</i> , 2(2),	Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap	a. Dalam penelitian ini terdapat variabel komitmen organisasi dan turnover intention. b. Menggunakan variabel intervening	a. Terdapat beban kerja b. Variabel Y

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penelitian/ Publikasi	Hasil	Perbedaan	Persamaan
79-94.		kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan turnover intention tidak bisa menjadi variabel mediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.	Turnover Intention c. Lokasi penelitian d. Sampel populasi	
	Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	a. Didalam penelitian ini terdapat variabel komunikasi b. Tempat penelitian c. Populasi d. Sampel	a. Terdapat variabel beban kerja b. Terdapat variabel Y c. Dan terdapat kepuasan kerja sebagai variabel intervenin g
	Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.	Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap	a. Didalam penelitian ini terdapat variabel efikasi diri b. Tempat penelitian c. Populasi d. Sampel	a. Terdapat variabel beban kerja b. Terdapat variabel Y c. Dan terdapat kepuasan kerja sebagai variabel intervenin g

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penelitian/ Publikasi	Hasil	Perbedaan	Persamaan
10	Muslim, D., & Ilmi, Z. (2023). <i>Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan</i>	Beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y1), adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja (Y1) dan kinerja pegawai (Y2), adanya korelasi negatif yang signifikan antara beban kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y2), danya hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja pegawai, kepuasan kerja mampu memediasi hubungan beban kerja terhadap kerja pegawai, kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> a. Dipenelitian ini terdapat variabel stress kerja b. Tempat penelitian c. Populasi d. Sampel 	<ol style="list-style-type: none"> a. Terdapat variabel beban kerja b. Terdapat variabel Y c. Dan terdapat kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

2.9. Kerangka Pemikiran

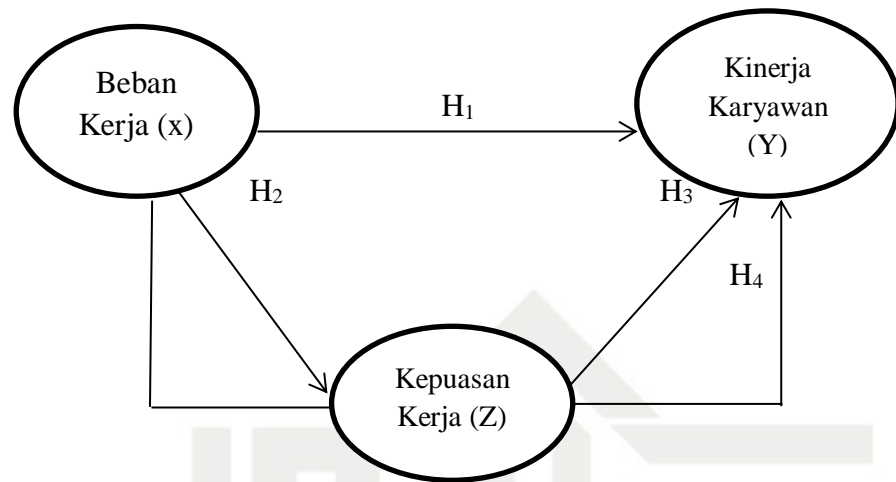
Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), variabel intervening kepuasan kerja (Z) dan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu beban kerja (X1) pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Keterangan :
 → : Hubungan secara Parsial
 X1 = Beban Kerja
 Y = Kinerja Karyawan
 Z = Kepuasan Kerja

2.10. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dilatar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

(Dewi, 2020) Mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu besaran pekerjaan yang didapati oleh seseorang dalam pekerjaannya yang dimana apabila beban kerja terlalu tinggi akan membuat seseorang menjadi lebih lelah dan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Hal ini sejalan dengan penelitian (I Made Suar Yaso et al., 2023), (Authar, 2019), dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H2 : Diduga Beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Menurut (Mahendrawan, 2015) Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Widiantoro & Gaol, 2024), (Wulandari & Mathori, 2023) yang menyatakan ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

H3 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantrara V Pekanbaru

Menurut (Jessie & Partono, 2020) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagi segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Rediansyah & Aditiarno, 2023), (Adha et al., 2019) yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akan berdampak pada pekerjaan menjadi mengurangnya tingkat absensi, memberikan kontribusi positif, dan tetap Bersama organisasi.

H4 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Selanjutnya penulis akan menguji variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan variabel intervning. Untuk itu penulis mengangkat hipotesis sebagai berikut :

2.11. Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indicator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Mutu). 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016)	Likert
2	Kepuasan Kerja (Z)	Adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya yang dicerminkan oleh moral kerja,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Aspek organisasi 3. Perilaku atasan 4. Pekerjaan dan kondisi kerja 5. Perilaku 	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Definisi	Indicator	Skala
		kedisiplinan dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2014)	rekan kerja (sowmya dan panchanatham 2011)	
3	Beban Kerja (X1)	Suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. (Tarwaka,2011:106)	1. Banyaknya pekerjaan 2. Target kerja 3. Kebosanan 4. Kelebihan beban 5. Tekanan kerja (Utomo,2008:68)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang dianalisis menggunakan analisis statistic untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. (Sugiyono,2017).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V. Yang beralamat di jalan Rambutan No.43, Sidomulyo Tim, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Desember 2023 sampai selesai.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2014) Data Primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Beban Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

3.3.2. Data Skunder

Menurut (Sugiyono, 2014) Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1. Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2014) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner dibuat dengan memakai skala Likert dengan interval 1-5. Menurut (Sugiyono, 2014) skala likert dipakai untuk memperkirakan sikap, pendapat dan presepsi individu atau kelompok tentang fenomena social. Pembagian skala ini bermaksud untuk membagikan bobot pada setiap tingkat pertanyaan. Jawaban yang mendukung akan diberi skor tinggi dan jawaban yang kurang diberi skor rendah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

3.4.2. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara langsung dengan lisan untuk memperoleh informasi, menurut **Sugiyono (2014)** wawancara adalah teknik pengumpulan data untuk menentukan masalah yang harus diteliti dan mengetahui hal mendalam melalui responden.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka dapat ditarik populasi adalah seluruh karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang berjumlah 194 orang.

3.5.2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling. Probability sampling adalah teknik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Proportionate stratified random sampling adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Penentuan jumlah awal anggota sampel berstrata dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara proportionate stratified random sampling yaitu dengan menggunakan rumus proportionate :

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

ni = jumlah starta

n = jumlah sampel (130 karyawan)

Ni = jumlah anggota starta

N = Jumlah anggota populasi seluruhnya (194 karyawan)

Tabel 3.2 : Hasil perhitungan proportionate stratified random sampling :

No	Bagian	Jumlah karyawan	Perhitungan	Sampel
1	Sekretariat Perusahaan	53	$Ni = \frac{53}{194} \times 130$ $= 35,5 \rightarrow 36$	36
2	Satuan Pengawasan Internal	6	$Ni = \frac{6}{194} \times 130$ $= 4,02 \rightarrow 4$	4
3	Tanaman	8	$Ni = \frac{8}{194} \times 130$ $= 5,3 \rightarrow 5$	5
4	Teknik dan Pengolahan	11	$Ni = \frac{11}{194} \times 130$ $= 7,3 \rightarrow 7$	7
5	Hukum	31	$Ni = \frac{31}{194} \times 130$ $= 20,7 \rightarrow 21$	21
6	Keuangan dan Akuntansi	22	$Ni = \frac{22}{194} \times 130$ $= 14,7 \rightarrow 15$	15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Bagian	Jumlah karyawan	Perhitungan	Sampel
7	Sumber Daya Manusia	14	$Ni = \frac{14}{194} \times 130$ $= 9,3 \rightarrow 9$	9
8	Pengadaan, Logistic, Pemasaran	31	$Ni = \frac{31}{194} \times 130$ $= 20,7 \rightarrow 21$	21
9	Perencanaan Sustainability dan Teknologi	18	$Ni = \frac{18}{194} \times 130$ $= 12,0 \rightarrow 12$	12
Jumlah		194		130

Jadi total sampel keseluruhan dalam penelitian ini adalah 130 orang responden.

3.6. Analisis Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responen terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan *partial least square* (PLS). Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:94) *partial least square* (PLS) merupakan metode yang powerful karena dapat digunakan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel bisa kecil, sedang, atau besar. Tujuan dari PLS sendiri adalah untuk menjelaskan keberadaan hubungan antara variabel laten. Dalam Ghazali dan Latan (2015) terdapat lima tahapan untuk menganalisis *partial least square* (PLS), yaitu :

1. Konseptualisasi Model
2. Menentukan Metode Analisis Algoritma yang ditentukan
3. Metode *resampling* yang ditentukan
4. Menggambarkan diagram jalur
5. Mengevaluasi model

3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Nama lain dari *Outer Model* adalah (*outer relation* atau *measurement model*) memiliki definisi yaitu sebuah evaluasi pengukuran pada model yang telah dibuat agar dapat mendeskripsikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengaruh hubungan antara indikator dan konstraknya yang mendasarinya. Fungsi dari model pengukuran (*outer model*) yaitu untuk memeriksa validitas dan reliabilitas pada suatu variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Pengujian validitas pada variabel yang telah ditentukan berguna untuk mengetahui kapasitas suatu alat dalam mengukur sesuatu yang telah ditentukan berguna untuk mengetahui kapasitas suatu alat dalam mengukur sesuatu yang telah ditentukan untuk diukur. Pengujian reliabilitas model ini digunakan untuk menilai kemampuan instrument dalam mengukur konsep. Evaluasi model pengukuran (*out model*) ini juga dapat digunakan untuk mengetahui nilai dari jawaban responden, apakah jawaban tersebut tepat atau sebaliknya pada pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

3.6.2. Validitas Konvergen

Validitas konfergen memiliki hubungan dengan prinsip bahwa pengukuran dari suatu konstruk harusnya memiliki hubungan satu sama lain yang tinggi. Loading faktor (korelasi antara skor/item komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk digunakan untuk menilai uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif tersebut. Nilai convergent validity merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan adalah melebihi dari angka $> 0,7$ atau $0,6$ sebagai batasan minimal dari nilai loading faktor.

3.6.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah menilai validitas predictor dengan membandingkan keterkaitannya dengan variable lain (Hardisman, 2020). Dalam aplikasi SmartPLS, uji validitas diskriminan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan indikator Cross Loadings. Cross Loading merupakan metode lain untuk mengetahui diskriminant validity. Prediktor dinyatakan valid bila nilai coss loading $>0,7$ atau cross loading dari prediktor yang dinilai lebih besar pada variabel latennya sendiri dibandingkan dengan nilai loadingnya. Sehingga apabila nilai loading dari masing-masing variabel terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai Cross Loadingnya maka model tersebut bisa dikatakan memiliki validitas yang baik (Hardisman, 2020).

3.6.4. Construct Reliability

Construct reliability adalah mengukur reliabilitas konstruk variabel laten. Reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Nilai composite reliability $>0,8$ dianggap memiliki 93 reliabilitas yang tinggi, dan nilai Cronbach's alpha yang diharapkan adalah $>0,6$. Prediktor dinyatakan reliabel bila nilai Cronbach,s alpha atau composite reliability $>0,7$ untuk confirmatory research, dan dapat juga diterima $>0,6$ untuk explanatory research (Hardisman, 2020).

3.6.5. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Dengan menggunakan hasil output model SmartPLS, pengujian struktural dan hipotesis dilakukan dengan cara melihat hipotesis dan model struktural dengan menaksir koefisien di jalur dan nilai t statistik dengan signifikasi level 0.05. Pengujian hipotesis dan model hubungan antar variabel dilaksanakan dengan memakai dua tahap yaitu: (1).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengujian koefisien jalur langsung. (2). Pengujian koefisien jalur tidak langsung. (Supriyanto & Maharani, 2019).

3.6.6. R-Square

Koefisien determinasi (R-Square) adalah cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R-Square) diharapkan 0 sampai 1. Nilai R-Square $>0,75$ menunjukkan model kuat, $>0,50-0,75$ berarti model moderat, dan $>0,25-0,50$ mengindikasikan model lemah (Hardisman, 2020).

3.6.7. Path Coefficient

Pengukuran path coefficient antar konstruk digunakan untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan serta untuk menguji hipotesis. Jika nilai path coefficient mendekati +1 maka hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang mendekati nilai -1 maka mengindikasikan bahwa hubungan bersifat negatif. Model dinyatakan layak atau hipotesis diterima apabila nilai signifikansinya T tabel $> 1,667$ atau nilai p value $< 0,05$ (Hardisman, 2020).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru kantor pusatnya terletak di jalan Rambutan No.43 Pekanbaru dengan luar area perkebunan yang dikelolanya 74.975 Ha dengan tenaga kerja 12.527 orang dan juga jumlah petani peserta PIR (Perusahaan inti rakyat) sebanyak 37.248 KK yang terbesar di 5 (lima) kabupaten provinsi riau. PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Pekanbaru berdiri melalui hasil proses suatu konsolidasi wilayah perkembangan antara PTP, II, IV, dan V, berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia No.10 tahun 1996 tanggal 14 february yang kemudian disahkan oleh Notaris Hukum Harun Kalim SH melalui akta No.38 tanggal 11 maret 1996 dan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No C2-8333.0101 TAHUN 1996 TANGGAL 18 Agustus 1966.

Sejak saati itu PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru semakin berkembang guna membangun usaha dengan menggali dan mengelola kekayaan sumber daya alam Sumatera dan mempertahankan suatu Devisa kebun-kebun PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) secara administrative terletak di 5 (lima) Kabupten yaitu Siak, Indragiri Hulu, Rokan Hulu, Rokan Hilir pada umumnya dibangun pada awal 1980-an kecuali Air Molek memiliki tanaman pada tahun 1974 yang berasal dari perkebunan Platagen AG Pabrik Kelapa Sawit (PKS) adalah sebuah pabrik yang pertama kali dibangun tepatnya di Sei Rokan pada tahun 1982 dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terakhir adalah PKS Sei. Pagar, PKS Tanjung Medan dibangun pada tahun 1995.

Salah satu andalan komoditi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru berupa 7 Minyak Kelapa sawit/CPO (Cruide Palm Oil) dan inti sawit/KPO (Kernel Palm Oil), disamping itu terdapat komidati lainnya berupa karet remeh (Crum Ruuber), karet Lembar (Sheet Ruuber) dan juga biji kakoa kering. Didalam satu bidang pemasaran wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru meliputi Lokal, Regional, Nasional dan Internasional melalui PPSI (Pusat Pemasaran Sawit Indonesia).

4.2. Visi Dan Misi Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

4.2.1. Visi Perusahaan

Menciptakan perusahaan yang tangguh, berbudaya industry dan menempatkan diri sebagai agroindustri yang bermitra dengan petani dalam suatu kegiatan agribisnis, sehingga mampu mengembangkan diri dan unggul dalam persaingan global.

4.2.2. Misi Perusahaan

Mengelola usaha perkembangan dengan budidaya kelapa sawit, karet dan kakoa serta mengelola hasil dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri berwawasan lingkungan memiliki daya saing yang kuat dan meningkatkan kemitraan dengan petani peserta dan menggalang kemitraan strategis lainnya guna

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelangsungan usaha sehingga menjadi perusahaan terbaik dalam bisnis perkebunan.

4.3 Tujuan Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Sebagaimana disebutkan dalam anggaran dasar, tujuan perusahaan adalah turut melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pengembangan nasional pada umumnya, khususnya di sub sector pertanian dalam arti seluas-luasnya dengan tujuan memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat berazaskan :

- 1) Mempertahankan dan meningkatkan sumbangan bidang perkebunan bagi pendapatan nasional melalui upaya peningkatan produksi dan pemasaran dari berbagai jenis komoditi perkebunan untuk kepentingan konsumsi dalam negeri maupun ekspor, sekaligus meningkatkan ekspor non migas.
- 2) Memperluas lapangan kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya serta meningkatkan tariff hidup petani dan karyawan pada khususnya.
- 3) Memelihara kelestarian sumber daya alam dan lingkungan.

4.4. Manajemen PT. Perkebunan Nusantara V (Persero)

4.4.1. Organisasi Perusahaan

Dalam rangk meningkatkan kemampuan menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi pada PTPN V Pekanbaru yang berdiri dari beberapa bagian/biro antara lain:

- a) Direktur Utama

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Direktur Produksi
- c) Direktur Keuangan
- d) Direktur Pemasaran
- e) Direktur SDM Umum
- f) Bagian Kemitraan Pengembangan Kebun (KPK)
- g) Bagian Mutu Dan Lingkungan
- h) Bagian Pengolahan
- i) Bagian Akuntansi
- j) Bagian Pembiayaan
- k) Bagian Sumber Daya Manusia
- l) Satuan Pengawasan Intern
- m) Bagian Kesehatan
- n) Bagian Umum
- o) Bagian Tanaman
- p) Bagian Kredit Koperasi Primer Anggota (KKPA)
- q) Bagian Teknik
- r) Bagian Pembelian
- s) Bagian Pemasaran
- t) Bagian Teknologi Informasi
- u) Biro Corpoartc Secretary

4.4.2. Sumber Daya Manusia

PTPN V menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai visi dan misi yang telah ditargetkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme para staff dan karyawan dalam menciptakan perubahan yang positif kearah efisiensi, produktifitas dan moral yang tinggi, dilaksanakan pelatihan-pelatihan, pendidikan berupa kursus, seminar, workshop, symposium dan short course didalam maupun luar negri.

4.4.3 Sistem Informasi Manajemen

Pada tahun 2001 PTPN V Pekanbaru telah melakukan pengembangan sistem informasi manajemen berbasis computer dan networking yang meliputi :

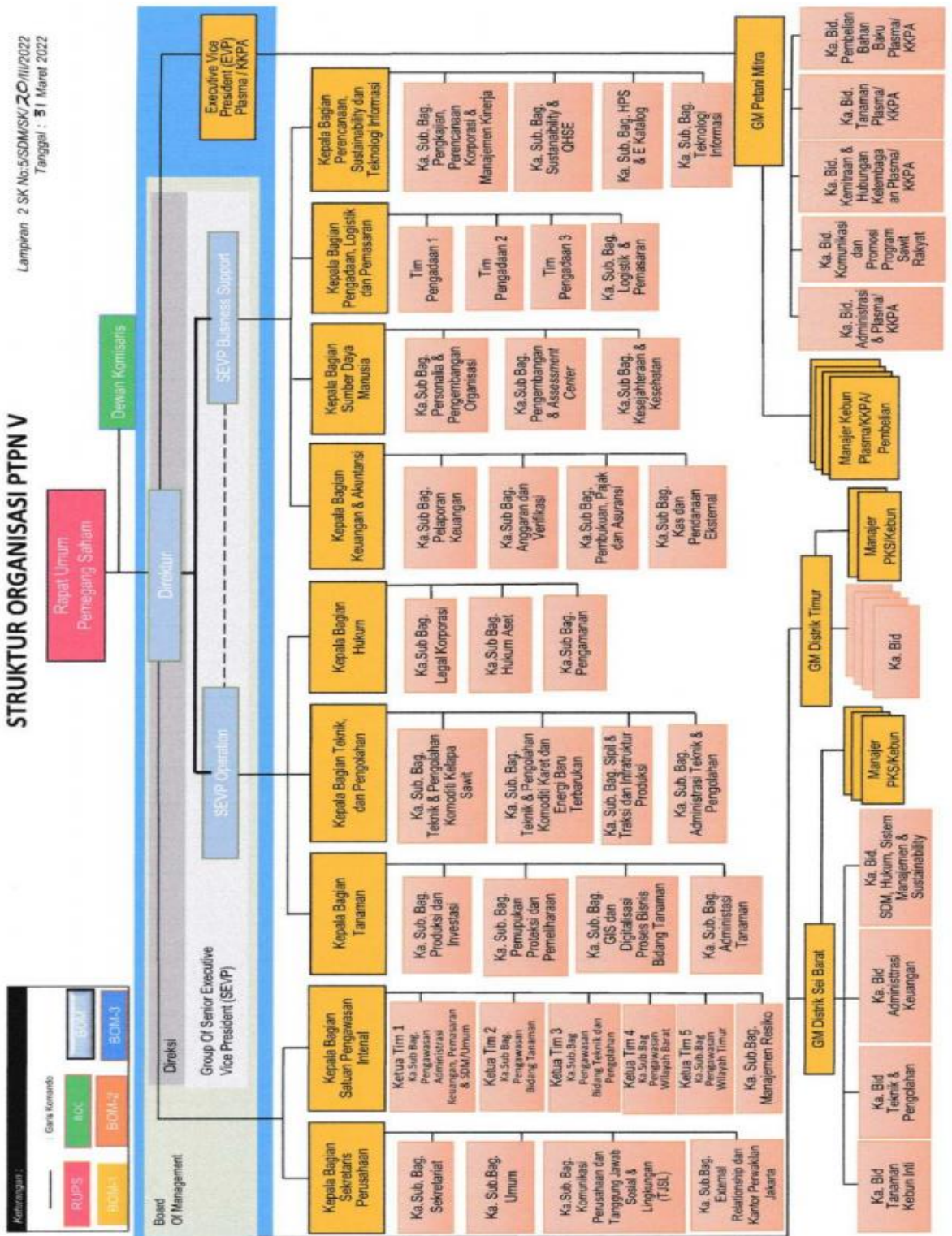
1. Web intranet dan internal
2. Pemasangan kabel Local Area Network (LAN) Dikantor pusat
3. Pengadaan hardware pendukung untuk jaringan
4. Penyempurnaan software/program aplikasi gaji karyawan
5. Penerapan system aplikasi perkantoran elektronik (electronic office)
6. Penyelesaian implementasi software/program lainnya.

Saat ini PTPN V Pekanbaru telah menempatkan teknologi komunikasi satelit sebagai penghubungan antara kantor pusat dengan unit/kebun operasional serta PTPN XIII. Dengan sarana teknologi komunikasi satelit dilakukan Video Converence, browaing internet, internet dan transfer file.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.5 Keterangan Jabatan

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tugas dan wewenang RUPS adalah sebagai berikut :
 - a) Mengangkat dan menghentikan dewan komisaris.
 - b) Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penggunaan modal/riset perusahaan sesuai dalam mencapai tujuan
 - c) Mengawasi dewan komisaris dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh pemegang saham

2. Dewan Komisaris

Tugas Dewan Komisaris sebagai berikut:

- a) Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi dan pengolahan sepenuhnya dilaksanakan oleh para Direksi untuk kepentingan pemegang saham
- b) Menetapkan kebijakan-kebijakan serta peraturan-peraturan perusahaan agar kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan lancar.
- c) Dewan pengawas dalam mengawasi dan mengevaluasi kinerja direksi.

Tanggung jawab dewan komisaris adalah :

- a. Menyempaiakan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para direksi
 - b. Memeriksa laporan hasil kerja usaha perusahaan
 - c. Direktur utama.
3. Tugas dan wewenang direktur umum adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Melaksanakan kebiasaan perusahaan, sesuai yang diatur didalam anggaran perusahaan, serta ketentuan yang digariskan oleh rapat umum pemegang saham, menteri selaku kuasa pemegang saham dan dewan komisaris.
- b) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas para anggota direksi dan mengawasi secara umum.
- c) Bersama-sama dengan anggota direksi lainnya mewakili perusahaan didalam dan diluar pengadilan
- d) Bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham melalui dewan komisaris.
- e) Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melakukan kebijakan pemerintah.

4. Direktur Produksi

Tugas dan wewenang direktur produksi adalah sebagai berikut :

- a) Menyusun perencanaan dibidang pekerjaan yang terutama dalam kebijakan direksi.
- b) Melaksanakan peraturan-peraturan dan pengendalian dari unit-unit usaha dan saran pendukungnya mencakup tanaman.
- c) Melaksanakan pemberian dan pengawasan terhadap kegiatan yang tercantum pada kebijakan direksi.
- d) Melaksanakan rehabilitasi dan investasi dibidang tanaman maupun sarana pendukung produksi lainnya dari unit-unit usaha yang telah ada.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Direktur Keuangan

Tugas dan wewenang direktur keuangan adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun perencanaan dibidang keuangan
- b) Menetapkan administrasi ketentuan-ketentuan dibidang keuangan
- c) Mengelola administrasi keuangan secara umum pada bidang keuangan dan perkantoran serta segala sesuatunya yang berkaitan dengan itu
- d) Melaksanakan pengendalian pengawasan terhadap bidang-bidangnya.

6. Direktur perencanaan

Tugas direktur perencanaan dan pengembangan adalah:

- a) Mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis (pemasok dan pelanggan) serta mitra aliansi.
- b) Menetapkan system pengendalian persediaan hasil produksi serta bahan baku dan pelengkap.
- c) Menetapkan kebijakan dan menyiasatinperkembangan pasar dan prilaku pesaing (marketing intelligence) menginformasikan kebutuhan pasar secara berkeseimbangan kepada direktur produksi.
- d) Merencanakan proses bisnis dan work system bidang pemasaran dan bidang pengadaan barang dan jasa untuk mewujudkan operasional excellence.
- e) Mengendalikan biasa penjualan dan biaya penggandaan pada tingkat yang efisien.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

7. **Direktur SDM UMUM**

Tugas SDM UMUM adalah :

- a) Menetapkan kebutuhan SDM (kompetensi, kuantitas, dan waktu) sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b) Menetapkan system kerja (Work System) bidang SDM untuk mewujudkan operational excellence.
- c) Melaksanakan mapping personil secara periodic.
- d) Menetapkan dan melaksanakan system komunikasi organisasi dan pelatihan.
- e) Menetapkan dan melaksanakan system penilaian karyawan.
- f) Menetapkan system kompensasi dan remunerasi.
- g) Menetapkan system rekrutmen karyawan.
- h) Menetapkan system jenjang karir karyawan.
- i) Menetapkan program peningkatan kesejahteraan (Quality of life)
- j) Menetapkan kebijakan untuk memenuhi aspek legal perusahaan.
- k) Menetapkan kebijakan dan mengevaluasi pelaksanaan bina lingkungan.
- l) Mengendalikan biaya pembinaan SDM dan umum secara efisien.

8. **Bagian SPI**

Tugas dan wewenang bagian system pengendalian inter adalah sebagai berikut :

- a) Mengella bagian pengawasan intern dan membntu direktur utama dalam pengawasan intern serta memberikan saran dan tindak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lanjut mencapai sasaran perusahaan secara efisien, efektifitas, dan ekonomis.

- b) Mengella dan bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan pemeriksaan.

9. Bagian Sekretaris Perusahaan

Tugas dan wewenang bagian sekretaris perusahaan adalah sebagai berikut:

- a) Mengurus dan menyelenggarakan rapat-rapat direksi serta menerbitkan notulen rapat baik untuk kepentingan operasional maupun kepentingan dokumentasi.
- b) Mengatur tata tertib perusahaan sebagai berikut dari budaya kerja dan budaya perusahaan dan juga mengatur perusahaan, pemakaian fasilitas mess, kantor direksi transformasi kantor direksi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya sehingga dapat disimpulkan sesuai dengan perhitungan menggunakan SMartPLS 3.29 sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien 0,352, signifikan, karena nilai *P-Values* <0,05 yaitu 0,000 .
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien 0,852, signifikan, karena nilai *P-Values* <0,05 yaitu 0,000.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja bagian karyawan PTPN V Pekanbaru, dengan nilai koefisien 0,659, signifikan, karena nilai *P-Values* <0,05 yaitu 0,000.
4. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan nilai 0,576, signifikan, karena *P –Values* <0,05 yaitu 0,000.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian semoga bisa menjadi sumber informasi mengenai beberapa hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan seperti berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dapat memperhatikan karyawan dengan lebih baik dengan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan agar karyawan tidak merasa tertekan dalam bekerja dan memberikan dorongan agar bersemangat dalam melakukan tugas yang diberikan.
2. Mampu mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan.
3. Memberikan gaji karyawan sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan kerja. Dan gaji juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

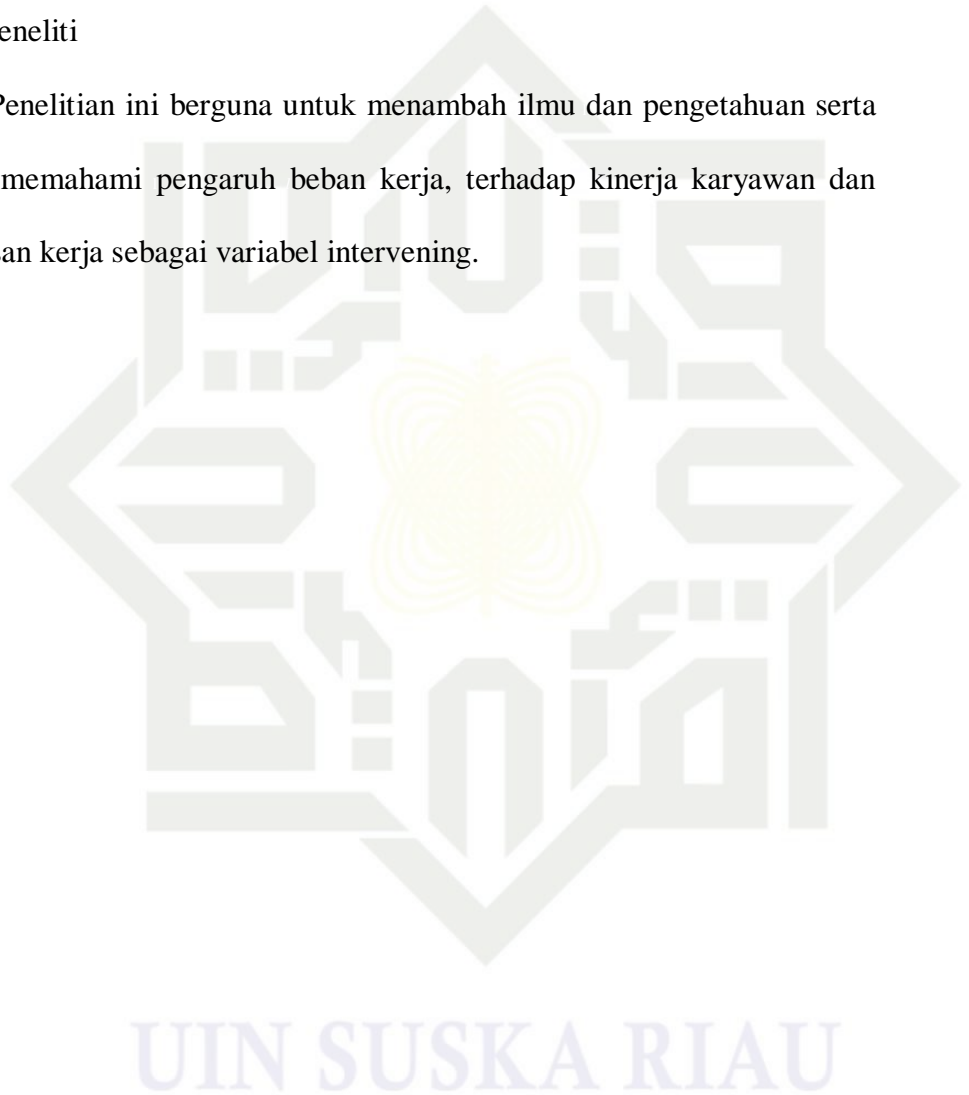
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk bahan acuan serta menambah referensi dan dapat menjadi landasan atau objek informasi bagi peneliti selanjutnya.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta dapat memahami pengaruh beban kerja, terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daftar Pustaka

Al-Qur'an dan Terjemah

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72. <http://ejournal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1062>
- Afan Muzaki. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Trans Rekreasindo Cabang Malang). In *Turzillo, A. M. Campion, C.E. Clay, C.M. Nett, T. M.* (Vol. 135, Issue 4).
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Apriana, I. W. A., & Edris, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang)*. 01(01), 1–19.
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 79–94. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i2.4068>
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Darwis, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Disertasi, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Dewi, S. K. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Skripsi. In *Skripsi*.
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150–2160.
- Jasmin, M., Ridwan, & Wahdani Al Asbara, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 338–348.
- Jessie, H., & Partono, A. (2020). *Stres kerja s3*. 5(1), 78–88.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2016)



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Maghfiroh, V. (2021). Moderasi IT Capability Terhadap Hubungan Proses Bisnis Perusahaan dengan Kinerja Karyawan PT. Eratex Djaja Tbk. *Skripsi Sistem Informasi Fakultas Sains Dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel*, 38. http://digilib.uinsa.ac.id/54043/2/VelaMaghfiroh_H76218045.pdf
- Mahendrawan, G. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif Volume 14 No. 1 Juni 2017 Indonesia*, 14(1), 51–75.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muslim, D., & Ilmi, Z. (2023). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara*. 1(November), 173–183.
- Nisa, K., Andriana, I., Farla, W., & Karimudin, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1664–1675.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Ohorela, M. (2021). JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JAYAPURA. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(2), 280.
- Rahmadyah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Burnout Syndrome Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 355.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Rediansyah, R., & Aditiarno, R. (2023). *Bandung Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di CV . Santosa. 4(5)*, 5361–5368.
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahana Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199.
- Supriadi, A. 2023. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mesindo Tekninesia Pekanbaru. Disertasi, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Thoyibah, T. Y. (2019). Tinjauan Proses Rekrutmen Karyawan PT.MGM Motor Finance. *Repository Universitas Widyatama*, 7–42.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.
- Widayanti, L. J., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Bagian Moulding Kayu PT . Adi Karya Graha Mulya. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 47–55.
- Widayanti, L. J., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Bagian Moulding Kayu PT . Adi Karya Graha Mulya. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 47–55.
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85.
- Wirawan. (2018). Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. *Agora*, 6(2), 12–18.
- Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 137–156.
- Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 137–156.
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Seluruh karyawan PTPN V Kota Pekanbaru yang saya hormati,

Nama saya NUR KHASANAHA, mahasiswa program studi S1 Manajemen pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang mengumpulkan data untuk menyelesaikan skripsi. Saya melakukan penelitian skripsi saya tentang **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PTPN V Kota Pekanbaru”**. Tujuan riset saya adalah untuk menyelidiki pengaruh dari setiap variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa bagian dalam survey ini, yang terdiri dari latar belakang, aspek Beban Kerja seperti banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, kelebihan beban, tekanan kerja. Kemudian, aspek Kepuasan Kerja seperti gaji, organisasi, perilaku atasan, pekerjaan dan kondisi kerja, perilaku rekan kerja. Aspek Kinerja seperti kualitas, kuantitas, waktu, ketepatan waktu.

Saya ingin mengucapkan terima kasih atas waktu Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi kuesioner ini dengan baik dan benar. Jika Bapak/Ibu memiliki masalah apa pun terkait studi ini atau cara pelaksanaannya, dapat menghubungi peneliti yang disebutkan di bawah ini. Atas usaha Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ingin mengucapkan dan memberikan tanda terima kasih.

Terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.

Penelitian ini dilakukan oleh:

NUR KHASANAHA

E-mail: nuranaana4@gmail.com

[Tel: +62 822-8850-3561]

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

B. Variabel Penelitian

1. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik						
2	Memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan						
3	Pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan						
4	Kuantitas sesuai dengan standar kerja yang ditentukan						
5	Dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja						
6	Dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan						
7	Merasa tidak ada penekanan biaya dalam bekerja						
8	Merasa diikut sertakan dalam pembiayaan dalam bekerja						
9	Melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan						
10	Dengan adanya pengawasan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan						
11	Ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan bersama rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik						
12	Sering melakukan kerjasama dengan karyawan lain						

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Beban Kerja (X)

No	Pernyataan	Jawaban					skor
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Banyaknya pekerjaan sudah sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati						
2	Mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan						
3	Target kerja sudah terlaksana dengan baik						
4	Target yang dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi						
5	Merasa bosan dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan						
6	Saya sering menunda pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya.						
7	Merasa kelebihan beban kerja dari jadwal yang telah disepakati						
8	Penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat						
9	Merasa tertekan dengan beban kerja yang telah diberikan						
10	Merasakan pekerjaan pekerjaan yang dibebankan perusahaan melebihi kemampuan						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan						
2	Sistem pembagian gaji sangat baik seimbang antara gaji dan beban kerja						
3	Aspek organisasi dalam perusahaan sudah berjalan dengan baik						
4	Tingkat pengawasan diperusahaan jelas dan sesuai standar organisasi						
5	Atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan						
6	Merasa senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik						
7	Pekerjaan dan kondisi kerja diperusahaan saat ini sudah berjalan dengan baik						
8	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan						
9	Interaksi dengan rekan kerja sangat baik dan ramah						
10	Senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan						

Lampiran II : Tabulasi Data

Beban Kerja										Kinerja Karyawan										Kepuasan Kerja													
X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Z 1	Z 2	Z 3	Z 4	Z 5	Z 6	Z 7	Z 8	Z 9	Z 10				
4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	5	3	4	4	4	5	5	4			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	2	4	3	5	4	5	5	4	5		
5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	2	5	4	4	5			
2	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	2	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4		
4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	2	4	2	5	5	5	5	4	4		
3	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4		
3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	2	5	3	3	5	5	4	5	4		
5	3	4	5	5	4	5	3	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5		
4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4		
5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	4	
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
3	4	4	5	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	
3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	
4	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	5	4	4	4	
4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	
5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	
3	4	3	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	4	2	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	5	
3	3	3	4	2	5	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	
3	3	3	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	2	5	4	3	4	5	4	4	
5	4	5	3	2	3	2	5	2	3	2	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	
3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	5	
5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	3	4	5	4	
5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	
4	4	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	
5	4	5	4	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	2	3	5	4	4	5	4	4	
3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	
5	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	2	3	3	4	3	4	
3	5	3	5	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	
4	4	3	3	2	2	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	2	3	2	5	5	4	3	3	4
4	4	4	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
5	3	5	5	2	5	2	3	2	5	2	5	2	4	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4
5	2	5	3	2	5	2	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	5	2	4	3	5	4	4	5
4	2	5	4	2	5	2	5	2	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	5	5	4	2	4	4	2	3	5	2	4	4	5	4	
4	2	5	5	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	2	5	5	3	4	4	4	2	4	5	5	5	4	2	5	5	3	4

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	5						
5	3	5	5	2	5	2	4	2	5	2	5	3	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	3						
5	5	3	3	2	5	2	4	2	5	2	5	3	4	3	3	5	3	4	5	3	5	3	5	5	3	4	2	3	3	5	3	4	5							
2	4	2	5	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4						
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3						
5	5	3	3	2	5	2	3	2	5	2	5	3	5	4	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	5	5	2	3	3	4	3	5	3	4						
3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	2	5	4	5	5	4						
5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4						
4	4	4	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3					
3	5	3	3	3	2	3	5	3	4	3	4	4	5	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	4	5						
3	4	5	5	2	2	2	4	2	4	2	4	3	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3						
3	4	3	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3					
3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	3	4	2	4	4	5	3	4	5				
4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3				
5	3	5	4	2	5	2	4	2	4	2	4	2	3	3	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3			
4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5				
5	3	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4			
3	5	2	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4				
3	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4			
5	3	5	5	2	5	2	3	2	4	2	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	3	5	5	3			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5			
4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	5	3	5	3	5				
5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5			
3	5	2	3	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3			
4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5			
4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	2	3	2	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	
4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4			
4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	3	3	5	4	5	5	4	4			
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4			
5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5			
4	2	4	4	2	5	2	3	2	3	2	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4			
3	5	2	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	2	4	2	3	4	5	5	4	5	5			
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4		
4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4			
3	4	4	4	2	3	2	2	2	4	2	4	3	2	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5		
5	5	5	4	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5		
4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	3	5	5	5	4	4	4	5	4			
5	3	5	3	2	5	2	5	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	4	4			
4	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5		
5	2	5	4	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	2	5	2	5	3	5	4	2	2	4	3	5

Lampiran III : Hasil Olah Data sebelum di Run

Outer Loading

	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)
X1	0,379		
X10	0,787		
X2	0,718		
X3	0,334		
X4	0,768		
X5	0,366		
X6	0,621		
X7	0,699		
X8	0,688		
X9	0,764		
Y1			0,796
Y10			0,784
Y11			0,185
Y12			0,166
Y2			0,785
Y3			0,681
Y4			0,872
Y5			0,787
Y6			0,850
Y7			0,766
Y8			0,778
Y9			0,778
Z1		-0,221	
Z10		0,813	
Z2		-0,207	
Z3		-0,147	
Z4		-0,173	
Z5		-0,071	
Z6		0,868	
Z7		0,788	
Z8		0,792	
Z9		0,824	

Hasil Olah Data sebelum setelah di Run

Outer Loading

	Beban Kerja (X)	Kinerja (Y)	Kepuasan Kerja(Z)
X10	0,834		
X2	0,805		

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Beban Kerja (X)	Kinerja (Y)	Kepuasan Kerja(Z)
X4	0,800		
X9	0,842		
Y1		0,779	
Y10		0,796	
Y2		0,779	
Y4		0,877	
Y5		0,788	
Y6		0,855	
Y7		0,773	
Y8		0,787	
Y9		0,794	
Z10			0,814
Z6			0,871
Z7			0,791
Z8			0,797
Z9			0,837

Fornell-Lacker

	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)
Beban Kerja (X)	0,636		
Kepuasan Kerja (Z)	0,852	0,591	
Kinerja (Y)	0,914	0,959	0,724

Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)

	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)
Beban Kerja (X)			
Kepuasan Kerja (Z)	0,632		
Kinerja (Y)	0,943	0,831	

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Beban Kerja (X)	0,860	0,884	0,863	0,404
Kepuasan Kerja (Z)	0,741	0,882	0,621	0,349
Kinerja (Y)	0,904	0,934	0,922	0,524

Cross Loading

	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)
X1	0,379	0,096	0,183
X10	0,787	0,695	0,785
X2	0,718	0,788	0,766
X3	0,334	0,079	0,137
X4	0,768	0,792	0,778
X5	0,366	0,078	0,166
X6	0,621	0,335	0,405
X7	0,699	0,437	0,474
X8	0,688	0,445	0,479
X9	0,888	0,868	0,434
Y1	0,764	0,692	0,796
Y10	0,659	0,813	0,784
Y11	0,365	0,090	0,185
Y12	0,366	0,078	0,166
Y2	0,787	0,695	0,785
Y3	0,629	0,564	0,681
Y4	0,759	0,809	0,872
Y5	0,661	0,718	0,787
Y6	0,709	0,868	0,850
Y7	0,718	0,788	0,766
Y8	0,768	0,792	0,778
Y9	0,656	0,824	0,778
Z1	-0,136	-0,221	-0,137
Z10	0,659	0,813	0,784
Z2	-0,104	-0,207	-0,113
Z3	-0,038	-0,147	-0,057
Z4	-0,099	-0,173	-0,098
Z5	0,019	-0,071	-0,001
Z6	0,709	0,868	0,850
Z7	0,718	0,788	0,766
Z8	0,768	0,792	0,778
Z9	0,656	0,824	0,778

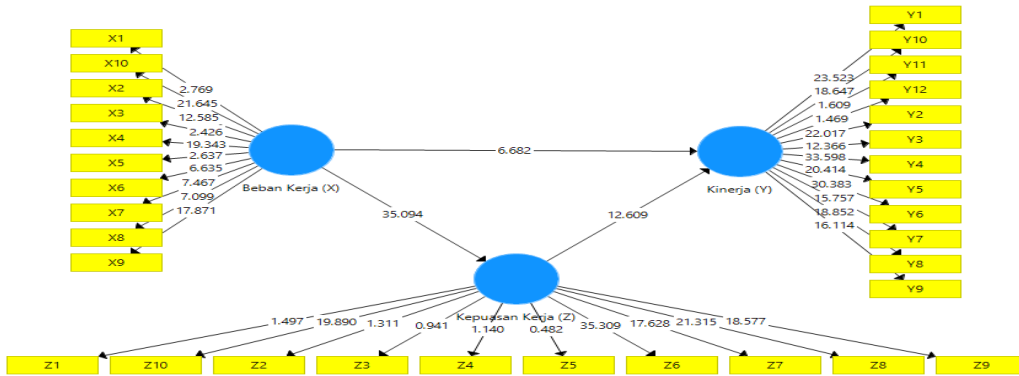
Uji Multikolinier

	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)
Beban Kerja (X)		1,000	3,654
Kepuasan Kerja (Z)			3,654
Kinerja (Y)			

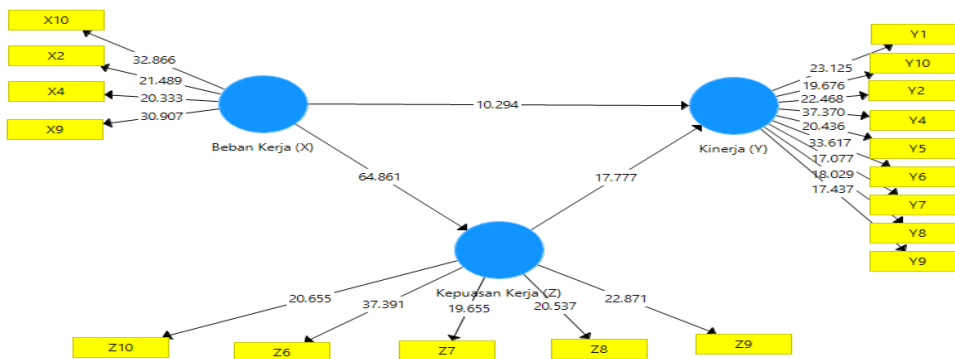
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar Analisis Weight sebelum di Run



Gambar Analisis Weight setelah di Run



Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,852	0,855	0,024	35,903	0,000
Beban Kerja (X) -> Kinerja (Y)	0,352	0,374	0,050	7,101	0,000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,659	0,637	0,050	13,233	0,000
Beban Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,576	0,577	0,033	17,490	0,000

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran IV : Dokumentasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

NUR KHASANAH, Lahir di Gunung Sari pada tanggal 07 Maret 2002. Penulis merupakan anak dari Bapak Dian dan Ibu Siti Aminah. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara, yang mana Defi Puspita Sari, S.Pd adalah kakak kandung penulis. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Negeri 005 Gunung Sari pada tahun 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Gunung Sahilan dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di MAN 3 KAMPAR. Pada tahun 2020 penulis diterima menjadi mahasiswa di Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur mandiri. Pada tanggal 27 Maret 2024 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” kemudian pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis mengikuti ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dengan judul “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Riau”.