

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 BEBAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA (PERSERO)
PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh:

AHMAD AZIS
NIM. 12070113479

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2024**



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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AHMAD AZIS
NIM : 12070113479
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU

DISETUJUI OLEH DOSEN
 PEMBIMBING

Dr. MUHAMMAD AKRIL, S.H. M.Hum
 NIP. 1986040520233211018

MENGETAHUI

DEKAN FAKULTAS
 EKONOMI DAN ILMU SOSIAL



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

KETUA PROGRAM STUDI
 SI MANAJEMEN

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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Azis
 NIM : 12070113479
 Jurusan : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 07 October 2024

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Jhon Afrizal, S.Hi, MA

Sekretaris
 Fatimah Zuhra, S.Si, M.Si

Penguji I
 Tasriani, M.Ag

Penguji II
 Martha Hasanah, SH, MH

- 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 Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : AHMAD A215
 NIM : 12070113479
 Tempat/Tgl. Lahir : KOTA NOPAN, 12 JUNI 2002
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : SI MANAJEMEN
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

PENGARUH BEBAN KERJA DAN FASILITAS KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA
 (PERSERO) PEKANBARU

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, 07 Oktober 2024
 Yang membuat pernyataan



AHMAD A215
 12070113479

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU

Oleh:

AHMAD AZIS
NIM : 12070113479

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru yang berjumlah 112 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *stratified random sampling*. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil nilai *Adjusted R square* 0, 656, bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Fasilitas Kerja sebesar 65,6%, sedangkan sisanya 34,4% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja, Fasilitas Kerja dan 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.

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK FACILITIES ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. POS INDONESIA (PERSERO)
PEKANBARU***

By:

AHMAD AZIS
NIM : 12070113479

This research was conducted at PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru. The purpose of this research is to determine the effect of work load (X1) and work facilities (X2) on employee performance (Y) at PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru, either partially or simultaneously. The population in this study were all employees at PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru, totaling 112 people. The sampling method in this research used stratified random sampling. So the sample in this study was 87 employees. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this research is quantitative using multiple linear regression tests and the data is analyzed using the SPSS program. The research results show that the Workload and Work Facilities variables influence employee performance both partially and simultaneously. The result of the Adjusted R square value is 0.656, that the Employee Performance variable can be explained by the Work Load and Work Facilities variables of 65.6%, while the remaining 34.4% is another variable that was not examined in this research.

Keywords: Workload, Work Facilities and Employee Performance



KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Al-hamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada Orang Tua tercinta dan tersayang, yaitu Ayahanda dan Ibunda, Abang dan Adik saya serta saudara dan sepupu saya yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang turut meluangkan waktunya dalam membantu penulis.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, terkasih dan tersayang, Ayahanda Ahmad Salam Dalimunthe, yang sudah bekerja keras agar penulis bisa selesaikan pendidikannya, dan tiada henti-hentinya mendoakan, memberi dorongan moril maupun materil kepada penulis selama menempuh pendidikan serta (Almh)



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 milik UIN Suska Riau

1. Elia Herawati Nasution selaku ibunda tercinta penulis yang sudah lama meninggal semoga beliau bangga dengan perjuangan anaknya.
2. Kedua saudara penulis, kakak Nurazizah Dalimunte dan abang Ahmad Yunus yang sudah mendoakan, memberikan motivasi dan materil untuk penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Kamarruddin, S,Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Dr. Julina, SE, M. Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
8. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak Dr. Muhammad April, SH.,M.Hum selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
10. Ibu Yessi Nesneri, S.E., M.M selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
 11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
 12. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 13. Sahabat, kanda, ayunda dan adinda sehimpun secita HMI komisariat FEKONSOS yang menjadi rumah untuk penulis berhimpun dan berproses hingga menyelesaikan skripsi ini.
 14. Sahabat penulis, Dendy Suherman, Dwiyan syahdi, Fahrizal Saleh, M. Arif Irnanda, Sahman Tawar Tanjung yang sudah membatu penulis hingga menjadi sumber motivasi, tempat bertukar pikiran, tempat berkeluh-kesah dirumah perjuangan Sekretariat HMI Komisariat FEKONSOS.
 15. Seluruh teman seperjuangan saya dikelas Manajemen A dan kelas MSDM A.
 16. Terimakasih Kepada Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT.
Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini.
Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun

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.

yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, Agustus 2024

Penulis,

AHMAD AZIS
NIM: 12070113479

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
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Beban Kerja	16
2.2.1 Definisi Beban Kerja	16
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	17
2.2.3 Indikator Beban Kerja	19
2.2.4 Jenis Beban Kerja	20
2.3 Fasilitas Kerja	20
2.3.1 Definisi Fasilitas Kerja	20
2.3.2 Karakteristik Fasilitas Kerja.....	22
2.3.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja dan Tujuannya	23
2.3.4 Indikator Fasilitas Kerja	24
2.4 Kinerja Karyawan	25
2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	25
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	25
2.4.3 Indikator Kinerja	30
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	32
2.5.1 Hubungan Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.5.2 Hubungan Variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.6 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja.....	34
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Fasilitas Kerja	34
2.6.2 Pandangan Islam tentang Beban Kerja.....	35

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.

2.6.3	Pandangan Islam tentang Kinerja.....	36
2.7	Penelitian Terdahulu	38
2.8	Kerangka Pemikiran	45
2.9	Definisi Konsep Operasional Variabel	43
2.10	Variabel Penelitian.....	46
2.11	Hipotesis Penelitian	46
BAB III	METODELOGI PENELITIAN.....	48
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	48
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	48
3.2.1	Jenis Data	48
3.2.2	Sumber Data	48
3.3	Teknik Pengumpulan Data	49
3.3.1	Kuesioner (Angket)	49
3.3.2	Interview (Wawancara)	50
3.3.3	Observasi	50
3.4	Populasi dan Sampel.....	51
3.4.1	Populasi	51
3.4.2	Sampel	51
3.5	Teknik Pengambilan Sampel	52
3.6	Teknik Analisis Data	53
3.7	Uji Kualitas Data	54
3.7.1	Uji Validitas	54
3.7.2	Uji Reabilitas	54
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.8.1	Uji Normalitas	55
3.8.2	Uji Multikolinieritas	55
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	56
3.8.4	Uji Autokorelasi	56
3.9	Uji Regresi Linier Berganda.....	56
3.10	Uji Hipotesis	57
3.10.1	Uji Parsial (Uji T).....	57
3.10.2	Uji Simultan (Uji F)	58
3.10.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	60
4.1	Sejarah Singkat PT. Pos Indonesia	60
4.2	Visi dan Misi PT. Pos Indonesia.....	61
4.3	Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia	62
BAB V	PEMBAHASAN	64
5.1	Hasil Penelitian	64
5.1.1	Karakteristik Responden	64

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.

5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	66
5.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
5.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1) ...	69
5.2.3	Analisis Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X2)	70
5.3	Uji Kualitas Data	72
5.3.1	Uji Validitas	72
5.3.2	Uji Reliabilitas	74
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	75
5.4.1	Uji Normalitas	75
5.4.2	Uji Multikolinearitas	76
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	77
5.4.4	Uji Autokorelasi	78
5.5	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	78
5.6	Uji Hipotesis	80
5.6.1	Uji Parsial (uji T).....	80
5.6.2	Uji Simultan (uji F)	82
5.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R²)	83
5.7	Pembahasan	84
5.7.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
5.7.2	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
5.7.3	Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	86
BAB VI	PENUTUP	88
1.1	Kesimpulan	88
1.2	Saran	89
	DAFTAR PUSTAKA	89
	LAMPIRAN	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	45
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	62



- 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 I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya manajemen yang baik untuk mencapai tujuan yang optimal. (Hasibuan, 2016) Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu faktor yang menentukan suatu perusahaan berhasil atau gagal adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia di suatu perusahaan merupakan penentu dalam perusahaan, baik perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan dan menentukan tujuan perusahaan. (Kasmir, 2016) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik, sehingga perusahaan berhasil mencapai visi dan misi. Hal terpenting dalam mengelola sumber daya manusia adalah dapat meningkatkan kinerja agar tetap optimal.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan

- 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 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.

erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya andil besar dari dalam organisasi itu sendiri. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat melajukan organisasi. Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan dari setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan. Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu perusahaan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Karyawan bekerja di PT. Pos Indonesia tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktivitas.

PT Pos Indonesia (persero) Pekanbaru merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak dibidang layanan jasa pengiriman barang. PT Pos Indonesia (Persero) *Processing Center* ini memiliki beberapa bagian, yaitu bagian


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.

Distribusi; bagian Paket Pos dan Antar Paket Pos; bagian Pos Internasional, bagian Umum, IT dan saran; bagian Antar; bagian Surat Pos; bagian Mutu. Di era saat ini sudah banyak bermunculan perusahaan swasta yang sama dalam bidang layanan jasa pengiriman barang seperti J&T, JNE dan SICEPAT. Ini membuat PT Pos Indonesia harus bersaing dengan kompetitor lainnya, dengan cara tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

PT Pos Indonesia (persero) Pekanbaru sebagai kantor tempat semua kegiatan pengiriman dan penerimaan barang untuk kota pekanbaru dan diluar kota pekanbaru. Dari PT Pos Indonesia didapatkan data laporan yang bisa dilihat dari tabel berikut mengenai masalah surat atau paket pos yang berhasil dikirim ataupun gagal dikirim dan dalam proses serta pelanggan yang komplain ke pihak kantor pos.

Tabel 1.1 Jumlah surat/paket pos yang dikirim, gagal dikirim dan dalam proses serta tingkat komplain pelanggan pada 2019-2023

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah	Dikirim	Gagal dikirim	Dalam Proses	Komplain pelanggan
1.	2019	81 orang	380.682	378.964	1.517	201	187
2.	2020	87 orang	312.473	311.217	1.029	227	217
3.	2021	105 orang	270.482	268.248	1.999	235	215
4.	2022	112 orang	280.550	277.917	2.207	426	289
5.	2023	112 orang	351.216	346.512	4.130	574	423

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, 2024

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari tahun 2019 sampai tahun 2023 tingkat komplain pelanggan meningkat dikarenakan adanya keterlambatan paket, adanya paket yang gagal dikirim dan adanya kerusakan dari paket yang diterima oleh pelanggan PT. POS Indonesia Pekanbaru. Bisa diartikan bahwa kinerja karyawan PT. POS Indoneia Pekanbaru belum maksimal.

**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 **Kasmir (2016)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan dalam satu periode tertentu. Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain beban kerja dan Fasilitas Kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Pengaruh karyawan dalam perkembangan perusahaan sangat besar, perlunya penataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kerja yang optimal dan menghindari penurunan motivasi yang dilakukan karyawan. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan yang



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.

mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang diatas standar Ketiga, beban kerja yang dibawah standar. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Berikut data yang diperoleh penulis dalam melakukan *preliminary research* dengan jumlah 20 responden mengenai beban kerja karyawan pada perusahaan tersebut yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Preliminary Research Mengenai Beban Kerja pada PT. POS Indonesia

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
Beban Kerja	Beban Waktu	0	1	16	0	3	20	55	2,75
	Beban Mental	0	1	17	0	2	20	57	2,85
	Beban Fisik	0	2	12	5	1	20	55	2,75
Skor rata rata									2,78

Sumber: Hasil preliminary research 2024

Berdasarkan Tabel *preliminary research* diatas, beban kerja karyawan pada perusahaan tersebut, mempunyai skor rata-rata 2,78 yang artinya 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.

karyawan dapat dikatakan kurang sesuai. Semakin banyaknya paket yang masuk menjadikan beban karyawan semakin banyak dan mengakibatkan karyawan kelelahan, berkurangnya semangat karyawan dan bahkan karyawan mengalami sakit pada bagian mata yang dikarenakan harus menggunakan komputer dalam waktu yang lama karena banyaknya paket yang harus dikirimkan sesuai jangka waktunya. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka kinerja karyawan akan menurun.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap pegawai didalam menunjang kinerja. Dalam pencapaian tujuan organisasi di dalam perusahaan harus benar-benar dapat perhatian dari perusahaan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai bagi para pegawainya. Perusahaan harus sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang diperlukan dalam menunjang kinerja agar semangat dari karyawan bertambah sehingga output yang dihasilkan karyawan semakin meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. **Apriyadi (2017)** mengemukakan bahwa segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak perusahaan untuk mendukung kenyamanan pelanggan. fasilitas kerja banyak terjadi kerusakan pada alat kantor sebagai penunjang kinerja karyawan. Selain itu, fasilitas yang kurang memadai menjadi faktor penghambat karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan.



Tabel 1.3 Jumlah Fasilitas Kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru Dari Tahun 2020 Sd 2023

No	Nama Fasilitas	2020			2021			2022			2023		
		Jmlh	Baik	Rusak	Jmlh	Baik	Rusak	Jmlh	Baik	Rusak	Jmlh	Baik	Rusak
1	Komputer	57	55	2	61	57	4	65	61	4	65	62	3
2	Printer	27	25	2	27	26	1	30	26	4	36	33	3
3	Alat Scan Barcode	13	10	3	10	8	2	10	9	1	9	7	2
4	Cap Palu	3	3	0	3	2	1	2	2	0	2	2	0
5	Keranjang Barang	15	14	1	13	11	2	11	9	2	10	7	3
6	Kipas Angin	21	18	3	25	23	2	18	15	3	15	12	3
7	Mobil	8	7	1	10	9	1	11	10	1	11	10	1
8	Motor	25	24	1	25	24	1	23	23	0	25	23	2
9	Timbangan	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, 2024

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa fasilitas kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) masih kurang memadai dilihat dari jumlah karyawan yang banyak dan masih sering sering mengalami kerusakan. Jumlah karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru itu sendiri berjumlah 112 orang.

Sehingga jumlah karyawan dengan fasilitas yang minim tersebut tentu tidak efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil wawancara peneliti bersama bapak Engga pada bagian distribusi menyatakan bahwa fasilitas yang ada di perusahaan belum cukup memadai sehingga karyawan belum melakukan pekerjaan secara optimal. Untuk menunjang kinerja karyawan perusahaan tentu dapat memberikan fasilitas yang cukup, artinya bahwa perkembangan pada fasilitas kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap penunjang kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia. Semakin bagus fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka para karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Demikian pula sebaliknya, minimnya fasilitas yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

diberikan perusahaan kepada karyawan, maka tidak optimal pula pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sehingga tujuan dari perusahaan tidak tercapai dengan baik sesuai target dari perusahaan. Maka dari itu fasilitas kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan hal tersebut akibatnya beban kerja menjadi tidak seimbang, karena ternyata salah satu karyawan menumpuk pekerjaan karena ketidakhadiran karyawan tersebut, sehingga tidak dapat diselesaikan dengan baik, kualitas pekerjaan juga menurun, bahkan kesalahan yang terjadi cenderung menjadi kurang disiplin.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul : **“Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru?
2. Apakah Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru?
3. Apakah Beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah dan memperoleh ilmu pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan untuk memajukan bisnis serta mengetahui sejauh mana pengaruh Beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi oleh peneliti selanjutnya yang meneliti masalah serupa ataupun yang berkaitan.

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

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas didalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut berkaitan antara satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang teori-teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa Menganalisa hasil penelitian berdasarkan fakta dan data dengan menggunakan metode yang telah di tentukan.

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 : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat di tarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.



- 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 II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2016) Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sehingga dapat diartikan juga bahwa Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

(Mangkunegara, 2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan (Kasmir, 2016) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

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. 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.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun dalam kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia memiliki 2 fungsi yaitu: fungsi manajerial dan fungsi operasional Yang dikemukakan oleh (**Hasibuan, 2017**) dalam buku manajemen sumber daya manusia menyatakan sebagai berikut:

1) Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

b. Pengorganisasian (*organization chart*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai

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.

tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2) Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

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.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

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.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Definisi Beban Kerja

Menurut (Munandar, 2019) Beban kerja dapat di bedakan ke dalam beban kerja berlebih atau beban kerja sedikit “ kuantitatif” yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit “ kualitatif” yaitu jika seorang tidak mampu melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Sunyoto (2012) beban kerja yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah 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.

karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Menurut **(Hariyati, 2018)** Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas dan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik maupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut **(Koesomowidjojo, 2017)** Faktor–Faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua faktor yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi kepuasan, keinginan atau persepsi.

- a. Jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh instansi dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan.
- b. Motivasi seseorang akan menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentu dapat menyebabkan seseorang pegawai dalam

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.

melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh instansi.

- c. Kepuasan akan bidang kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk mempengaruhi beban kerja pegawai. Ketika pegawai merasa tidak puas akan bidang kerja yang di jalannya, akan mempengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang di jalannya teras berat dan sulit berdampak pada kinerja pegawainya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti :

- a. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya. Pada puncak pegawai akan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.
- b. Tugas–tugas fisik yang dimaksud adalah hal–hal yang berhubungan dengan alat–alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang di hadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

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.

Organisasi kerja hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus di emban oleh setiap pegawai karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan psikis maupun fisik dari setiap pegawai tentu akan meningkatkan dampak tekanan saat bekerja.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut (**Koesomowidjojo, 2017**) Indikator beban, diantaranya yaitu:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan sop tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang di berlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang di tetapkan instansi tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang di terima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang di sediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang di berikan akan semakin besar beban kerja yang dirasakan pegawai.



2.2.4 Jenis Beban Kerja

Menurut **Koesmowidjodo (2017 : 22)** jenis-jenis beban kerja yaitu:

- 1) Beban kerja kuantitatif, yakni beban kerja yang menunjukkan jumlah atau besarnya pekerjaan yang harus dilaksanakan, seperti tingginya jam kerja, besarnya tekanan kerja, atau besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
- 2) Beban kerja kualitatif, yakni beban kerja yang berhubungan dengan kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.3 Fasilitas Kerja

2.3.1 Definisi Fasilitas Kerja

Didalam suatu perusahaan diperlukan adanya fasilitas yang dapat menunjang kegiatan kantor sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai, fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penjelasan tugas.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas. Menurut (**Moenir Munawirsyah, 2017**) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh



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.

pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Ranupandjojo dan Husnan (**Anggraeni, Baharudin, dan Mattalatta, 2018**) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Husnan (**Wahyuni, 2014**) mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

Selanjutnya menurut (**Moenir 2016**) fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaanya (utilization) terdiri dari 3 golongan, yaitu:

1) Peralatan Kerja

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.

2) Perlengkapan Kerja

Yaitu semua jenis bendayang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah

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.

kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh, perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture;

3) Perlengkapan bantu atau fasilitas

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

2.3.2 Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut **Hartono (2017:501)** karakteristik dari sarana dan pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- 1) Mempunyai bentuk fisik.
- 2) Dipakai atau digunakan secara aktivitas dalam kegiatan normal perusahaan.
- 3) Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.
- 4) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari teori diatas dapat diketahui bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk menasejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas 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.

karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

2.3.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja dan Tujuannya

Menurut Sofyan (2014) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, dan lainnya.
- 3) Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya).
- 4) Peralatan investaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti investaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.
- 5) Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang meruoakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan perdagangan.
- 7) Alat transportasi. Yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, motor dan lainnya.

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.

2.3.4 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut **Moenir (2004)** dalam (**Jufrizen F. P., 2021:7**) Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu: Fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

1) Fasilitas Alat Kerja

Fasilitas alat kerja merupakan alat yang wajib ada di dalam perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan. Fasilitas alat kerja berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau memproses sesuatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan kegunaan.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Semua benda yang digunakan sebagai alat bantu tidak langsung dalam proses produksi tetapi sifatnya hanya sebagai pelancar dalam bekerja dan menambah kenyamanan karyawan, misalnya seperti gedung dengan segala yang diperlukan, alat komunikasi, mebel, tempat parkir, dll.

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas social adalah fasilitas yang digunakan karyawan dan berfungsi social. Fasilitas social merupakan kebutuhan individu karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Fasilitas social dalam perusahaan antara lain adanya kamar mandi, tempat beribadah, kendaraan, dll.



2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja menurut **(Kasmir, 2016)** adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

(Mulyadi, 2015) menjelaskan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya sebagai hasil dari kemampuan, pengalaman, keuletan dan waktu.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam **(Kasmir, 2016)** tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti ini yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan

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.

keahlian makan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, makan akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada

dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh- sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

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 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.

6) Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

8) Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya

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.

pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja bersungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya waktu kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

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.

Luthan dalam (Kasmir, 2016) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti:

- 1) Pengetahuan
- 2) Pekerjaan
- 3) Keahlian
- 4) Serta bagaimana seorang merasakan peran yang dibawakannya

(Nitisemito, 2008) mengatakan terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain :

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
- 2) Penempatan kerja yang tepat.
- 3) Pelatihan dan promosi.
- 4) Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
- 5) Hubungan dengan rekan kerja.
- 6) Hubungan dengan pemimpin.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut **(Kasmir, 2016)** indikator kinerja 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.

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) Kuantitas (jumlah)

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 aktifitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaanyang lebih baik.

Sedangkan menurut **(Dharma, 2012)** bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal- hal sebagai berikut :

- 1) kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang baru diselesaikan atau dicapai.
- 2) Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.

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) Ketepatan waktu, yang sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

(Dharma, 2012) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Konsisten
- 2) Tepat
- 3) Menantang
- 4) Dapat diukur
- 5) Dapat dicapai
- 6) Disepakati
- 7) Dihubungkan dengan waktu
- 8) Berorientasikan kerja kelompok

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karena beban kerja yang diberikan kepada pegawai yang sesuai akan menghasilkan kerja yang maksimal. Namun jika beban kerja diberikan kepada karyawan yang tidak sesuai maka akan menghasilkan penurunan kinerja pegawai tersebut.

Menurut (Sopiah, 2018) Beban kerja merupakan hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena karyawan merasa beban kerjanya terlalu banyak. Seorang karyawan tentunya harus memperhatikan beban kerja untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan kinerja yang tinggi.



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.

Setiap perusahaan memiliki standar kerja karyawan, dengan beban kerja yang tidak sesuai keterampilan, pengetahuan dan usia karyawan akan menimbulkan beban kerja yang berlebih sehingga karyawan merasa stress dan dapat mempengaruhi standar kerja karyawan yang telah ditetapkan instansi. Oleh sebab itu, atasan harus memperhatikan beban kerja yang akan diberikan kepada karyawannya sesuai dengan kriteria yang mampu mengemban beban kerja yang akan diberikan sehingga tercapainya kinerja yang maksimal

2.5.2 Hubungan Variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan suatu perusahaan karena fasilitas kerja yang baik dan alat yang sesuai akan mendukung kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Kurangnya fasilitas kerja yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan dapat menurunkan kualitas layanan dan kinerja yang rendah dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki fasilitas lengkap dan terawat. Penyediaan fasilitas kerja erat kaitannya dengan kemampuan suatu perusahaan, namun pada umumnya terdapat beberapa fasilitas yang sering disediakan antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, transportasi, konsumsi dan perumahan. Menurut **Runtunuwu (2020)**, fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan.



2.6 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Fasilitas Kerja

Menurut **Haffidhunin (2003)** dalam buku manajemen syariah dalam praktik menyatakan bahwa Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya. Allah swt. berfirman dalam surat Al-Isra ayat 70.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ
عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (٧٠)

Artinya : *“Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.(Q.S Al- Israa’ ayat 70).*

Menurut Munda, (2019), seorang pakar psikologi islam, yang berpendapat fasilitas artinya segala sesuatu yang bisa mempermudah upaya serta memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Islam menempatkan bekerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang halal dan thayiban termasuk kedalam jihad di jalan Allah yang nilainya sejajar dengan melaksanakan rukun Islam.

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.

Fasilitas kantor yang di sedia tentu untuk membantu memperlancar pekerjaan para pegawai, namun menurut islam fasilitas kantir yang disediakan juga memiliki ketentuan penggunaannya. Fasilitas kantor yang digunakan untuk kepentingan pribadi baik di waktu jam kerja atau diluar jam kerja tanpa izin, jika tidak mengurangi nilai benda barang itu dinamakan ghasab dan jila sampai mengurangi nilai benda itu dinamakan mencuri. Ghasab dan mencuri itu hukumnya haram.

Hal ini berdasarkan firman Allah SWT :

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ
النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ □ ١٨٨ ○

Artinya : “*Janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada para hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui.* (Q.S Al-Baqarah’ ayat 188).

2.6.2 Pandangan Islam tentang Beban Kerja

Menurut **Thorik Gunara (2021)** mengatakan pengusaha harus mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki perusahaan sebelum menentukan target. Jika pengusaha memaksakan kehendak, karyawannya akan mengalami kegagalan atau tidak mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, membebani pekerjaan yang berlebihan kepada bawahan sangat tidak diperkenankan untuk dilakukan. Manusia bukan la mesin yang bisa bekerja 24 jam karena manusia butuh beristirahat saat bekerja. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.s Al-an’am : 96



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.

فَالِقُ الْإِصْبَاحِ وَجَعَلَ اللَّيْلَ سَكَنًا وَالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ حُسْبَانًا ذَلِكَ تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ

Artinya : Dia menyingsingkan pagi dan menjadikan malam untuk beristirahat, dan (menjadikan) matahari dan bulan untuk perhitungan. Itulah ketetapan Allah Yang Mahaperkasa, Maha Mengetahui. (Q.S. Al-an'am: 96).

Berdasarkan ayat di atas diketahui setiap waktu memiliki fungsi masing masing dimana siang untuk bekerja dan malam untuk istirahat. Allah melarang hamba nya untuk melakukan hal-hal berlebihan, jangan sampai aktifitas yang di lakukan melebihi batas yang akhir nya akan mendzalimi diri kita sendiri. Tenaga yang di paksakan akan merugikan diri sendiri.

2.6.3 Pandangan Islam tentang Kinerja

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Sebagai pekerja seahsusnya melakukan penilaian terhadap diri sendiri. dan harus melakukan penialain kinerja baik sebagai hamba maupun pekerja, Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu, Allah berfirman dalam surah At-taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S.At-Taubah:105)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan seseorang muslim bekerja adalah mencari keridhaan allah SWT dan mendapatkan keutamaan



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.

kualitas dan hikmah dari hasil yang diperoleh yang dikerjakan. Maka dari itu akan menciptakan kinerja yang baik. Kinerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan semua tugas yang bertanggung jawab. Tugas biasanya didasarkan pada indikator keberhasilan yang ditetapkan bahwa pegawai diketahui mencapai tingkat kinerja tertentu. Tetapi sebaliknya Al-qur'an menggariskan golongan yang baik bagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak bertaqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya. Firman Allah dalam Al-qur'an Surat Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظَلَّمُونَ َ

Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.

Dari ayat tersebut Allah pasti akan membalas semua perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka lakukan. Ini berarti bahwa mereka yang melakukan pekerjaan dengan baik dan berhasil dalam pekerjaannya akan menguntungkan instansi. Di sisi lain, menurut islam kinerja adalah bentuk atau jalan individu menuju aktualisasi diri. Kinerja adalah bentuk nilai, keyakinan, dan pemahaman konkret yang didukung, berdasarkan prinsip moral yang kuat, dan dapat memotivasi anda untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas. Mereka yang melakukan yang terbaik dimata Allah adalah orang-orang yang sholeh. Al-qur'an Surat Al-jumu'ah ayat 10 berbunyi

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.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝

Artinya : Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan pekerjaan umat islam adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan untuk mencapai keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika dua hal ini menjadi dasar pekerjaan, maka akan mendapatkan hasil yang baik. Hasil terbaik adalah melakukan yang terbaik. Rasulullah SAW bersabda: Pekerjaan terbaik adalah usaha ketika pekerjaan melakukan yang terbaik (HR. Ahmad)

Oleh karena itu dari sudut pandang islam, orientasi kinerja tidak hanya untuk memaksimalkan keuntungan menggunakan metode evaluasi kinerja tradisional, tetapi orientasi kinerja adalah dimensi yang lebih luas dan lebih komprehensif, yaitu investor pemangku kepentingan kami, termasuk pegawai, pelanggan, pemasok, komunitas, lingkungan, atau generasi sosial dan masa depan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Publikasi	Tahun	Hasil Penelitian
1	Yuliana Fransiska Bunga, Antonius Philippus Kurniawan, Yustina Olivia Da Silva	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan	Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis	2023	Variabel Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila variabel Fasilitas Kerja ditingkatkan maka kinerja Pegawai

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.

		Sipil Kabupaten Sikka			akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Apabila Variabel Beban Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang Signifikan.
2.	Juliet Julia Mercy Monde, Riane Johnly Pio, Joula J. Rogahang	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan	Jurnal Unsrat, Productivity, Vol. 3 No. 2, 2022	2022	Dalam penelitian ini pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di temukan adanya pengaruh yang positif signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Yang artinya fasilitas kerja yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Ratahan sudah memadai maka dari itu dapat meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan dapat menggunakan segenap kemampuan nya secara maksimal untuk

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.

					menghasilkan hasil kerja yang optimal.
3.	Rona Fil Jannah	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)	Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol. 9 No.2	2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah seimbang dan sesuai dengan kemampuan karyawan, belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4.	Malik Abdul Rohman	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri	Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851	2021	Berdasarkan hasil penilaian terhadap Variabel Beban Kerja, Variabel Stres Kerja, dan Variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian bahwa untuk variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

		Cabang Sukabumi			Beban Kerja bahwa dari 10 indikator, semua indikator yang dinilai setuju oleh responden.
5.	Chairul Ichsan, Vol. 1, No. 01	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Medan	JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation	2019	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Rudy Iryanto, Ahruddin , Trisnowati Josiah	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus: Stie Lampung Timur)	Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 5, No 1, 2019	2019	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
7.	Novi Syahrianti, Hasmin, Gunawan, e-ISSN : 2614-851X, Vol 1, No 1	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor	Journal Of Management Vol 1, No. 1	2018	Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel yang paling signifikan antara fasilitas kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

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.

		KPU Provinsi Sulawesi Selatan			peawai adalah variabel motivasi kerja.
8	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No. 4 Tahun 2018	2018	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.
9	Rintama Sitompul	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di	JISPAR, Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan. Volume 7,	2018	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh secara individual dan bersama sama

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.

		Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya	Issue 1 (2018) ISSN 2089-6123		variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan
10.	Kadek Ferrania Paramitadewi	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 ISSN : 2302-8912	2017	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan

Sumber: Jurnal Hasil Penelitian Terdahulu

2.8 Definisi Konsep Operasional Variabel

Tabel 2. 2 Definisi Konsep Variabel Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Beban Kerja (X1)	Menurut (Hariyati, 2018) Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas dan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi.	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017)	Likert

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

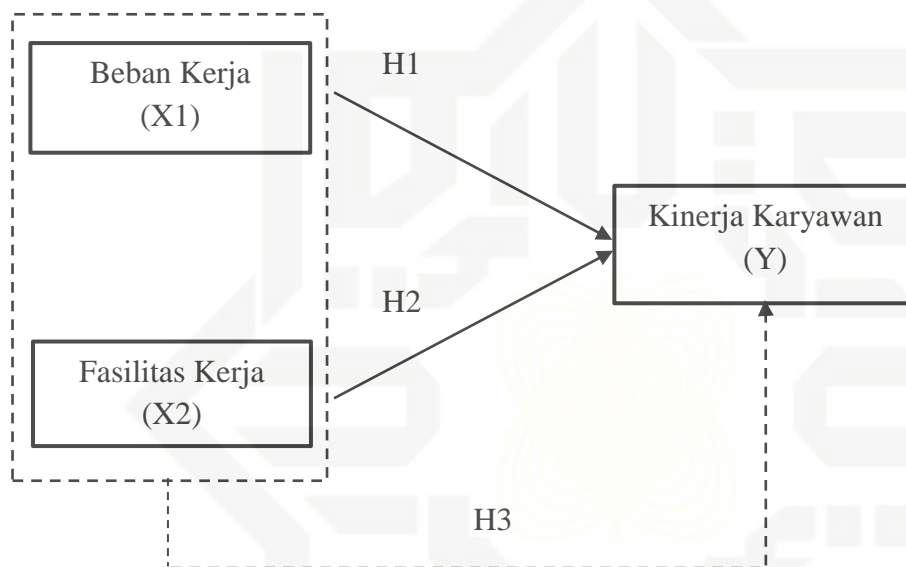
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.	Fasilitas Kerja (X2)	Menurut (Moenir Munawirsyah, 2017) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.	1. Fasilitas Alat Kerja 2. Fasilitas Perlengkapan Kerja 3. Fasilitas Sosial Menurut Moenir (2004)	Likert
3.	Kinerja Karyawan (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).	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas(jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016).	Likert

2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah paduan terkait hubungan antar variabel yang tersusun dari berbagai teori yang sudah dideskripsikan (Sugiyono, 2019:96). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: sugiyono, 2019

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) (Sugiyono, 2019:228).

Keterangan:



Pengaruh Secara Parsial



Pengaruh Secara Simultan

1. Variabel Independen

X1: Beban Kerja

X2: Fasilitas kerja

2. Variabel dependen

Y : Kinerja Karyawan



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.

2.10 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (independent), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau pengaruh variabel terikat (dependent). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah
 - a. Beban Kerja (X1)
 - b. Fasilitas Kerja(X2)
2. Variabel terikat (dependent), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah
 - a. Kinerja karyawan (Y)

2.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji berdasarkan pengalaman. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dikatakan sebagai rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah:

- H1: Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru
- H2: Diduga terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru
- H3: Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru

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.



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

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman No. 229, Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Desember 2023 sampai selesai penelitian ini.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

3.2.1 Jenis Data

1. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar.
2. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring.

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2017:193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

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. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017:193) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan Pengaruh Beban Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Pekanbaru.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2019:199). Kriteria untuk peringkat nilai dijelaskan dalam penelitian ini, bersama dengan pilihan jawaban berikut:

Tabel 3. 1 Kriteria Skor Penilaian

No.	Kriteria	Skor	Interval
1.	Sangat Setuju (SS)	5	80% - 100%
2.	Setuju (S)	4	60% - 79,99%
3.	Cukup Setuju (CS)	3	40% - 59,99%
4.	Tidak Setuju (TS)	2	20% - 39,99%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	<20%

Sumber : Sugiyono, 2019.

3.3.2 Interview (Wawancara)

Interview adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi melalui tanya jawab. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun menggunakan telepon yang diberikan kepada karyawan yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

3.3.3 Observasi

Menurut (Sugiyono, 2018:229). observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

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.

Bungin (2012) mengemukakan beberapa bentuk observasi, yaitu:

1. Observasi partisipasi adalah (participant observation) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan di mana peneliti terlibat dalam keseharian informan.
2. Observasi tidak terstruktur ialah pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan.
3. Observasi kelompok ialah pengamatan yang dilakukan oleh sekelompok tim peneliti terhadap sebuah isu yang diangkat menjadi objek penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono, 2019:126**). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 112 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda di PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (**Sugiyono,**

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.

2019). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam peneliti dalam penelitian ini dengan rumus Slovin berdasarkan pada ketentuan (Sugiyono, 2012).

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\
 &= \frac{112}{1+112(0,05)^2} \\
 &= \frac{112}{1+0,28} \\
 &= \frac{112}{1,28} = 87,5 = 87
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dari hasil yang diperoleh diatas yaitu 87,5 merupakan bilangan berkoma, maka pada perhitungan yang menghasilkan bilangan berkoma sebaiknya dibulatkan kebilangan bulat terdekat. Sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 87 orang responden.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Secara umum teknik pengambilan sampel dibedakan menjadi dua macam, yaitu Probability Sampling dan Nonprobability Sampling. Probability Sampling digunakan ketika terdapat peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan Nonprobability Sampling digunakan ketika tidak terdapat peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini mengambil sampel dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling dalam probability Sampling.

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 **Sugiyono (2019)** pengertian dari Proportionate Stratified random sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan menghitung jumlah sampel tiap bagian (Divisi) menggunakan rumus ini

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

- n_i : jumlah sampel tiap bagian (divisi)
- N_i : jumlah populasi tiap bagian (divisi)
- N : Total populasi keseluruhan bagian (divisi)
- n : Total sampel menurut Slovin

Tabel 3. 2 Teknik pengambilan sampel

NO.	Jenis bagian	Populasi	Sampel
1	EGM KCU	5	4
2	SDM dan Dukungan Umum	2	1
3	Keuangan dan Aset	5	4
4	Operasi Kurir	48	38
5	Solusi IT	5	4
6	Pelayanan Outlet dan Operasi Cabang	37	29
7	Penjualan Korporat Kurir dan Logistik	5	4
8	Penjualan Bisnis Jasa Keuangan	2	1
9	Penjualan Ritel dan Kemitraan	3	2
	Total	112	87

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif disebut sebagai analisis statistik karena dalam mengelola dan menggunakan rumus-rumus statistika. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh terhadap Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru.



3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur.

Menurut Sugiyono (2018:267) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pernyataan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrument itu dianggap valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dianggap tidak valid.

3.7.2 Uji Reabilitas

Ketika sebuah instrumen digunakan berulang kali untuk mengukur suatu item atau respons, reliabilitasnya dievaluasi untuk menentukan seberapa konsisten atau teratur temuan pengukuran diperoleh. Jika jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konstan atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel (Ghozali, 2021). Kriteria untuk Uji Reliabilitas:

1. Jika suatu konstruk atau variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka dianggap reliabel.

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. Jika suatu konstruk atau variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,6 maka dianggap tidak dapat dipercaya.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Uji t dan f, seperti yang sudah menjadi pengetahuan umum, memberi asumsi bahwasannya nilai residual ikut ke pendistribusian normal Uji statistik untuk jumlah sampel kecil menjadi salah jika asumsi ini dilanggar. Upaya guna melakukan deteksi apakah residual terdistribusi dengan normal ataupun tidak yakni melalui pengamatan grafik histogram yang melakukan perbandingan pada data observasi yang mana pendistribusiannya mendeteksi pendistribusian normal.

Pendistribusian normal nantinya akan terbentuklah segaris diagonal serta plotting data residual terbanding melalui garis diagonal. Jikalau data disebar di sekitaran garis diagonal beserta ikut ke arah garis diagonal maupun grafik histogramnya, menunjukkan bahwasannya pola pendistribusian normal, oleh karenanya model regresi sudah terpenuhi pada asumsi normalitas (**Ghozali, 2021**).

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan guna pelaksanaan pengujian apakah dalam model regresi dijumpai terdapatnya kaitan tiap variabel bebas (**Ghozali, 2021**). Guna mendeteksi ada ataupun tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi ialah:



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. Besaran nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≥ 10
2. Besaran nilai Tolerance $\leq 0,10$

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali, 2021).

3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W di bawah -2 , berarti autokorelasi positif
- b. Jika angka D-W di atas $+2$, berarti autokorelasi negatif
- c. Jika angka D-W di antara -2 sampai $+2$, maka tidak ada autokorelasi

3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana variabel X terdiri dari Beban Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan variabel (Y) adalah 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.

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependent dengan dua atau lebih variabel independent (Arikunto, 2006). Untuk pengujian dalam penelitian ini digunakan program SPSS 25.

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dalam persamaan, yaitu:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Beban Kerja

X2 = Fasilitas Kerja

a = Konstanta

b1,b2 = Koefesien Regresi

e = Standart Error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apa variabel bebas secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi atau keberartian setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

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.

Apabila t hitung $>$ t tabel atau $\text{sig} < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit.

Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (degree of freedom) $- n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika F hitung $>$ F tabel, atau $\text{sig} < 0,05$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Jika F hitung $<$ F tabel, atau $\text{sig} > 0,05$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel independen untuk memperhitungkan perubahan variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan persentase variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi = 1 yang artinya variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

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 PT. Pos Indonesia

PT. Pos Indonesia merupakan badan usaha milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang jasa pengiriman surat dan telegraf yang berdiri sejak masa pemerintahan Belanda. Kantor Pos pertama di Indonesia adalah di Batavia yang didirikan oleh Gubernur Jendral GW. Baron pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawadan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda.

Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantor Pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan kantorpos. Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan. Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giro pos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero).

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.

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota / kabupaten, hamper 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sedah memiliki lebihdari 3.800 Kantor posonline, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat (Posindonesia, 2018).

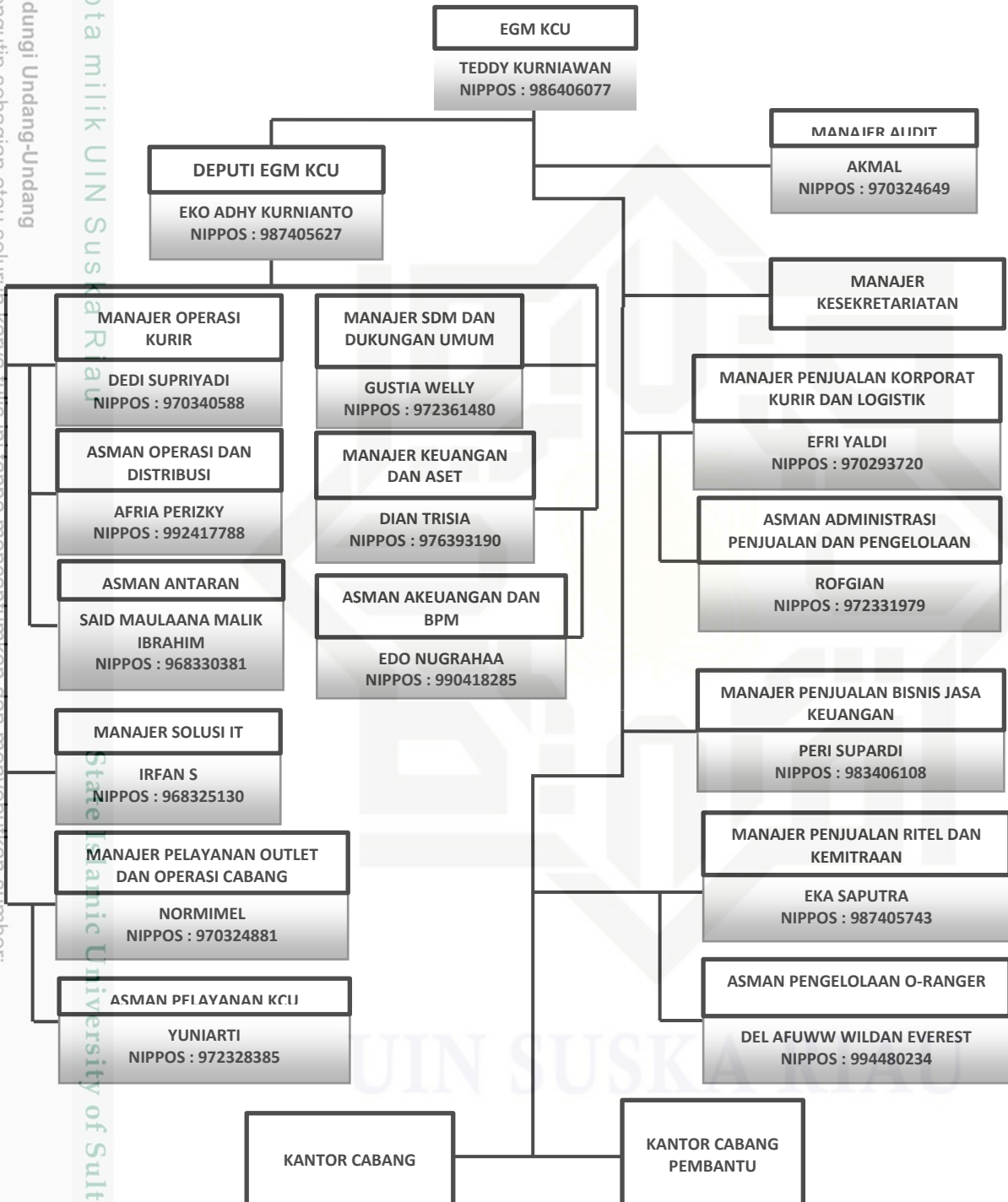
4.2 Visi dan Misi PT. Pos Indonesia

PT. Pos Indonesia (Persero) mempunyai visi dan misi yaitu :

1. Visi: Menjadi pemimpin pasar di Indonesia denga menyediakan layanan surat pos, paket, dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.
2. Misi: Berkomitmen kepada pelanggan menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik, berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usahayang menguntungkan dan terus bertumbuh. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan

4.3 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia

Gambar 4. 1 Struktur Organi



Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, 2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Struktur organisasi Kantor Pos Indonesia wilayah Pekanbaru masih bersifat sentralisasi. Jadi semua keputusan, kebijakan, wewenang menjadi tanggung jawab Kepala Kantor. Struktur organisasi di kantor pos Indonesia Pekanbaru ditetapkan dalam suatu keputusan tersendiri dengan mengikuti pola struktur fungsional dan staff. Bila kita lihat struktur yang dimiliki oleh PT. Pos Indonesia merupakan gabungan dari jenis organisasi dalam bentuk lini dan staff, dimana wewenang dari puncak pimpinan mengalir langsung kepada kepala bagian yang memimpin satuan-satuan organisasi menurut jenjang organisasi. Dari struktur organisasi Kantor Pos Indonesia Wilayah Pekanbaru dapat dilihat bahwa Kantor Pos Pekanbaru membawahi 12 Kantor Pos cabang dalam kota (Kpc Bukit Raya, Kpc Tangkerang, Kpc Ssk 2, Kpc Marpoyan, Kpc Paus, Kpc Arengka, Kpc Panam, Kpc Sukajadi, Kpc Senapelan, Kpc Tanjung Rhu, Kpc Rumbai, Kpc Mcr), satu Locket Extension (LE) dan Mailing (LE Delima), dan 10 Kantor Pos cabang luar kota (Kpc Siak Sri Indrapura, Kpc Perawang, Kpc Minas, Kpc Kandis, Kpc Pangkalan Kerinci, Kpc Sungai Apit, Kpc Ukui, Kpc Lubuk Dalam, Kpc Sorek Satu, Kpc Kuala Kampar). Penelitian ini dilakukan pada 12 Kantor Pos cabang dalam kota Pekanbaru ditambah satu Kantor Pos cabang utama.

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.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru dengan menunjukkan nilai t hitung $(4,506) > t$ tabel $(1,988)$ dan Sig $(0,000) < (0,05)$
2. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru dengan menunjukkan nilai t hitung $(4,005) > t$ tabel $(1,988)$ dan Sig $(0,000) < (0,05)$
3. Beban Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru dengan menunjukkan nilai F hitung $(82,982) > F$ tabel $(2,71)$ dan sig $(0,000) < (0,05)$ dan dengan Nilai *Adjusted R square* 0, 656, bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Fasilitas Kerja sebesar 65,6%, sedangkan sisanya 34,4% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

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.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru

Agar untuk seluruh pegawai, senantiasa bekerja, meningkatkan keterampilan kinerja dan melaksanakan tugas dan pekerjaan secara maksimal agar pencapaian kinerja yang didapat juga maksimal yang dihasilkan diharapkan dapat selalu meningkat dan mencapai hasil yang terbaik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Tentu saja masih banyak kekurangan dalam cara peneliti melakukan penelitian ini, namun peneliti akan terus berupaya untuk menjadi lebih baik kedepannya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi peneliti selanjutnya. Peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel lain terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

- Anggraeni, 2018. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng*. Jurnal Mirai Manajement. Volume 3 No. 1, 150-163.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Penerbit : Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, J. (2017). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*, Edisi Kesebelas. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, Hadi FP (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. J Sains Manaj. 2021;7(1):35–54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Malik dan Rully (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekizat. (2017). *Sistem Informasi Manajemen dan Defenisi Data*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.

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 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.

- Munawirsyah, Isnan. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam*. Jurnal Bisnis Administrasi. Volume 06 Nomor 01, 44-51.
- Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Runtunuwu, P. C. H. (2020). Analisis Savingdecisions Pada Bank Pemerintah Di Indonesia. Ahlimediabook.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wahyu Eko Bahtiar dan Winarningsih. (2018). Pengaruh Motivasi , Disiplin , Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. GRC KARYA PERDANA SEMARANG. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7, 1–17.
- Wahyuni, Sri. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Volume 2 Nomor 1, 124-134.

LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran I: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH BEBAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya Ahmad Azis mahasiswa jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul " Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru" sebagai kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE). dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/l untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang saya lampirkan. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Ahmad Azis

NIM.12070113479

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.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur : Tahun
Pendidikan Terakhir : Sma/Smk D3 S1
 S2 Lainnya
Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
Lama Bekerja : < 5 Tahun 5-15 Tahun > 10 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap butir pernyataan/pertanyaan dan alternatif jawaban dengan baik
2. Isilah semua butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Pilihlah alternatif yang sesuai dengan pendapat dan keadaan anda
4. Beri tanda (√) pada alternatif jawaban yang dipilih
5. Alternatif jawaban adalah :

Sangat Setuju (SS) : Nilai Skor 5
Setuju (S) : Nilai Skor 4
Netral (N) : Nilai Skor 3
Tidak Setuju (TS) : Nilai Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai Skor 1

Pernyataan Untuk Beban Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Saya dapat dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
3	Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>deadline</i> yang ditentukan					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan					
6	Pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan diselesaikan dengan target tertentu					

Pernyataan Untuk Fasilitas Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
2	Fasilitas yang diberikan berbeda beda setiap divisinya guna mempermudah pekerjaan yang ditanggung					
3	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan saat ini mempercepat proses kerja					
4	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal					
5	Fasilitas kamar mandi dan rumah ibadah sangat nyaman untuk digunakan					
6	Fasilitas kamar mandi dan rumah					

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.

ibadah mempermudah karyawan dalam melakukan kegiatan sosial sebelum melakukan pekerjaan					
---	--	--	--	--	--

Pernyataan Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu cermat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihaasilkan					
2.	Saya mampu mencapai standar kualitas kerja sesuai dengan yang telah diterapkan perusahaan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat dan standar kerja yang ditetapkan					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan sesuai jumlah atau target yang ditentukan					
5.	Saya segera mengerjakan setiap pekerjaan tanpa menunda-nunda waktu					
6.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
7.	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dan se efisien mungkin guna menekan biaya pengeluaran perusahaan					
8.	Tugas yang saya lakukan diselesaikan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan					
9.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan					
10.	Saya mau menerima saran dan kritikan dari rekan kerja untuk membangun tim kerja yang lebih baik					

Lampiran 2 : Tabulasi Data

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	5	5	5	5	5	29
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	5	5	29
5	4	5	5	5	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	4	29
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	5	5	5	4	4	27
10	3	5	4	5	5	5	27
11	4	5	4	5	4	5	27
12	3	5	3	5	5	3	24
13	5	4	5	4	5	5	28
14	3	5	2	5	3	5	23
15	4	5	4	5	5	4	27
16	3	4	5	5	4	5	26
17	4	5	5	5	5	3	27
18	5	4	5	3	3	5	25
19	3	5	4	4	5	4	25
20	5	4	3	5	3	2	22
21	5	3	4	3	5	3	23
22	4	5	5	5	4	3	26
23	4	5	2	3	5	5	24
24	5	4	5	5	2	4	25
25	4	5	5	4	5	4	27
26	5	4	4	5	4	4	26
27	4	5	5	5	4	4	27
28	4	5	5	4	5	4	27
29	3	5	4	5	4	3	24
30	4	5	5	2	5	4	25
31	3	5	5	5	5	5	28
32	3	4	5	4	4	4	24
33	4	4	4	4	5	2	23
34	5	5	5	5	5	4	29
35	4	4	5	4	5	4	26
36	5	4	4	4	3	3	23
37	4	5	4	5	3	5	26
38	4	5	5	4	4	4	26

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 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.

39	5	4	4	5	5	3	26
40	4	4	5	4	4	2	23
41	5	5	3	5	4	2	24
42	5	3	5	5	3	4	25
43	2	5	3	2	5	4	21
44	4	4	5	5	4	5	27
45	5	4	4	4	5	5	27
46	3	4	3	4	4	3	21
47	4	5	5	5	3	4	26
48	5	5	4	5	5	3	27
49	5	3	4	3	5	3	23
50	2	5	2	5	1	5	20
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	5	3	5	5	4	27
55	3	5	5	4	5	5	27
56	5	4	5	5	4	3	26
57	5	3	5	4	5	3	25
58	5	5	4	5	4	5	28
59	5	5	5	4	3	4	26
60	5	4	5	4	3	4	25
61	4	5	5	3	5	3	25
62	5	5	4	5	4	4	27
63	3	3	3	4	5	2	20
64	5	5	1	5	4	4	24
65	4	5	5	2	5	5	26
66	4	5	5	3	5	5	27
67	5	5	4	5	4	5	28
68	5	4	5	5	3	2	24
69	3	5	5	4	4	5	26
70	4	5	4	5	5	4	27
71	5	5	5	5	5	5	30
72	5	5	4	5	4	4	27
73	5	4	5	4	5	5	28
74	4	3	5	5	4	4	25
75	4	3	5	3	5	3	23
76	3	3	5	5	3	4	23
77	3	5	3	4	5	3	23
78	5	5	4	5	5	5	29

©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Praktikum UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Hassanudin

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

Kasim Riau

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.

79	5	5	4	5	4	5	28
80	3	5	3	5	5	5	26
81	3	4	3	4	5	4	23
82	5	5	2	5	5	5	27
83	2	3	3	2	4	4	18
84	5	3	3	2	2	3	18
85	2	1	2	2	1	2	10
86	1	1	2	1	1	2	8
87	2	3	1	2	1	2	11

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	3	5	28
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	2	4	3	5	5	23
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	4	4	5	4	5	27
10	5	5	5	5	5	4	29
11	5	5	4	5	5	5	29
12	5	5	4	5	3	5	27
13	5	5	5	5	5	4	29
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	4	5	29
16	4	4	4	4	5	4	25
17	5	3	5	5	4	5	27
18	5	5	3	5	5	3	26
19	4	4	4	5	4	5	26
20	3	5	5	3	5	4	25
21	5	5	5	5	3	5	28
22	5	5	5	5	3	5	28
23	5	5	3	4	5	5	27
24	5	5	5	5	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	5	5	5	4	5	29
28	4	4	5	4	4	5	26
29	5	5	5	5	3	4	27



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.

30	5	5	5	5	4	5	29
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	3	5	3	2	5	22
34	5	5	5	5	4	5	29
35	5	5	5	3	5	5	28
36	4	4	4	4	3	4	23
37	3	5	2	4	5	3	22
38	5	5	4	5	4	4	27
39	4	4	5	4	3	5	25
40	5	4	5	3	5	4	26
41	5	5	5	3	2	4	24
42	5	5	5	5	4	3	27
43	5	5	5	5	4	5	29
44	5	4	5	5	5	4	28
45	5	5	5	3	5	5	28
46	5	5	5	5	3	4	27
47	4	5	5	5	4	5	28
48	5	3	5	2	3	5	23
49	5	5	5	2	3	2	22
50	5	5	5	4	5	5	29
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	4	5	5	5	5	29
53	5	4	5	5	5	5	29
54	5	5	5	5	4	5	29
55	5	4	4	4	5	4	26
56	4	5	5	5	3	4	26
57	5	5	5	5	3	5	28
58	4	5	5	4	5	4	27
59	5	5	5	3	4	3	25
60	4	3	5	5	4	5	26
61	4	3	3	4	3	4	21
62	5	5	5	5	4	5	29
63	3	3	5	5	5	5	26
64	5	5	5	5	4	3	27
65	3	5	3	4	5	5	25
66	5	4	3	5	5	5	27
67	5	4	5	3	5	5	27
68	5	5	4	3	2	5	24
69	4	5	5	4	5	4	27

©

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.

70	5	5	5	5	5	4	5	29
71	5	5	5	5	5	5	4	29
72	5	3	5	5	5	4	5	27
73	4	4	3	5	5	5	5	26
74	5	3	5	5	4	3	5	25
75	5	5	5	5	3	4	4	27
76	4	5	5	4	4	3	5	25
77	2	2	4	5	3	5	5	21
78	4	5	5	3	5	4	4	26
79	5	3	5	5	5	5	5	28
80	3	5	5	3	5	4	5	25
81	5	4	4	4	4	5	5	26
82	5	2	2	4	5	5	5	23
83	4	3	5	2	3	3	3	20
84	2	4	3	5	2	2	2	18
85	2	2	1	2	1	2	2	10
86	2	1	1	2	1	1	1	8
87	2	2	3	3	2	2	2	14

N o	Y1. 1	Y1. 2	Y1. 3	Y1. 4	Y1. 5	Y1. 6	Y1. 7	Y1. 8	Y1. 9	Y1. 10	Tota l
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
7	4	5	5	4	5	5	3	5	4	3	43
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
11	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	44
12	3	5	5	3	5	3	4	4	3	4	39
13	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
16	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
17	5	5	4	5	4	5	3	3	5	3	42
18	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	44
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47



- Hak Cipta Ditanggung 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.

20	5	5	4	5	4	5	4	2	5	4	43
21	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	43
22	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
23	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	44
24	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	46
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
28	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	44
29	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
30	3	5	4	3	4	5	5	5	3	5	42
31	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
32	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
33	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	45
34	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
35	5	4	5	5	3	4	5	3	5	3	42
36	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	46
37	5	4	5	5	4	4	2	4	5	2	40
38	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
39	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	39
40	4	5	5	4	5	3	2	3	4	2	37
41	5	4	4	5	3	5	5	2	5	5	43
42	4	2	3	4	4	4	5	4	4	5	39
43	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	45
44	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	45
45	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	47
46	3	4	5	3	5	5	5	5	3	5	43
47	3	2	3	3	4	3	5	4	3	5	35
48	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	47
49	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	43
50	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
51	3	5	4	3	3	5	5	5	3	5	41
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	3	4	5	3	2	5	5	5	5	42
54	3	3	3	3	2	4	5	5	3	5	36
55	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46
56	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
57	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	46
58	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	47
59	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	47

60	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	45
61	4	5	4	4	5	5	3	5	4	3	42
62	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
63	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
64	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
65	3	5	5	3	5	2	3	3	3	3	35
66	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	45
67	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
68	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
69	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	40
70	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	46
74	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	39
75	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	35
76	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	40
77	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
78	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
79	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	47
80	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
81	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
82	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2	43
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
84	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	24
85	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	14
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
87	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	16

- 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 Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 3 Hasil Olah Data

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	38,66	42,438	,823	,890
Y1.2	38,72	43,621	,701	,897
Y1.3	38,56	44,133	,733	,896
Y1.4	38,67	42,457	,823	,890
Y1.5	38,63	44,468	,655	,900
Y1.6	38,76	43,511	,707	,897
Y1.7	38,67	45,457	,519	,909
Y1.8	38,98	46,651	,453	,912
Y1.9	38,67	42,504	,819	,890
Y1.10	38,69	45,286	,514	,909

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21,14	11,934	,452	,722
X1.2	20,84	11,532	,612	,683
X1.3	21,09	11,712	,435	,728
X1.4	20,95	11,556	,502	,708
X1.5	21,03	11,383	,484	,714
X1.6	21,26	11,848	,456	,721

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21,56	10,970	,652	,729
X2.2	21,71	10,951	,536	,754
X2.3	21,56	11,063	,556	,749
X2.4	21,72	11,458	,477	,768
X2.5	21,98	11,092	,464	,773
X2.6	21,69	11,147	,551	,750

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 milik Universitas Islam Sumatera Utara Kasim 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.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	6

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,25345929
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,048
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

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.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,000	3,230		,619	,537		
	Beban Kerja	,839	,186	,457	4,506	,000	,389	2,570
	Fasilitas Kerja	,761	,190	,406	4,005	,000	,389	2,570

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,011	1,841		4,352	,000
	Beban Kerja	-,156	,106	-,247	-1,470	,145
	Fasilitas Kerja	-,026	,108	-,040	-,237	,813

a. Dependent Variable: Abs_RES1

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,815 ^a	,664	,656	4,304	1,929

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,000	3,230		,619	,537
	Beban Kerja	,839	,186	,457	4,506	,000
	Fasilitas Kerja	,761	,190	,406	4,005	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3074,095	2	1537,048	82,982	,000 ^b
	Residual	1555,905	84	18,523		
	Total	4630,000	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Bebab Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,664	,656	4,304

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Bebab Kerja