



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



TRIO AGUNG PRAYETNO
NIM. 12070117621

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
1446H/2025

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UNIVERSITAS

© Hak Cipta Dilarang
Ditiru
Program Studi
Konsentrasi
Fakultas
Semester
SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

: Trio Agung Prayetno
 : 12070117621
 : S1 Manajemen
 : Manajemen Sumber Daya Manusia
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : X (Sepuluh)
 : Pengaruh Beban Kerja Dan *Psychological Well Being*
 Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur Indragiri
 Hilir Riau

Disetujui Oleh:

DOSEN PEMBIMBING

Sehani S.E., M.M

NIP. 19741211 200710 2 004

Mengetahui

DEKAN



Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

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

KETUA PRODI

S1 Manajemen

Astuti Meflinda, S.E., M.M
 NIP. 19720513 200701 2 018



UNIVERSITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau****LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama	: Trio Agung Prayetno
Nim	: 12070117621
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul	: Pengaruh Beban Kerja dan <i>Psychological Well Being</i> Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur Indragiri Hilir Riau
Tanggal Ujian	: 26 Juni 2025

TIM PENGUJI**Ketua**

Dr. Khairunsyah, S.Sos., M.Si
NIP. 19781025 200604 1 002

Sekretaris

Hijratul Aswad, SE, M.Ak
NIK. 19860912 202012 1 006

Penguji 1

Dr. Putriana, S.E., M.M.
NIP. 19691120 200701 2 023

Penguji 2

Desvi Emty, S.E., M.Si
NIP. 19621231 198903 2 040



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Trio Agung Prayetno
NIM : 12070117621
Tempat/Tgl. Lahir : OI JULI 2002, Tanah Merah
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Beban Kerja dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur Inaragiri Hilir Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
 2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
 3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
- Apabila 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, 5 Juni 2025 Yang

membuat pernyataan,



TRIO AGUNG PRAYETNO

12070117621



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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV RIAU INDO MAKMUR INDRAGIRI HILIR RIAU

TRIO AGUNG PRAYETNO
12070117621

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan mempertahankan daya saing. Dalam dunia kerja, beban kerja yang tidak seimbang dan kondisi kesejahteraan psikologis karyawan dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *psychological well-being* terhadap kinerja karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM) di Indragiri Hilir, Riau. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena fluktuasi absensi karyawan dan capaian target perusahaan, yang diduga berkaitan dengan beban kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. *Psychological well-being* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja dan *psychological well-being* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Psychological Well Being, Kinerja Karyawan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV RIAU INDO MAKMUR, INDRAGIRI HILIR, RIAU

TRIO AGUNG PRAYETNO

12070117621

ABSTRACT

Employee performance is one of the key factors determining a company's success in achieving its targets and maintaining competitiveness. In the workplace, an unbalanced workload and the psychological well-being of employees can affect productivity and work quality. This study aims to determine the effect of workload and psychological well-being on the performance of employees at CV Riau Indo Makmur (RIM) in Indragiri Hilir, Riau. The study is motivated by the phenomenon of fluctuating employee attendance and the achievement of company targets, which are suspected to be related to workload and psychological well-being. This research uses a quantitative method with a descriptive approach and multiple linear regression analysis. The sample consisted of 40 respondents. The results show that workload has a significant partial effect on employee performance. Psychological well-being, on the other hand, does not have a significant partial effect on employee performance. Simultaneously, workload and psychological well-being together have a significant effect on employee performance.

Keywords: Workload, Psychological Well-Being, Employee Performance



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Al-hamdulillahi Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat, kurnia dan hidayahnya kepada penulis skripsi yang berjudul **"Pengaruh Beban Kerja Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan Cv Riau Indo Makmur (Rim) Indragiri Hilir Riau"** dapat menyelesaikan tugas yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Didalam skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih belum sempurna, masih banyak kesalahan dan kekurangan maupun kekhilafan dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang bersifat konstruktif.

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

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Novianti Ms SE, M. SI, AK, CA. selaku Rektor UIN SUSKA Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen.
4. Ibu Sehani, SE, MM. selaku Dosen pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing, mengarahkan serta memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Staff program Studi Manajemen dan staff akademik yang telah banyak membantu pengurusan administrasi dikampus.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengaruhnya 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Mat Islamc University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. Kepada yang teristimewa yaitu orang tua penulis, Bapak Gunawan Rasyid dan ibu Rubiyah yang selalu memberikan do'a disetiap sujudnya meminta yang terbaik untuk anak-anaknya, memberikan kasih sayang yang tulus dan dukungan moral dan materil kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan studinya dengan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M).
8. Kepada saudari perempuan saya Nurdwi Ayu Setia Ningrum S.Pd dan adik saya Muhammad Catur Arif Nugroho, terimakasih sudah memberi dukungan, motivasi, semangat, dan materi kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan studinya dengan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).
9. Teman-teman kawan Seperjuangan Manajemen kelas E, MSDM D, dan Kawan kawan HIPPMATAMAH PKU (Himpunan Pemuda Pelajar Mahasiswa Kecamatan Tanah Merah Pekanbaru) terimakasih atas waktu, kebersamaan dan perjuangannya selama masa perkuliahan.
10. Kepada semua pihak yang ikut serta membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini saya ucapkan terimakasih.

Semoga Allah SWT membalas segala bentuk bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis dengan pahala yang melimpah dan ganjaran yang berlipat ganda.

Penulis memahami bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya masukan dan saran dari berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas skripsi ini.

Pekanbaru, Juli 2025

Penulis,

Trio Agung Prayetno

12070117621



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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II	13
TELAAH PUSTAKA.....	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Beban Kerja.....	17
2.2.1 Definisi Beban Kerja.....	17
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	17
2.2.3 Indikator Beban Kerja.....	19
2.3 <i>Phsicological Well Being</i>	21
2.3.1 Definisi <i>Phsicological Well Being</i>	21
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Phsicological Well Being</i>	22
2.3.3 Indikator <i>Phsicological Well Being</i>	25
2.4 Kinerja Karyawan	29
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	29
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	30
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	35



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	
1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	
2.5 Hubungan Antar Variabel	36
2.5.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.5.2 Hubungan Psychological Well-Being Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.6 Pandangan Islam	38
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja.....	38
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Psychological Well-Being	39
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan.....	41
2.7 Penelitian Terdahulu	42
2.8 Kerangka Berfikir.....	46
2.9 Hipotesis.....	47
2.10 Konsep Operasional Variabel	51
BAB III.....	53
METODE PENELITIAN.....	53
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.2 Jenis dan Sumber Data	53
3.3 Populasi dan Sampel	53
3.3.1 Populasi.....	53
3.3.2 Sampel.....	54
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.5 Teknik Analisa Data.....	55
3.6 Uji Kualitas Data.....	55
3.6.1 Uji Validitas	55
3.6.2 Uji Reliabilitas	55
3.7 Uji Asumsi Klasik	56
3.7.1 Uji Normalitas.....	56
3.7.2 Uji Multikolinearitas	57
3.7.3 Uji Heterokesdatisitas	57
3.7.4 Uji Autokorelasi.....	58
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
3.9 Uji Hipotesis	60
3.9.1 Uji Parsial (Uji T)	60
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	60
3.10 Uji Koefisien Determinasi	61



UNIVERSITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV	63
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	63
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	63
4.2 Visi dan Misi	64
4.3 Struktur Organisasi	64
4.4 Ruang Lingkup Perusahaan.....	65
BAB V	66
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
5.1 Karakteristik Responden	66
5.1.1 Karakteristik Responden Tentang Usia	66
5.1.2 Karakteristik Responden Tentang Jenis Kelamin	67
5.1.3 Karakteristik Responden Tentang Pendidikan Terakhir	67
5.1.4 Karakteristik Responden Tentang Lama Bekerja	68
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	70
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja	70
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Psychological Well Being</i>	73
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	77
5.3 Uji Kualitas Data.....	80
5.3.1 Uji Validitas	80
5.3.2 Uji Reliabilitas	82
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	83
5.4.1 Uji Normalitas.....	83
5.4.2 Uji Multikolinearitas	83
5.4.3 Uji Heterokesdatisitas	84
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	85
5.5 Uji Regresi Linear Berganda.....	86
5.6 Uji Hipotesis	87
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	87
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	90
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	91
5.7 Pembahasan	92
5.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	92
5.7.2 Pengaruh Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan .	93



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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UNIVERSITAS SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM)	3
Tabel 1.2 Jumlah absensi karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM) 2020-2024....	4
Tabel 1.3 Data Produksi target dan pencapaian CV Riau Indo Makmur (RIM)	5
Tabel 1.4 Data Hasil Prariset berdasarkan fenomena di CV RIM	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel	50
Tabel 3.1 Interval Koefisien Determinasi	62
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Tentang Usia	66
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Tentang Jenis Kelamin	67
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Tentang Pendidikan Terakhir	67
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Tentang Lama Bekerja	69
Tabel 5.5 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja	70
Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Variabel <i>Psychological Well Being</i>	73
Tabel 5.7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	77
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Data.....	81
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas Data	82
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas	84
Tabel 5.12 Hasil Uji Heterokesdatisitas.....	85
Tabel 5.13 Hasil Uji Autokorelasi	85
Tabel 5.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	86
Tabel 5.11 Hasil Uji T	88



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Riau Indo Motor	64



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, pertumbuhan organisasi menjadi salah satu hal yang sangat diidamkan bagi setiap perusahaan. Pertumbuhan yang berkelanjutan adalah kunci bagi kelangsungan hidup dan kesuksesan jangka panjang sebuah organisasi. Namun, untuk mencapai pertumbuhan yang berkesinambungan, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang krusial. Kualitas, keterampilan, dan kinerja SDM berdampak langsung pada efisiensi, produktivitas, dan inovasi organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang efektif untuk mendukung pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Perkembangan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, dan tuntutan pasar yang berubah secara dinamis menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen SDM dalam mencari cara-cara baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Setiyowati, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu unsur krusial dalam sebuah organisasi, lembaga, ataupun instansi. Diterapkannya manajemen SDM yang bagus dalam sebuah instansi pastinya akan membawa dampak perubahan menjadi lebih kompetitif dan mampu merespon perubahan zaman. Oleh karena itu, kinerja setiap individu dalam sebuah organisasi bertujuan untuk dapat memenuhi dan memberikan pelayanan yang baik guna mencapai tujuan organisasi. SDM dianggap penting karena mereka berperan dalam

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengulip 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.

menjalankan dan mengembangkan berbagai aset untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Dalam sebuah perusahaan, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas manajemen staf, termasuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan, pengembangan kemampuan dan bakat, serta peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia ditangani secara efektif, sehingga kontribusi pekerja terhadap tujuan perusahaan akan maksimal (Benjamin & Rahmat, 2017).

Dalam era globalisasi, sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik, sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan juga tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.



UNIVERSITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Proses melaksanakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah ukuran karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Palinggi, 2020). Keterlibatan emosional seorang karyawan dengan pekerjaannya akan mengarah pada kebahagiaan dan perilaku aktif dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Hal itu akan merangsang dan mengarah pada peningkatan kinerja positif dan berdampak baik pada organisasi serta pencapaian hasil kerja (Purwadi, 2020).

CV Riau Indo Makmur (RIM) Unit Usaha Kuala Enok didirikan oleh Mhd Azis, S.Pd, M.Pd pada 31 Oktober 2012, dasar awal pemikirannya bergerak dibidang jasa ekspedisi, dan kini terus berkembang menjadi perusahaan yang bergerak dibidang usaha pengadaan barang kebutuhan pabrik yang bersifat umum (*General Supplier*) yang berdomisili di riau.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM)

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	38
2	Perempuan	2
Total		40

Sumber CV RIM Tahun 2020 - 2024

CV Riau Indo Makmur (RIM) selalu mengedepankan bentuk kerjasama yang baik serta kelancaran dalam kegiatan pengadaan barang yang dibutuhkan pihak konsumen karena perusahaan tersebut sangat menyadari bahwa kelangsungan bisnis yang dijalankan sangat bergantung pada kelancaran



UNIVERSITY

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan dan kepuasan para konsumennya, persaingan dalam bidang usaha yang meningkat dengan pesat, mengharuskan CV Riau Indo Makmur (RIM) memperbaiki dan meningkatkan pelayanan dan kualitas mereka.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM) yang berjumlahh 40 orang ,perusahaan diharapkan mampu memperhatikan beban kerja dan *Psychological Well Being* untuk mencapai tujuan utama organisasi. Kinerja setiap karyawan pastinya masing-masing memiliki perbedaan sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Berikut data sekunder dari CV Riau Indo Makmur (RIM) yang dapat dilihat dari data absensi, target,capaian serta data pra riset yg diambil di perusahaan tersebut

Tabel 1.2 Data Jumlah absensi karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM)

2020 – 2024

Tahun	Total Alpa	Total Hari Kerja (Per Karyawan)	Presentase Alpa (%)
2020	102	260	0,98
2021	110	260	1,06
2022	125	260	1,20
2023	120	260	1,15
2024	130	260	1,25

Sumber CV RIM Tahun 2020 - 2024

Naik turunnya angka alpa (ketidakhadiran) dapat bervariasi setiap tahun, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal maupun internal. Misalnya, pada tahun 2020 dan 2021, angka alpa cenderung lebih tinggi, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh kondisi global seperti pandemi COVID-

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

19. Pandemi menyebabkan banyak karyawan yang tidak dapat bekerja secara fisik di kantor atau pabrik, atau mengalami kesulitan dalam pekerjaan mereka yang dapat meningkatkan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas (misalnya karena keterbatasan transportasi atau masalah kesehatan pribadi). Peningkatan ketidakhadiran alpa pada 2020-2021: Selama pandemi, banyak perusahaan yang menerapkan *lockdown*, bekerja dari rumah (*WFH*), atau bahkan penghentian sementara operasional. Hal ini mungkin menyebabkan karyawan yang bekerja di kantor atau lapangan mengalami kebingungan, stres, atau masalah kesehatan mental yang mengakibatkan ketidakhadiran yang lebih tinggi, meskipun beberapa ketidakhadiran mungkin tidak didokumentasikan dengan alasan medis yang jelas. Oleh karena itu, pada tahun 2020 dan 2021 terlihat peningkatan dalam jumlah hari alpa Stabilisasi setelah pandemi: Setelah 2021, banyak perusahaan mulai beradaptasi dengan situasi pasca-pandemi dengan mengimplementasikan kebijakan kerja yang lebih fleksibel atau kembali ke mode kerja yang lebih stabil. Pada 2023, meskipun masih ada tantangan yang dihadapi karyawan, alpa mulai sedikit menurun, menunjukkan bahwa karyawan kembali menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang baru dan lingkungan yang lebih stabil. Peningkatan kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan juga berkontribusi pada penurunan ketidakhadiran. Kenaikan ketidakhadiran pada 2024: Pada tahun 2024, terjadi sedikit kenaikan angka ketidakhadiran alpa kembali menjadi 1,25%, yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti, ketidakhadiran karyawan dapat meningkat karena beberapa faktor, seperti masalah kesehatan, terutama stres atau penyakit

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kronis, masalah pribadi atau keluarga, serta ketidakpuasan dengan lingkungan kerja. Jika karyawan merasa kurang dihargai atau tidak nyaman dengan kondisi kerjanya, ketidakhadiran dapat meningkat. Faktor lain yang mempengaruhi adalah kebijakan perusahaan terkait beban kerja, kesejahteraan psikologis dan kesehatan, penerapan kerja fleksibel, serta komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen

Tabel 1.3 Data produksi target dan pencapaian Riau Indo Makmur (RIM)

Tahun	Target Penjualan (IDR Juta)	Capaian Penjualan (Juta)	Capaian (%)
2020	3000	2992	99,73
2021	3200	3205	100,16
2022	3500	3485	99,57
2023	3800	3795	99,87
2024	4000	3995	99,87

Sumber CV RIM Tahun 2020 - 2024

Pada tahun 2024, perusahaan berhasil mempertahankan performa yang sangat baik dengan capaian 99.73% dari target penjualan, hanya selisih -8 juta dari target. Meskipun ada sedikit penurunan, perusahaan berhasil menyesuaikan diri dengan kondisi pasar dan faktor eksternal lainnya. Absensi karyawan menurun secara signifikan, yang berkontribusi pada efisiensi operasional dan stabilitas di seluruh departemen. Pencapaian ini menunjukkan konsistensi dalam kinerja meskipun ada tantangan. Fluktuasi selisih capaian



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penjualan (naik dan turun) dalam tabel ini dapat dijelaskan oleh berbagai faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi perusahaan, seperti kondisi pasar, situasi ekonomi, kebijakan internal, dan absensi karyawan. Di tahun-tahun awal, absensi karyawan yang lebih tinggi berkontribusi pada sedikit penurunan dalam capaian penjualan, sementara di tahun-tahun berikutnya, penurunan absensi berhubungan langsung dengan pencapaian yang lebih stabil dan bahkan melebihi target. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan kebijakan terkait beban kerja karyawan , *psychological well being* karyawan, efisiensi karyawan dan peningkatan kesejahteraan agar dapat mencapai target penjualan yang lebih optimal di masa depan.

Berikut adalah hasil survei dari 20 responden di CV RIM yang mengukur pengaruh psychological well-being terhadap kinerja, dengan fenomena naik turunnya tingkat absensi.

Tabel 1.4 Data Hasil Pra riset berdasarkan Fenomena di CV RIM

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa lebih produktif ketika kesejahteraan psikologis saya diperhatikan oleh perusahaan	0	1	4	7	8
2	Ketika merasa stres atau tertekan, saya merasa kesulitan untuk bekerja secara maksimal	0	1	2	8	9
3	Dukungan perusahaan terhadap kesehatan mental saya meningkatkan motivasi kerja saya.	1	2	3	7	7
4	Saya cenderung lebih sering membuat kesalahan jika kesehatan mental saya terganggu.	0	2	5	7	6
5	Ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang sehat secara mental, saya merasa lebih inovatif	1	1	4	9	5

Sumber: Pra Riset CV RIM Tahun 2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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.

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

Dari 20 responden, mayoritas setuju bahwa kesejahteraan psikologis mempengaruhi produktivitas mereka. Sebanyak 15 dari 20 orang (setuju + sangat setuju) menganggap bahwa perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka membuat mereka lebih produktif (pertanyaan 1). Sebanyak 17 responden merasa kesulitan bekerja maksimal saat stres (pertanyaan 2), yang dapat menjelaskan fenomena naik turunnya tingkat absensi, karena stres berhubungan dengan ketidakhadiran karyawan. Dukungan terhadap kesehatan mental dari perusahaan juga dianggap penting dalam meningkatkan motivasi (pertanyaan 3), meskipun masih ada beberapa karyawan yang netral atau tidak setuju. Mayoritas (7 orang) menyatakan bahwa mereka cenderung membuat lebih banyak kesalahan ketika kesehatan mental terganggu (pertanyaan 4), yang menunjukkan bahwa kesejahteraan mempengaruhi kualitas kinerja. Mengenai inovasi (pertanyaan 5), sebagian besar setuju bahwa lingkungan yang mendukung kesehatan mental membuat mereka lebih inovatif, meskipun ada 4 orang yang memilih netral. Respon dari 20 orang ini memberikan gambaran bahwa kesejahteraan psikologis berhubungan erat dengan kinerja serta bisa menjadi penyebab naik turunnya tingkat absensi di perusahaan.

Menurut (Saefullah, 2017), beban kerja seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaan berupa standar kerja yang tegas. Inefisiensi, sering dikenal sebagai ketidak efektifan, adalah hasil dari tuntutan beban kerja yang diberikan terlalu tinggi atau tidak memadai. Beban kerja perusahaan dapat dianggap sebagai jumlah total semua tugas atau jumlah total tugas yang wajib



UNIVERSITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dikerjakan sesuai waktu yang sudah ditetapkan (Irawati & Carollina, 2017).

Beban kerja ialah sejauh mana keterampilan seorang pekerja individu diperlukan agar dia dapat melakukan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Beban kerja ditunjukkan dengan jumlah pekerjaan yang wajib dikerjakan serta batasan waktu yang dipunyai pekerja untuk mengerjakan tugasnya, serta kemampuan dalam menilai secara subjektif tentang pekerjaan yang diberikan (Paramitadewi, 2017).

Dalam penelitian sebelumnya, Tembengi et al. (2016) dan Parimita et al. (2017) menemukan jika tuntutan dari beban pekerjaan yang berlebihan mempunyai pengaruh besar dan merugikan pada kebahagiaan dalam kehidupan profesional seseorang. Dalam penelitian ini, indikator beban yang paling penting ialah kecepatan dalam bekerja, yang memiliki pengaruh negatif dan cukup besar terhadap upah pekerja serta kebahagiaan kerja mereka. Ketika karyawan berada di bawah tekanan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cepat, mereka menjadi lebih tidak puas dengan pekerjaan mereka dan lebih mungkin untuk terburu-buru menyelesaiannya.

Selain itu hal yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *psychological well-being*. *Psychological well-being* adalah keadaan di mana seseorang dapat berpikir dan bertindak dengan caranya sendiri, memiliki kesadaran untuk mewujudkan potensi dirinya, memiliki sikap positif terhadap dirinya, memiliki maksud dan tujuan hidup, serta memiliki hubungan yang baik dengan orang lain (Ryff, 1989). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sofyanty & Setiawan ,2020), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif



UIN SUSKA RIAU

oleh *psychological well-being*. Namun (Rijal & Abdullah, 2020) menyatakan bahwa *psychological well-being* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada di objek penelitian dan didukung oleh *gap research* dari penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **'' Pengaruh Beban Kerja Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM) Indragiri Hilir Riau.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM)?
2. Apakah *Psychological Well Being* berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM)?
3. Apakah Beban Kerja Dan *Psychological Well Being* berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM)
2. Untuk Mengetahui Pengaruh *Psychological Well Being* Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM)



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan *Psychological Well Being* Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM).

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumbangan penelitian, teori dan bukti empiris bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran nyata dan dapat dijadikan landasan bagi perusahaan untuk menentukan arahan kebijakan ataupun program dalam meningkatkan Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM)

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian bertujuan menjelaskan berbagai rangkaian pembahasan yang disusun secara sistematis sehingga skripsi yang dibuat menjadi lebih jelas dan terstruktur. Penulisan ini dibagi menjadi enam bab antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan operasi, struktur, dan sejarah singkat perusahaan, operasi dan struktur organisasi, visi misi, dan gambaran umum terkait objek penelitian

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan temuan-temuan dari investigasi bersama dengan hasil atas temuan-temuan sewaktu penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini memberikan kesimpulan yang berkaitan dengan isu-isu serta kesimpulan dari penulis mengenai masalah tersebut.



1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Karyawan merupakan sumber daya manusia utama yang ada diperusahaan. Sumber daya manusia sangatlah berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia mempunyai fungsi sebagai pengelola, pemikir, penggerak dan perencana. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia didalamnya pasti memberikan berbagai beban kerja kepada karyawan sebagai bentuk kewajiban yang harus dilaksanakan. Beban kerja yang terlalu tinggi akan menimbulkan kelelahan terhadap karyawan. Namun, beban kerja yang terlalu ringan juga menyebabkan karyawan bosan. Sehingga, beban kerja memiliki peran yang sangat penting bagi sumber daya manusia dan perusahaan perlu memperhatikan dalam memberikan beban kerja untuk karyawannya. Oleh karena itu, dengan adanya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka perusahaan harus berusaha membuat karyawan nyaman, tenang tanpa ada ketegangan dan kecemasan melaksanakan pekerjaan.

Bukan hanya keadaan fisik saja, melainkan hubungan baik antar karyawan maupun atasan juga harus diperhatikan agar tercipta *Psychological Well Being* yang sehat. Menurut Malayu S.P. Hasibuan



1. Dilarang mengulip 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.

dalam Karyoto (2016), manajemen adalah suatu proses untuk mengatur dan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya yang melalui ilmu dan seni secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dan Marry Coulter bahwa manajemen adalah suatu pengawasan dan koordinasi yang dilakukan dalam aktivitas pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dapat disamakan dengan istilah pegawai, karyawan atau pekerja yang berarti seseorang yang mempunyai pekerjaan atau yang mengerjakan sesuatu. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk mengatur, mengawasi dan koordinasi yang dilakukan oleh pekerja agar pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai dengan baik.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Malayu S.P Hasibuan 2019) :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan ini dilakukan dengan tujuan untuk menetapkan program kepegawaian



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Pengorganisasian. Pengorganisasian adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk menetapkan pembagian kerja karyawan, hubungan kerja, wewenang, delegasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien guna untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar dapat mematuhi semua peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi dengan guna agar perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Demagn begitu dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan.

- b. Pengembangan

Suatu proses untuk meningkatkan keterampilan, teoritis, teknis dan moral karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.

- c. Kompensasi



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang sebagai imbalan.

d. Pengintregasian

Pengintregasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan agar terciptanya kerja sama yang baik

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan loyalitas, keadaan fisik dan mental karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai masa bekerjanya sudah habis.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kunci terpenting dari fungsi sumber daya manusia ini. Karena dengan tidak adanya kedisiplinan yang baik akan menjadikan sulitnya perusahaan untuk mencapai tujuan.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah suatu putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan karena keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja dan masih banyak lagi sebabnya.



1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja menurut Siswanto (2017:38) merupakan sebagian aktivitas yang dikerjakan dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dengan menggunakan teknik analisa jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Sedangkan beban kerja yang diungkapkan Koesomowidjojo (2017:21) adalah semua jenis pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu oleh sumber daya manusia yang yang telah ditugaskan untuk mengerjakannya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam memperkirakan beban kerja pegawai pada suatu unit tertentu, seorang pemimpin atau manajer harus mengetahui hal-hal berikut ini:

1. Berapa banyak karyawan yang bekerja untuk setiap hari, bulan atau tahun.
2. Kondisi kesehatan karyawan.
3. Rata-rata pekerjaan yang mampu ditangani.
4. Tindakan penunjang kerja baik secara langsung dan tak langsung



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang dibutuhkan masing-masing karyawan.

5. Frekuensi dari masing-masing tindakan penunjang kerja yang harus dilakukan.
6. Rata-rata waktu yang dibutuhkan dari masing-masing tindakan penunjang medis baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2011 hal. 130), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

1. Faktor eksternal, yaitu faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dari faktor-faktor tersebut dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut :

1. Faktor eksternal :

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
- b. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitaspekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
- c. Waktu kerja dan waktu istirahat
- d. Kerja secara bergilir
- e. Pelimpahan tugas dan wewenang

2. Faktor internal

- a. Faktor somatis (kondisi kesehatan)
- b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang ditetapkan dalam penelitian ini menggunakan pendapat Koesomowidjojo (2017:33) sebagai tolak ukur



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam mengukur beban kerja yang dijalankan para supir. Indikator beban kerja meliputi:

1. Target yang Harus Dicapai

Target kerja merupakan batas hasil kerja yang harus dicapai untuk diselesaikan dalam durasi waktu tertentu seperti jumlah penumpang yang di bawa dalam satu periode tertentu, jumlah barang/paket yang dibawa, dan pengantaran/penjemputan tepat waktu. Hasil kerja harus diberikan dalam kurun waktu tertentu, sehingga dapat diketahui pencapaian target kerja yang ditetapkan.

2. Kondisi Pekerjaan

Pandangan terhadap pekerjaan yang dijalani seseorang, seperti menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, pengambilan keputusan yang tepat, mengatasi permasalahan dengan tenang, dan permasalahan lainnya yang bisa saja terjadi selama menjalani pekerjaan, sehingga kondisi pekerjaan tidak menjadi penghalang dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Aktivitas pekerjaan yang dijalankan memanfaatkan waktu semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang maksimal, terutama dalam waktu penjemputan penumpang yang tepat waktu.

4. Standar Pekerjaan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang jangka waktu tertentu.

2.3 Phsicological Well Being

2.3.1 Definisi Psychological Well Being

Konsep *psychological well-being* yang diajukan oleh Ryff dan Singer(2008) bersifat eudamonis. Dalam perspektif eudamonis, *psycyological well-being* dicapai dengan merealisasikan atau mewujudkan potensi diri manusia yang sebenarnya. Konsep ini merupakan konsep multidimensional untuk mengukur psychological well-being manusia. Menurut Ryff dan Singer (2008), *psychological well-being* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria keberfungsian psikologis positif. Ryff juga menyebutkan bahwa *psychological well-being* merupakan realisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu, dimana individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan yang positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungan sehingga sesuai dengan kondisi psikisnya, memiliki tujuan dalam hidup dan terus mengembangkan potensi dirinya.

Ryff dan Singer (2008) memandang *psychological well-being* berdasarkan sejauh mana individu memiliki tujuan dalam hidupnya, apakah mereka menyadari potensi-potensi yang dimiliki, kualitas



UIN SUSKA RIAU

hubungannya dengan orang lain, dan sejauh mana mereka merasa bertanggung jawab dengan hidupnya sendiri. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* adalah kondisi dimana individu menerima diri dan masa lalunya, mengatur lingkungan sesuai dengan kebutuhannya, membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengembangkan potensi diri

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Phsicological Well Being

Menurut Ryff Singer (2008), menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi *Psychological well being* yaitu:

- a. Usia Menurut Ryff dan Singer (2008), dimensi-dimensi dari *Psychological well being* seperti penguasaan lingkungan, dan otonomi meningkat searah dengan bertambahnya usia. Penerimaan diri dan hubungan positif dengan orang lain tidak memiliki perbedaan dengan bertambahnya usia.
- b. Jenis Kelamin Menurut Ryff dan Singer (2008), perbedaan jenis kelamin mempengaruhi aspek-aspek kesejahteraan psikologis. Di temukan bahwa perempuan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam membina hubungan yang lebih positif dengan orang lain serta memiliki pertumbuhan pribadi yang lebih baik dari pada pria.
- c. Budaya ada perbedaan kesejahteraan psikologis antara masyarakat yang memiliki budaya yang berorientasi pada individualisme dan kemandirian seperti dalam aspek penerimaan diri atau otonomi



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbaranyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih menonjol dalam 15 konteks budaya barat. Sementara itu, masyarakat yang memiliki budaya yang berorientasi kolektif dan saling ketergantungan dalam konteks budaya timur seperti yang termasuk dalam aspek hubungan positif dengan orang yang bersifat kekeluargaan.

- d. Religiusitas Menurut Chamberlain & Zika (dalam jurnal *Religiusitas dan Psychological Well-Being* pada Korban Gempa, Amadiyati & Utami, 2007) menyebutkan bahwa religiusitas mempunyai hubungan positif dengan kesejahteraan dan kesehatan mental. Lebih lanjut, Ellison (dalam Amadiyati & Utami, 2007) menyatakan bahwa agama mampu meningkatkan *Psychological well being* dalam diri seseorang. Ellison juga menjelaskan bahwa adanya korelasi antara religiusitas dengan *Psychological well being*, dimana individu dengan religiusitas yang kuat, tingkat *Psychological well being* juga akan lebih tinggi, sehingga akan semakin sedikit dampak negatif yang dirasakan dari peristiwa traumatis dalam hidup.
- e. Dukungan Sosial. Menurut Persma (dalam jurnal *Family's Social Support and Psychological Well-Being of the Elderly* in Tembalang, Desiningrum, 2010) menyatakan bahwa dukungan secara informatif disertai dengan dukungan emosional yang baik akan meningkatkan *Psychological well being* pada individu. Menurut Winnubust (dalam Desiningrum, 2010) dukungan sosial



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 kaitannya dengan hubungan yang harmonis dengan orang lain sehingga individu tersebut mengetahui bahwa orang lain peduli, menghargai dan 16 mencintai dirinya. Penelitian yang dilakukan Bodla, Saima, dan Ammara (2012) tentang *Social Support and Psychological Well-Being among Parents of Intellectually Challenged Children*, menunjukkan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dengan PWB. Biasanya pada orang tua yang memiliki anak yang retardasi mental yang membutuhkan dukungan sosial dari anggota keluarga mereka.

- f. Keperibadian, Ryff dan Singer (2008) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *Psychological well being* adalah kepribadian. Individu yang memiliki kepribadian yang sehat adalah individu yang memiliki *coping skill* yang efektif, sehingga individu tersebut mampu menghindari stres dan konflik, memiliki banyak kompetensi pribadi dan sosial, seperti penerimaan diri, dan mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan.
- g. Stress menurut Rathi dan Rastogi (2007), stres merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *Psychological well being* pada diri seseorang. *Psychological well being* pada penderita diabetes dapat menurun diakibatkan perubahan kesehatan yang diakibatkan oleh stress yang dirasakan. Sejalan dengan Rathi dan Rastogi, Vitaliano (dalam Kusumadewi, 2011) menunjukkan bahwa *stresor* harian yang dialami penderita



1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diabetes dapat menghasilkan stres dan memperburuk kesehatan fisik dan psikologis. Lebih lanjut, Lyon dan Chamberlain (2006) mengatakan bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpatuhan terhadap *tritmen*, mengganggu pola 17 hidup dan keberfungsiannya individu. Hal tersebut akan memberikan pengaruh pada PWB penderita diabetes. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *Psychological well being* pada diri individu tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *Psychological well being* terdiri dari dua macam, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari usia, jenis kelamin, religiusitas, kepribadian dan stres. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari budaya dan dukungan sosial.

2.3.3 Indikator Phsicological Well Being

Ryff (1995) mengemukakan enam dimensi *psychological well-being* beserta indikator yang menentukan tinggi rendahnya masing-masing dimensi tersebut. Adapun keenam dimensi tersebut yaitu :

1. Penerimaan Diri (*Self Acceptance*)

Penerimaan diri yang dimaksud adalah kemampuan seseorang menerima dirinya secara keseluruhan baik pada masa kini dan masa lalunya. Seseorang yang menilai positif diri sendiri adalah individu yang memahami dan menerima berbagai aspek diri termasuk di dalamnya kualitas baik maupun buruk, serta memiliki

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perasaan positif terhadap masa lalunya. Sebaliknya, individu yang menilai negatif diri sendiri menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap kondisi dirinya, merasa kecewa dengan apa yang telah terjadi pada kehidupan masa lalu, bermasalah dengan kualitas personalnya dan ingin menjadi orang yang berbeda dari diri sendiri atau tidak menerima diri apa adanya (Ryff, 1995).

2. Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations with Others*)

Hubungan positif yang dimaksud adalah kemampuan individu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain di sekitarnya. Individu yang tinggi dalam dimensi ini ditandai dengan mampu membina hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dari orang lain. Selain itu, individu tersebut juga memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, dapat menunjukkan empati, afeksi, serta memahami prinsip memberi dan menerima dalam hubungan antarpribadi. Sebaliknya, individu yang rendah dalam dimensi hubungan positif dengan orang lain, terisolasi dan merasa frustasi dalam membina hubungan interpersonal, tidak berkeinginan untuk berkompromi dalam mempertahankan hubungan dengan orang lain, merasa sulit untuk menunjukkan kehangatan, keterbukaan, dan kepedulian terhadap orang lain (Ryff, 1995).



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi digambarkan sebagai kemampuan individu untuk bebas namun tetap mampu mengatur hidup dan tingkah lakuanya. Individu yang memiliki otonomi yang tinggi ditandai dengan bebas, mampu untuk menentukan nasib sendiri (*self-determination*) dan mengatur perilaku diri sendiri, kemampuan mandiri, tahan terhadap tekanan sosial, mampu mengevaluasi diri sendiri, dan mampu mengambil keputusan tanpa adanya campur tangan orang lain. Sebaliknya, individu yang rendah dalam dimensi otonomi akan sangat memperhatikan dan mempertimbangkan harapan dan evaluasi dari orang lain, berpegangan pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan penting, serta mudah terpengaruh oleh tekanan sosial untuk berpikir dan bertingkah laku dengan cara-cara tertentu (Ryff, 1995).

4. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Penguasaan lingkungan digambarkan dengan kemampuan individu untuk mengatur lingkungannya, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, menciptakan, dan mengontrol lingkungan sesuai dengan kebutuhan. Individu yang tinggi dalam dimensi penguasaan lingkungan memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan. Individu tersebut dapat mengendalikan aktivitas eksternal yang berada di



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungannya termasuk mengatur dan mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, serta mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan pribadi. Sebaliknya, individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang rendah akan mengalami kesulitan dalam mengatur situasi sehari-hari, merasa tidak mampu untuk mengubah atau meningkatkan kualitas lingkungan sekitarnya serta tidak mampu memanfaatkan peluang dan kesempatan diri lingkungan sekitarnya (Ryff, 1995).

5. Tujuan Hidup (*Purpose of Life*)

Tujuan hidup memiliki pengertian individu memiliki pemahaman yang jelas akan tujuan dan arah hidupnya, memegang keyakinan bahwa individu mampu mencapai tujuan dalam hidupnya, dan merasa bahwa pengalaman hidup dimasa lampau dan masa sekarang memiliki makna. Individu yang tinggi dalam dimensi ini adalah individu yang memiliki tujuan dan arah dalam hidup merasakan arti dalam hidup masa kini maupun yang telah dijalannya, memiliki keyakinan yang memberikan tujuan hidup serta memiliki tujuan dan sasaran hidup. Sebaliknya individu yang rendah dalam dimensi tujuan hidup akan kehilangan makna hidup, arah dan cita-cita yang tidak jelas, tidak melihat makna yang terkandung untuk hidupnya dari kejadian di masa lalu, serta tidak



1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempunyai harapan atau kepercayaan yang memberi arti pada kehidupan (Ryff, 1995).

6. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Individu yang tinggi dalam dimensi pertumbuhan pribadi ditandai dengan adanya perasaan mengenai pertumbuhan yang berkesinambungan dalam dirinya, memandang diri sebagai individu yang selalu tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman- pengalaman baru, memiliki kemampuan dalam menyadari potensi diri yang dimiliki, dapat merasakan peningkatan yang terjadi pada diri dan tingkah lakunya setiap waktu serta dapat berubah menjadi pribadi yang lebih efektif dan memiliki pengetahuan yang bertambah. Sebaliknya, individu yang memiliki pertumbuhan pribadi rendah akan merasakan dirinya mengalami stagnasi, tidak melihat peningkatan dan pengembangan diri, merasa bosan dan kehilangan minat terhadap kehidupannya, serta merasa tidak mampu dalam mengembangkan sikap dan tingkah laku yang baik (Ryff, 1995).

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kemudian Samsuddin (2018) menyatakan kinerja ialah tingkat keberhasilan karyawan dalam



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada organisasi.

Sinambela (2019) berpendapat bahwa kinerja ialah kehendak seseorang atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Selanjutnya Busro (2018) menyatakan kinerja ialah hasil kerja yang dapat diperoleh karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, berusaha mencapai suatu visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan antara lain kemampuan, ketelitian, kemandirian, kemampuan memecahkan masalah dalam jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

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.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaanya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mangatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. 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

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun, sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan keinginan menjalankan atau kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengulip 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.

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

diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2013:153) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a. Faktor Intrinsik

- 1) Faktor personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan
- 2) (skill) kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.

b. Faktor Ekstrinsik

- 1) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader
- 2) dalam memberikan dorongan, semangat arahan dan dukungan kerja
- 3) pada karyawan.
- 4) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan
- 5) oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim,
- 6) kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- 7) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur
- 8) yang diberikan oleh proses organisasi dan budaya organisasi.
- 9) Faktor situasional, meliputi tekanan, beban kerja dan perubahan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan internal dan eksternal.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Robbins (2016) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk



aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4) Efektivitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sofia dan Wehelmina (2020) Beban Kerja untuk pegawai pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan turunnya potensi kinerja karyawan. Artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat negatif.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor eksternal,

yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti *workstation*, tata ruang kerja, tempat kerja dan sarana kerja.
- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, dan struktur organisasi.
- c. Lingkungan kerja seperti, lingkungan kerja fisik diantaranya intensitas kebisingan, intensitas pencahayaan, vibrasi mekanis dan tekanan udara. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, serta Lingkungan kerja biologis contohnya seperti bakteri, virus.

2.5.2 Hubungan Psychological Well-Being Terhadap Kinerja Karyawan

Ryff (2014) menjelaskan bahwa *Psychological well being* terdiri dari beberapa dimensi, yaitu sejauh mana individu merasa hidup mereka bermakna serta memiliki tujuan dan arahan, apakah individu memandang dirinya hidup sesuai dengan keyakinan pribadi mereka sendiri, sejauh mana individu menggunakan bakat dan potensi pribadi mereka, seberapa baik individu mengelola situasi kehidupannya,



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kedalaman koneksi yang individu miliki dalam hubungannya dengan orang lain yang signifikan, serta pengetahuan dan penerimaan yang dimiliki, termasuk kesadaran dan keterbatasan pribadi.

27 Peneliti memilih menggunakan teori *Psychological well being* untuk dilihat korelasinya dengan keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan karena *Psychological well being* memiliki aspek-aspek yang lebih luas jika dibandingkan dengan kesejahteraan subjektif. Aspek dari *Psychological well being*, seperti hubungan positif dengan orang lain jika dikaitkan dalam lingkungan pekerjaan dapat berupa relasi pegawai dengan rekan kerja ataupun atasan. Sementara pada kesejahteraan subjektif, tidak memiliki aspek yang berkaitan dengan lingkungan individu dan lebih terfokus pada subjektif individu. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Psychological well being* adalah keadaan individu yang memiliki motivasi, energi positif, mampu melakukan pencapaian penuh atas potensi psikologisnya, serta mampu untuk memenuhi aspek-aspek dari kesejahteraan psikologis itu sendiri.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Dalil Al-Qur'an:

Allah berfirman dalam Surah Al-Qasas (28:77)



UIN SUSKA RIAU

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

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

b. Pengulipan 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.

وَابْتَغِ فِيمَا أُتْكَ اللَّهُ الدَّارُ الْأَخِرَةُ وَلَا تَنْسِ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَنْبُغِ الْفَسَادُ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

wabtaghi fiimaaa aataakallohud-daarol-aakhirota wa laa tangsa nashiibaka minad-dun-yaa wa ahsing kamaaa ahsanallohu ilaika wa laa tabghil-fasaada fil-ardh, innalloha laa yuhibbul-mufsidiin

Artinya "Dan carilah pada apa yang telah diberikan Allah kepadamu (keberkahan) negeri akhirat, dan janganlah melupakan bagianmu dari kehidupan dunia." "

Ayat ini mengajarkan pentingnya keseimbangan antara kebutuhan dunia dan ukhrawi. Beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu keseimbangan ini dan berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis serta kinerja.

Hadis Rasulullah SAW:

Rasulullah SAW bersabda,

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلْتُمْ عَمَلاً أَنْ يُتَقْنَأُ

Artinya : "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara itqan (profesional)" diriwayatkan oleh Aisyah r.a. dari Tabrani, No: 891, dan Baihaqi, No: 334.

Tekun dalam bekerja penting, namun tidak berarti harus mengabaikan kesehatan atau kesejahteraan pribadi. Keseimbangan adalah kunci agar tekun bekerja tidak berubah menjadi beban yang merusak kesejahteraan.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Psychological Well-Being

Dalil Al-Qur'an:



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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.

Allah berfirman dalam Surah Al-Hadid (57:16),

الَّمْ يَأْنِ لِلَّذِينَ آمَنُوا أَنْ تَخْشَعَ قُلُوبُهُمْ لِذِكْرِ اللَّهِ وَمَا نَزَّلَ مِنَ الْحَقِّ وَلَا يَكُونُوا كَالَّذِينَ أُوتُوا
الْكِتَابَ مِنْ قَبْلِ فَطَانَ عَلَيْهِمُ الْأَمْدُ فَقَسَّتْ قُلُوبُهُمْ وَكَثِيرٌ مِّنْهُمْ فَسِقُونَ

a lam ya-ni lillaziina aamanuuu ang takhsya'a quluubuhum lizikrillaahi
wa maa nazala minal-haqqi wa laa yakuunuu kallaziina uutul-kitaaba
ming qoblu fa thoola 'alaihimul-amadu fa qosat quluubuhum, wa
kasiirum min-hum faasiqun

Artinya : "Belum datangkah waktunya bagi orang-orang yang beriman untuk tunduk hati mereka mengingat Allah dan benar-benar berserah diri kepada-Nya..."

Hati yang tenang dan psikologis yang sehat sangat penting dalam beriman dan beramal. Beban kerja yang berat dan stres dapat mengganggu ketenangan hati, yang berdampak pada kualitas kerja.

Hadis Rasulullah SAW:

Rasulullah SAW bersabda,

أَلَا وَإِنَّ فِي الْجَسَدِ مُضْغَةً إِذَا صَلَحَتْ صَلَحَ الْجَسَدُ كُلُّهُ وَإِذَا فَسَدَتْ فَسَدَ الْجَسَدُ كُلُّهُ أَلَا وَهِيَ
الْقَلْبُ. " رواه البخاري ومسلم

Artinya : "Di dalam tubuh manusia ada segumpal daging, jika ia baik maka baiklah seluruh tubuhnya, dan jika ia rusak maka rusaklah seluruh tubuhnya. Itulah hati." (HR. Bukhari dan Muslim).

Hadis ini menekankan pentingnya kesehatan hati yang juga mencakup kesejahteraan psikologis. Beban kerja yang berlebihan dapat merusak kesejahteraan psikologis, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Dalam Islam, kinerja karyawan dianggap sangat penting karena mencerminkan tanggung jawab, kejujuran, dan ketaatan terhadap nilai-nilai moral dan etika Islam dalam dunia pekerjaan. Kinerja yang baik dianggap sebagai bentuk ibadah, dan Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, adil, dan bertanggung jawab. Pencapaian kinerja yang optimal tidak hanya dihargai di dunia material, tetapi juga diakui sebagai bagian dari usaha umat Muslim untuk mendekatkan diri kepada Allah melalui amal perbuatan yang baik. Dengan demikian, konsep kinerja karyawan dalam Islam terkait erat dengan aspek spiritual, moral, dan sosial, menjadikannya suatu wujud pengabdian kepada Allah dan masyarakat. Allah berfirman dalam Quran Surat At-Taubah ayat 105, yaitu

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِيرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”

Ayat ini memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, karena Allah hadir dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik dan itikad yang benar. Hal ini

menggambarkan bahwa kinerja karyawan yang dilakukan dengan penuh dedikasi dan keikhlasan akan mendapatkan dukungan Allah dan mendatangkan keberkahan dalam usaha mereka.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu dari penelitian ini:

Tabel 2.1 Referensi Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	R. Wulandari (Vol. 10, 2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan di PT Astra International	Fokus pada pengaruh beban kerja dan kesejahteraan psikologis	Dilakukan di PT Astra International, sektor manufaktur	Parsial: Beban kerja tinggi menurunkan kinerja. Kesejahteraan psikologis memoderasi pengaruh negatif tersebut. Simultan: Beban kerja dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama memengaruhi kinerja.
2	A. Putri (Vol. 12, 2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Psychological Well-being terhadap Kinerja	Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan	Menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai mediator	Parsial: Psychological well-being berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Penulis	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Karyawan pada Perusahaan Swasta PT Indofood Sukses Makmur			memengaruhi kinerja. Simultan: Beban kerja dan kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	F. Rahmawati (Vol. 8, 2019)	Hubungan Beban Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Karyawan di Universitas Airlangga	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi	Dilakukan di Universitas Airlangga dengan fokus pada sektor publik	Parsial: Beban kerja tinggi mengurangi kinerja ketika kesejahteraan psikologis rendah. Simultan: Beban kerja dan kesejahteraan psikologis secara simultan memengaruhi kinerja karyawan.
4	D. Anggraini (Vol. 11, 2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Produktivitas Karyawan di PT Unilever Indonesia	Menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data terkait beban kerja dan kesejahteraan	Fokus pada produktivitas karyawan di sektor swasta PT Unilever Indonesia	Parsial: Kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Simultan: Beban kerja dan kesejahteraan psikologis bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan.
5	N. Pratiwi (Vol. 13, 2022)	Beban Kerja dan Kesejahteraan Psikologis sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan di Industri	Mengukur kesejahteraan psikologis sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja	Menambahkan variabel self-efficacy sebagai variabel moderator	Parsial: Self-efficacy memperkuat pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja. Simultan: Beban kerja, kesejahteraan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
6	M. Hidayat (Vol. 8, 2020)	Retail PT Matahari Department Store			psikologis, dan self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
7	L. Fadhilah (Vol. 10, 2021)	Hubungan Beban Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Karyawan di Sektor Manufaktur PT Krakatau Steel	Pengaruh beban kerja pada kesejahteraan psikologis di tempat kerja	Dilakukan pada sektor manufaktur PT Krakatau Steel	Parsial: Beban kerja yang terlalu tinggi menurunkan kesejahteraan psikologis dan kinerja. Simultan: Beban kerja dan kesejahteraan psikologis secara simultan menurunkan kinerja karyawan
8	A. Kurniawan (Vol. 6, 2021)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Psychologica l Well-being dan Kinerja Karyawan di PT Siloam Hospitals	Mengguna kan metode analisis regresi untuk menganalisis variabel	Fokus pada PT Siloam Hospitals di sektor kesehatan	Beban kerja yang seimbang meningkatkan kinerja, namun jika beban terlalu tinggi, kesejahteraan psikologis menurun
9	Osa Dyahayu Kalmudojati (International Journal of	Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Psychologica l Well-being terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Dr. Sardjito	Mengukur pengaruh beban kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja	Penelitian dilakukan di RSUD Dr. Sardjito	Parsial: Beban kerja yang tinggi menurunkan kesejahteraan psikologis yang berdampak negatif pada kinerja. Simultan: Beban kerja dan kesejahteraan psikologis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.
	The Influence of Psychologica l Capital and Workplace		Fokus pada workplace well-being dan kinerja karyawan	Penelitian internasional, objek penelitian pada	Kesejahteraan psikologis yang baik meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Penulis	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
10	Research and Review, Vol. 8, No. 5, 2021)	Well-Being on Work Engagement of Bank Employees in HSBC and Standard Chartered		karyawan bank di HSBC dan Standard Chartered	meskipun beban kerja tinggi
11.	B. Nugroho (Vol. 14, 2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Psychological Well-being terhadap Kinerja Karyawan di PT JNE Express	Fokus pada pengaruh beban kerja dan kesejahteraan psikologis	Penelitian dilakukan di perusahaan ekspedisi PT JNE Express	Beban kerja tinggi menurunkan kesejahteraan psikologis, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja
12.	Azmiinuh Al Siddiq (2020)	Pengaruh Beban kerja, Work Life Balance, Healthy Lifestyle dan Psychological Well-Being Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor KAP di DKI Jakarta)"	Fokus beban kerja, work life balance, healthy lifestyle dan psychological well-being berpengaruh terhadap kinerja	Penelitian dilakukan di Kantor Akuntan Publik di wilayah Kota DKI Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, work life balance, healthy lifestyle dan psychological well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Serta beban kerja, work life balance, healthy lifestyle dan psychological well-being secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor.
13.	Sofia & Wehelmina (2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja	Fokus pada instansi pemerintah	Beban kerja berlebih berdampak negatif terhadap kinerja karyawan
	Rijal & Abdullah (2020)	Analisis Psychological Well-Being	Menggunakan variabel	Objek penelitian	Psychological well-being tidak berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

No	Penulis	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		dan Kinerja Pegawai di Sektor Pendidikan	psychological well-being dan kinerja	di sektor pendidikan	signifikan terhadap kinerja
13.	Sofyanty & Setiawan (2020)	Hubungan Psychological Well-Being dengan Kinerja Karyawan	Mengkaji pengaruh psychological well-being	Berfokus pada perusahaan logistik	Psychological well-being berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
14.	Paramitade wi (2017)	Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja	Membahas beban kerja dan kesejahteraan psikologis	Tidak meneliti langsung variabel kinerja	Beban kerja tinggi berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis
15.	Tembengi et al. (2016)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kebahagiaan Kerja	Fokus pada beban kerja	Tidak menyertakan variabel kinerja	Kecepatan kerja yang tinggi menurunkan kepuasan dan kebahagiaan kerja

2.8 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa: "Model konseptual tentang hubungan teori dengan beberapa aspek yang telah terbukti signifikan disebut kerangka berpikir". Pada karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM) kerangka pemikiran menjelaskan hubungan antara variabel independen Beban Kerja (X1), *Psychological Well Being* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Kerangka pemikiran untuk penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut untuk membantu pemahaman:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

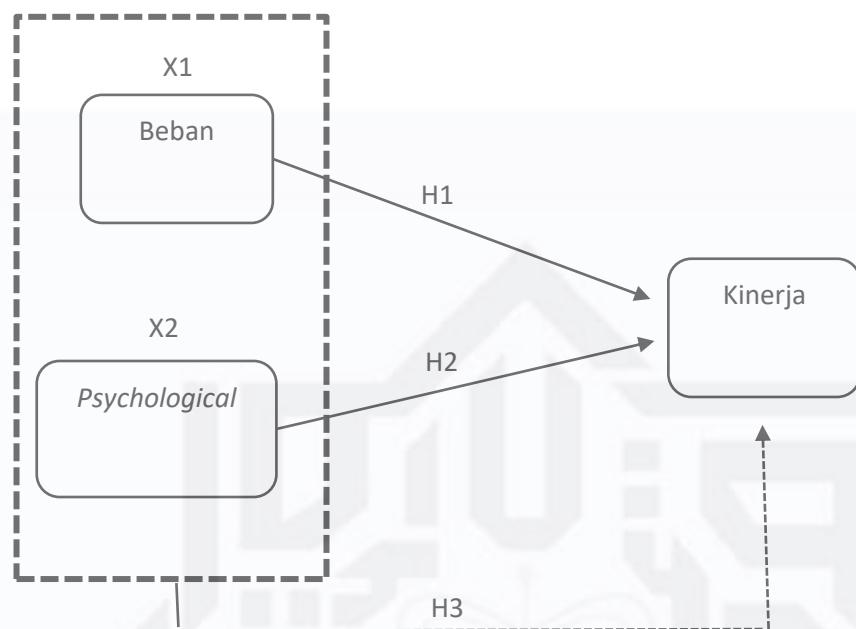
1. Dilarang mengulip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber B.Nugroho vol. 14 2022

Pengaruh Beban Kerja (X1), Psychological Well Being (X2) Terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

Keterangan :

→ : Pengaruh secara Parsial

→ : Pengaruh secara Simultan

X1 : Beban Kerja

X2 : Psychological well being

Y : Kinerja Karyawan

2.9 Hipotesis

Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019) mendefinisikan hipotesis sebagai dugaan, jawaban, atau kesimpulan sementara yang belum pasti. Hipotesis



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

adalah rumusan peneliti tentang masalah penelitian yang mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel. Maka dari latar belakang dan penelitian terlebih dahulu, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2006) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan kinerja, namun jika beban kerja terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan, hal itu justru akan menurunkan kinerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap hasil kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Sitepu (2013) dalam Jurnal EMBA Volume 7, mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (BTN). Meskipun beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih dominan dalam meningkatkan kinerja. Penelitiannya juga menyarankan agar perusahaan mempertimbangkan distribusi beban kerja yang lebih seimbang untuk menjaga kinerja tetap optimal. Oleh karena, peneliti merumuskan hipotesis :

H1 = Diduga terdapat pengaruh secara parsial Beban Kerja terhadap kinerja karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM)

2. Pengaruh *psychological well being* terhadap kinerja karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM)



UIN SUSKA RIAU

Menurut Ryff (2021), kesejahteraan psikologis memainkan peran yang sangat penting dalam kinerja individu, khususnya dalam konteks pekerjaan.

Ryff mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi, yang mencakup dimensi seperti otonomi, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan penguasaan lingkungan, berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih dapat mengelola stres, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, serta lebih kreatif dan produktif. Karyawan yang merasa puas dan bahagia dalam pekerjaan mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Kavita, S., & Gupta, R. (2019). "Impact of Psychological Well-being on Employee Performance: A Study in IT Sector." International Journal of Management Studies, vol 6(2). Penelitian ini menganalisis bagaimana faktor-faktor kesejahteraan psikologis, seperti kepuasan hidup dan keterlibatan emosional, mempengaruhi kinerja karyawan di sektor teknologi informasi. Oleh karena, peneliti merumuskan hipotesis :

H2 = Diduga terdapat pengaruh secara parsial *psychological well being* terhadap kinerja karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM)

3. Pengaruh Beban Kerja dan *Psychological well being* terhadap kinerja karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM)

Menurut Bakker dan Demerouti (2021), dalam konteks teori Job Demands-Resources (JD-R), beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

psikologis, seperti stres dan kelelahan, yang akhirnya dapat mengurangi kesejahteraan psikologis karyawan. Namun, apabila karyawan memiliki sumber daya yang cukup (seperti dukungan sosial dan otonomi kerja), dampak negatif dari beban kerja yang tinggi dapat diminimalkan. Kesejahteraan psikologis yang baik berfungsi sebagai buffer terhadap stres, meningkatkan ketahanan mental, dan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan kinerja yang optimal meskipun menghadapi tekanan yang besar. Oleh karena itu, manajemen yang efektif terhadap beban kerja dan kesejahteraan psikologis sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Xu et al. (2020) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja, kesejahteraan psikologis, dan kinerja karyawan. Studi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi berhubungan dengan penurunan kesejahteraan psikologis, yang pada akhirnya mengurangi kinerja karyawan. Namun, ketika kesejahteraan psikologis karyawan terjaga, mereka lebih mampu mengelola beban kerja yang tinggi dan mempertahankan tingkat kinerja yang baik. Penelitian ini menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan agar kinerja tetap terjaga meskipun ada tekanan yang tinggi di tempat kerja. Oleh karena, peneliti merumuskan hipotesis :

H3 = Diduga terdapat pengaruh secara simultan Beban Kerja dan

Psychological well being terhadap kinerja karyawan CV Riau

Indo Makmur (RIM)



2.10 Konsep Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah Konsep menjadi kata-kata untuk menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati dan diujinya kebenarannya. Menurut Sugiyono (2017) dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel-variabel bebas dan terikat. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (*Dependent Variabel*) dalam penelitian ini menjadi variabel bebas adalah:

$$X_1 = \text{Beban Kerja}$$

$$X_2 = \text{psychological well being}$$

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Adalah variabel yang sebagai akibat dari variabel independen, yang dipengaruhi oleh hasil. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Robbins, 2016).	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian (Robbins, 2016)	Likert (1-5)
Beban Kerja (X1)	Beban kerja merupakan segala	a. Target yang Harus Dicapai	Likert (1-5)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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.

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

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. (Koesomowidjojo, 2017)	b. Kondisi Pekerjaan c. Penggunaan Waktu Kerja d. Standar Pekerjaan (Koesomowidjojo, 2017)	
Psychological Well-being (X2)	Teori <i>psychological well-being</i> dikembangkan oleh Ryff pada tahun 1989. <i>Psychological well-being</i> merujuk pada perasaan seseorang mengenai aktivitas hidup sehari-hari. Segala aktifitas yang dilakukan oleh individu yang berlangsung setiap hari dimana dalam proses tersebut kemungkinan mengalami fluktuasi pikiran dan perasaan yang dimulai dari kondisi mental negatif sampai pada kondisi mental positif, misalnya dari trauma sampai penerimaan hidup dinamakan <i>psychological well-being</i> (Bradburn dalam Ryff, 1995).	1. Penerimaan Diri (Self Acceptance) 2. Hubungan Positif Dengan Orang Lain (Positive Relations with others) 3. Otonomi (Autonomy) 4. Penguasaan Lingkungan (Environmental Mastery) 5. Tujuan Hidup (Purpose of Life) 6. Pertumbuhan Pribadi (Personal Growth) (Ryff, 1995)	Likert (1-5)



UIN SUSKA RIAU

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan kausalitas yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Beban Kerja Dan *Psychological Well Being* Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM) dan akan dilakukan pada bulan Maret 2025 - Mei 2025.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data dapat berupa data primer ataupun sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terkait dengan varibel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi (Sekaran & Bougie, 2016). Pengambilan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang didasarkan pada variabel penelitian Beban Kerja Dan *Psychological Well Being* Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM) yang diisi langsung oleh responden. Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran & Bougie, 2016), seperti dapat berasal dari berbagai literatur yang terkait dengan topik penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan entitas lengkap yang dapat terdiri atas orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik yang umum (Wibisono, 2013). Populasi mengacu pada keseluruhan



UNIVERSITY
UNIVERSITY

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik yang ingin peneliti investigasi (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM) yang berjumlah 40 orang.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, jumlah populasi adalah 40 orang. Karena populasi yang terlibat relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini disebut sebagai metode sensus, di mana semua anggota populasi diteliti untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan representatif. Dengan demikian, penelitian ini tidak menggunakan pengambilan sampel secara acak, melainkan mencakup seluruh populasi, yaitu sebanyak 40 orang, guna mengeliminasi risiko bias sampling dan memastikan bahwa seluruh variabilitas populasi dapat terwakili dalam hasil penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2017:137). Pengumpulan data dilakukan dengan angket secara konvensional maupun online. Ball (2019) menjelaskan bahwa angket online dapat membantu peneliti mendapatkan data dengan cepat. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa angket online memiliki tingkat kualitas respon yang sama dengan survei konvensional (Wright, 2005).



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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.

Pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam lembaran kuesioner tersebut diajukan kepada responden tersebut masih berupa data mentah dan selanjutnya akan diolah. Setiap pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner tersebut disesuaikan dengan variabel-variabel penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* lima poin, skala *likert* adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan pernyataan (Sekaran & Bougie, 2016).

3.5 Teknik Analisa Data

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkap kan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 (Ghozali 2018).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Kuesioner dikatakan *reliabel* jika nilai *cronbach alpha* ≥ 0.70 (Ghozali 2018).



UIN SUSKA RIAU

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Ketika distribusi data normal atau mendekati normal, regresi model memiliki kinerja terbaik. Untuk memeriksa normalitas dalam spss, gunakan uji Kolmogorov. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah distribusi normal atau tidak normal dan untuk mengevaluasi pentingnya nilai residual atau ketidaksesuaian yang ditemukan selama penelitian.

Menurut Imam Ghozali (2016: 154), Probabilitas (*Asymptotic Significance*) dapat digunakan untuk mengambil keputusan secara lebih spesifik:

- 1) "Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dan model regresi normal"
- 2) "Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dan model regresi tidak berdistribusi normal." Selain itu, normalitas dapat ditentukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dengan menggunakan normal P-P Plot dari residual regresi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki korelasi yang sempurna atau kuat di antara variabel-variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat atau sempurna di antara variabel independen dalam model regresi, maka model regresi tersebut menunjukkan adanya gejala multikolinieritas. Antara variabel-variabel bebas dalam model regresi yang telah ditetapkan. Bagaimana cara memasukan apakah variabel-variabel tersebut menunjukkan adanya multikolinieritas? Jumlah maksimum dari *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance* (TOL) yang terlihat adalah sepuluh. Model tersebut menyatakan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinieritas (Suliyanto, 2011)

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2018) mencari bukti adanya ketidaksamaan variance dari residual berbagai data dalam model regresi. Kondisi yang dikenal dengan homokedastisitas terjadi ketika varians dari residual pengamatan yang berasal dari satu pengamatan tetap. Model regresi yang kuat didefinisikan dengan tidak adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Heteroskedastisitas pada variabel model regresi menunjukkan bahwa varians dari variabel-variabel tersebut tidak konstan. Nilai-nilai mereka tidak identik (konstan). Sebaliknya, homoskedastisitas menggambarkan varians



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari variabel yang bernilai konstan dalam model regresi. Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan model uji Gletser. Proses pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas didasarkan pada model uji Glejser berikut ini :

- 1) "Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi."
- 2) "Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi."

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2018). Interval yang berbeda dalam suatu deret waktu. Ketika ada autokorelasi yang cukup besar, autokorelasi bertujuan untuk memastikan apakah kesalahan pengganggu regresi linier dalam periode-periode berhubungan. Durbin Watson digunakan dalam penelitian untuk menguji keberadaan autokorelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- 1) "Jika angka D-W di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif"

- 2) "Jika angka D-W diantara -2 sampai 2, berarti tidak ada autokorelasi"
- 3) "Jika nilai D-W lebih kecil dari -2, berarti ada autokorelasi negatif jika nilai D-W lebih besar dari -2."

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis untuk menentukan bagaimana dua atau lebih variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2019). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program atau aplikasi SPSS. Teknik ini dikenal dengan analisis regresi linier berganda. Berikut ini adalah bentuk persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Psychological well Being

E = Tingkat Kesalahan (eror)



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa salah satu metode yang akan digunakan untuk memverifikasi pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah uji T. Uji T merupakan salah satu teknik yang akan digunakan untuk mengkonfirmasi dampak dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2018). Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini merupakan dasar pengambilan keputusan dalam menggunakan uji t:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\text{Sig} < \alpha$ maka: " H_0 ditolak, H_a diterima, yaitu terdapat hubungan secara parsial antara Pengaruh Beban Kerja Dan *Psychological Well Being* Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM) Indragiri Hilir Riau"
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ $\text{Sig} > \alpha$ maka: " H_0 diterima, H_a ditolak, yaitu tidak terdapat hubungan secara parsial antara Pengaruh Beban Kerja Dan *Psychological Well Being* Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM) Indragiri Hilir Riau"

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Untuk memastikan apakah faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara individual atau bersama-sama, dilakukan uji pengaruh secara bersama-sama. Untuk mengetahui



UIN SUSKA RIAU

apakah setiap variabel independen (X_1) yang ditambahkan ke dalam model, secara terpisah maupun bersama-sama, memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y), digunakan uji F. Dengan menggunakan kriteria sebagai berikut untuk menghitung F tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$):

- 1) "Jika $Sig < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka X memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel
- 2) "Tidak ada pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ $Sig > 0,05$."

3.10 Uji Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y ditentukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2) terhadap variabel Y . Menurut Ghazali (2016), suatu metrik statistik yang digunakan untuk menilai seberapa baik model dalam menerangkan variabel dependen adalah koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol (nol) sampai dengan satu (satu). Ketika nilai R^2 rendah, maka semakin kecil kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai variabel independen mendekati 1 (satu), maka hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan hampir semua data yang dibutuhkan untuk meramalkan variabel dependen. Tabel berikut ini memberikan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1 Interval Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0% - 19,99%	Sangat Lemah
20% - 39,99%	Lemah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2018)



1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Riau Indo Makmur adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha pengadaan barang kebutuhan pabrik yang bersifat umum (*General Supplier*) yang berdomisili di riau. Kami melayani berbagai macam permintaan alat-alat safety (*safety equipment*), apar dan alat pelindung diri (APD), Alat-alat listrik (*electrical stock*), Pipa dan Valve (*Piping and valve*), Bolt, Screw and Nut, alat-alat teknik (*tools*), alat-alat pertukangan, alat-alat perkebunan, kawat las, pelumas oli dan grease brand pertamina dan shell, belting, gear motor, roller, sprocket dan pulley dll. Dalam perjalanan bisnisnya, CV. Riau Indo Makmur didukung oleh partner-partner bisnis yang terpercaya. CV.Riau Indo Makmur selalu mengedepankan bentuk kerjasama yang baik serta kelancaran dalam kegiatan pengadaan barang yang dibutuhkan pihak konsumen karena kami sangat menyadari bahwa kelangsungan bisnis kami sangat bergantung pada kelancaran pekerjaan dan kepuasan konsumen kami. CV.Riau Indo Makmur didirikan oleh Muhammad Azis. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 31 Oktober 2012. Pada tanggal tersebut perusahaan ini resmiberdiri dihadapan notaris Isra Samianty,SH yang bertempat di Tembilahan dengan akta notaris nomor :210

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Visi dan Misi

1. Visi

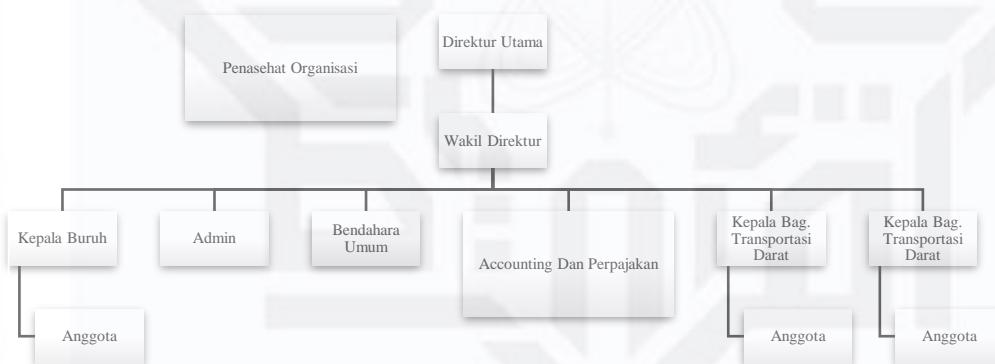
Menjadi salah satu perusahaan perdagangan yang profesional, mempunyai dan dapat dipercaya serta memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada customer/konsumen.

2. Misi

Menjalankan kerjasama yang baik dan solid dengan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan dengan mengedepankan pelayanan, ketersediaan stok dan ketepatan waktu pengiriman barang.

4.3 Struktur Organisasi

**Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. Riau Indo Makmur**



Sumber : CV. Riau Indo Makmur



4.4 Ruang Lingkup Perusahaan

CV. Riau Indo Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang **General Supplier, Ekspedisi, dan Perdagangan Umum**, dengan fokus utama pada pengadaan barang-barang kebutuhan industri dan pabrik. Ruang lingkup usaha perusahaan meliputi:

1. Pengadaan Barang Umum (General Supplier)

Menyediakan berbagai kebutuhan industri dan perusahaan seperti:

- a. Alat-alat keselamatan kerja (APD, apar, safety equipment)
 - b. Alat listrik dan perlengkapan teknis (electrical stock, tools)
 - c. Peralatan pertukangan dan perkebunan
 - d. Pipa, valve, bolt, screw, nut
 - e. Produk pelumas dan oli (brand Pertamina dan Shell)
 - f. Komponen mesin seperti belting, gear motor, roller, sprocket, pulley,
- dll

2. Jasa Ekspedisi

Menyediakan layanan transportasi barang melalui darat dan laut untuk mendukung distribusi barang ke konsumen secara tepat waktu.

3. Perdagangan Umum

Melayani permintaan dari berbagai sektor industri, perkebunan, dan manufaktur dengan sistem kerjasama yang fleksibel dan berbasis kebutuhan konsumen.



1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung ($15,679 > 2,026$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Psychological Well-Being (PWB) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung ($0,379 < 2,026$) dan signifikansi $0,707 > 0,05$.
3. Secara simultan, beban kerja dan PWB bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung ($134,284 > 3,25$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (CV Riau Indo Makmur):

Perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional dan realistik. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tekanan berlebih yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Manajemen hendaknya melakukan evaluasi berkala terhadap pembagian tugas dan target kerja, agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan individu. Selain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

itu, perusahaan perlu menyusun standar kerja yang jelas, serta memperhatikan penggunaan waktu kerja yang efektif demi menjaga efisiensi dan produktivitas.

2. Peningkatan Psychological Well-Being:

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa psychological well-being tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial, namun secara simultan tetap memiliki peran penting terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mulai menerapkan program kesejahteraan psikologis, seperti pelatihan manajemen stres, pendekatan personal dari atasan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hubungan sosial yang positif. Dukungan emosional dan motivasi dari manajemen juga dapat membantu meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan.

3. Bagi Karyawan:

Karyawan diharapkan dapat lebih aktif dalam mengelola beban kerja pribadi secara efektif, misalnya dengan menetapkan skala prioritas dan manajemen waktu. Selain itu, penting bagi karyawan untuk menjaga kesehatan mental dan fisik dengan gaya hidup sehat, komunikasi terbuka dengan rekan kerja dan atasan, serta membangun sikap positif dalam bekerja.

4. Untuk Penelitian Selanjutnya:

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden atau objek penelitian pada sektor industri yang berbeda, serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, atau budaya organisasi yang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di berbagai jenis organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Alquran

Al-bukhari, Muhammad bin Ismail. Shahih Al-Bukhari. Beirut Dar al-Kutub al-Illmiyyah

Armstrong, M., & Baron, A. (2007). Managing performance: Performance management in action. Chartered Institute of Personnel and Development.

At-Tirmidzi, Muhammad bin Isa. Sunan At-Tirmidzi. Beirut Dar al-Kutub al-Illmiyah

Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill-Health. Journal of Occupational Psychology, 49(1), 11-28.

Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship Of Core Self-Evaluations Traits – Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus Of Control, And Emotional Stability – With Job Satisfaction And Job Performance: A Meta-Analysis. Journal Of Applied Psychology, 86(1), 80-92.

Karyoto, Dasar-Dasar Manajemen – Teori, Definisi Dan Konsep (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2016), 22 Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan (Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada, 2016)

Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik), ke-7 (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2022), hal. 182.

Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses

Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 214 Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, PANDUAN PRAKTIS MENYUSUN Analisis Beban Kerja, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017)



Mangkuprawira, S., & Hubeis, M. (2021). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia

Muslim bin Al-hajjaj. Shahih Muslim. Riyadh: Darussalam

Putra, I. G. A. D., Santosa, I. W., & Mahendra, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Psikologis sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 19(2), 140-150.

Robbins and Couter. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.

Ryff, & Singer, (2008) know theyself and become what you are a eudaimonic approach to psychological well being. *Journal of happiness studies*, 9, 13-39

Saefullah, K. (2017). Pengantar Manajemen. Edisi 1. Jakarta: Kencana Predana Media Group

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (Seventh Ed). John Wiley & Sons Ltd

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Siswanto, B. (2017). ALOKASI TENAGA KERJA UNTUK MENINGKATKAN KESEIMBANGAN BEBAN KERJA (studi kasus di PT Budi Manunggal, Yogyakarta) (Doctoral dissertation, UPN "Veteran" Yogyakarta).

Sofia, J., & Wehemina. (2020). Beban kerja dalam konteks organisasi. *Jurnal Psikologi Kerja*, 15(3), 45-60

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta

Sugiyono (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sulistiwaty, S. (2017). Metode Penelitian dan Analisis Data untuk Ilmu Sosial. Yogyakarta: Penerbit Andi

Xu,J,etc (2020) The relationship between workload and job performance the mediating role of psycological well being ,journal of organazitional behavior,41(7)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran1 : Surat Keterangan Selesai Penelitian

LAMPIRAN



CV. RIAU INDO MAKMUR

Gg. Nusa Indah RT 001 RW 005 Tanah Merah
Kab. Indragiri Hilir - Riau
No. Telp : (0768) 328133
Email : riauindomakmur@gmail.com

Surat Keterangan Selesai Penelitian Skripsi

No. 006/RIM/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Mhd. Azis, S.Pd M.Pd
Jabatan : Direktur CV. Riau Indo Makmur

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa

Nama : Triyo Agung Prayetno
NIM : 12070117621
Semester : X (Sepuluh)
Status : Mahasiswa/Penelitian
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur Indragiri Hilir". Penelitian tersebut dilaksanakan selama 1 (satu) minggu .
Demikian surat ini dibuat dipergunakan seperlunya

Indragiri Hilir, 19 Mei 2025
Direktur CV Riau Indo Makmur



Mhd. Azis, S.Pd, M.Pd

CV. RIAU INDO MAKMUR



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja CV Riau Indo Makmur Indragiri Hilir Riau

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja CV Riau Indo Makmur Indragiri Hilir . Saya sangat mengharapkan bapak/ibu agar dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan semua dengan kondisi yang dirasakan. Atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

1. Bacaalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :
STS : Sangat Tidak Setuju (1)
TS : Tidak Setuju (2)
C : Cukup (3)
S : Setuju (4)
SS : Sangat Setuju (5)



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Beban Kerja (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	SS	S
1	Saya memahami target yang harus dicapai setiap perusahaan					
2	Target kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
3	Saya merasa kondisi kerja mendukung produktivitas.					
4	Lingkungan tempat kerja saya nyaman dan kondusif.					
5	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja secara efektif.					
6	Saya tidak membuang waktu pada jam kerja.					
7	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.					
8	Saya memahami dengan jelas standar kerja perusahaan					
9	Saya merasa mampu mencapai target tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan.					



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10	Saya menyesuaikan cara kerja agar sesuai dengan kondisi dan waktu yang tersedia.					
2. Psychological Well Being (X2)						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	SS	S
1	Saya merasa fasilitas kerja (seperti ruang kerja, ventilasi, pencahayaan) sudah mencukupi untuk kenyamanan saya.					
2	Gaji dan tunjangan yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari.					
3	Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis.					
4	Perusahaan memberikan jaminan keamanan kerja, seperti asuransi atau perlindungan kesehatan, yang membuat saya merasa lebih tenang.					
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan merasa diterima dalam lingkungan kerja.					
6	Saya mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan.					
7	Saya merasa bahwa pencapaian kerja saya diakui dan dihargai oleh atasan maupun perusahaan.					
8	Saya mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan atau insentif atas hasil kerja yang saya capai.					



UNIVERSITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Pernyataan	STS	TS	N	SS	S
9	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau tugas yang menantang.					
10	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk mengembangkan potensi dan mencapai tujuan pribadi saya.					
3.	Kinerja karyawan (Y)					
1	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.					
2	Hasil pekerjaan saya jarang melakukan mengandung kesalahan.					
3	Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam satu hari kerja.					
4	Saya dapat memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan.					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6	Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
7	Saya mampu menggunakan sumber daya kerja dengan efisien.					
8	Saya dapat mencapai hasil kerja maksimal dengan usaha yang efisien.					
9	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa selalu menunggu arahan.					



1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10	Saya mampu mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.								
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 3: Tabulasi Data

1. Variabel Beban Kerja

No	Beban Kerja (X1)										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
2	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	47,00
3	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	27,00
4	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	27,00
5	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	41,00
6	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	47,00
7	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	45,00
8	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	42,00
9	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	40,00
10	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	46,00
11	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	36,00
12	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	33,00
13	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	37,00
14	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	36,00
15	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	32,00
16	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	33,00
17	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	35,00
18	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	32,00
19	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	36,00
20	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	36,00
21	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	37,00
22	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	45,00
23	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	39,00
24	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	38,00
25	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00	4,00	2,00	2,00	5,00	31,00
26	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	50,00
27	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	2,00	36,00
28	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	48,00
29	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	47,00



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Beban Kerja (X1)										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
30	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	49,00
31	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
32	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
33	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	39,00
34	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	40,00
35	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
36	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	40,00
37	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	42,00
38	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	41,00
39	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	43,00
40	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	50,00

2. *Psychological Well Being*

No	Psychological Well Being (X2)										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	43,00
2	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	26,00
3	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	22,00
4	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	4,00	2,00	4,00	23,00
5	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	24,00
6	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	22,00
7	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	21,00
8	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	40,00
9	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	40,00
10	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	41,00
11	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	40,00
12	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	41,00
13	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	21,00
14	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	21,00
15	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	27,00
16	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	23,00
17	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	21,00
18	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	14,00
19	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	17,00
20	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	19,00
21	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	17,00
22	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	12,00
23	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	15,00
24	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	45,00



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Psychological Well Being (X2)										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
25	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	30,00
26	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	34,00
27	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	31,00
28	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	33,00
29	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	30,00
30	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	38,00
31	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	37,00
32	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	36,00
33	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	36,00
34	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	43,00
35	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	43,00
36	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	42,00
37	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	41,00
38	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	37,00
39	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	32,00
40	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	5,00	5,00	37,00

3. Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
2	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	50,00
3	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	27,00
4	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	26,00
5	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	39,00
6	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	46,00
7	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	45,00
8	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	42,00
9	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	42,00
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	50,00
11	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	33,00
12	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	37,00
13	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	34,00
14	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	35,00
15	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	34,00
16	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	35,00
17	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	32,00
18	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	31,00
19	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	33,00

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Kinerja Karyawan (Y)										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
20	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	32,00
21	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	41,00
22	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	45,00
23	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	42,00
24	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	32,00
25	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	35,00
26	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	50,00
27	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	1,00	2,00	4,00	5,00	36,00
28	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	50,00
29	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	50,00
30	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	50,00
31	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
32	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
33	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
34	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	41,00
35	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	41,00
36	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	5,00	4,00	5,00	3,00	40,00
37	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	41,00
38	2,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	42,00
39	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	41,00
40	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	50,00

Lampiran 4 : Rekap Jawaban Responden

Beban Kerja

P1

Saya memahami target yang harus di capai setiap perusahaan

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	
			Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0
	Setuju	18	45,0	45,0
	Sangat Setuju	13	32,5	32,5
	Total	40	100,0	100,0



UNIVERSITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P2

Target kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	5,0
	Kurang Setuju	4	10,0	10,0	15,0
	Setuju	26	65,0	65,0	80,0
	Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P3

Saya merasa kondisi kerja mendukung produktivitas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	6	15,0	15,0	17,5
	Setuju	23	57,5	57,5	75,0
	Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P4

Lingkungan tempat kerja saya nyaman dan kondusif.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	10,0	10,0	10,0
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	30,0
	Setuju	17	42,5	42,5	72,5
	Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P5

Saya dapat memanfaatkan waktu kerja secara efektif.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	12,5	12,5
	Kurang Setuju	10	25,0	37,5
	Setuju	16	40,0	77,5
	Sangat Setuju	9	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

P6

Saya tidak membuang waktu pada jam kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5
	Kurang Setuju	7	17,5	17,5
	Setuju	20	50,0	50,0
	Sangat Setuju	12	30,0	30,0
	Total	40	100,0	100,0

P7

Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5
	Kurang Setuju	4	10,0	10,0
	Setuju	23	57,5	57,5
	Sangat Setuju	10	25,0	25,0
	Total	40	100,0	100,0



UNIVERSITAS

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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.

P8

Saya memahami dengan jelas standar kerja perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	25,0
	Setuju	21	52,5	52,5	77,5
	Sangat Setuju	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P9

Saya merasa mampu mencapai target tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	25,0
	Setuju	22	55,0	55,0	80,0
	Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P10

Saya menyesuaikan cara kerja agar sesuai dengan kondisi dan waktu yang tersedia.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Setuju	10	25,0	25,0	30,0
	Setuju	14	35,0	35,0	65,0
	Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

2. Psychological Well Being

P1

Saya merasa fasilitas kerja (seperti ruang kerja, ventilasi, pencahayaan) sudah mencukupi untuk kenyamanan saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	10	25,0	25,0	30,0
	Kurang Setuju	5	12,5	12,5	42,5
	Setuju	12	30,0	30,0	72,5
	Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P2

Gaji dan tunjangan yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Tidak Setuju	8	20,0	20,0	27,5
	Kurang Setuju	6	15,0	15,0	42,5
	Setuju	16	40,0	40,0	82,5
	Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	10	25,0	25,0	27,5
	Kurang Setuju	7	17,5	17,5	45,0
	Setuju	13	32,5	32,5	77,5
	Sangat Setuju	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P4

Perusahaan memberikan jaminan keamanan kerja, seperti asuransi atau perlindungan kesehatan, yang membuat saya merasa lebih tenang.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	8	20,0	20,0	25,0
	Kurang Setuju	12	30,0	30,0	55,0
	Setuju	10	25,0	25,0	80,0
	Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan merasa diterima dalam lingkungan kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Tidak Setuju	10	25,0	25,0	32,5
	Kurang Setuju	7	17,5	17,5	50,0
	Setuju	14	35,0	35,0	85,0
	Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P6

Saya mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	8	20,0	20,0	22,5
	Kurang Setuju	10	25,0	25,0	47,5
	Setuju	13	32,5	32,5	80,0
	Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saya merasa bahwa pencapaian kerja saya diakui dan dihargai oleh atasan maupun perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Tidak Setuju	13	32,5	32,5	40,0
	Kurang Setuju	5	12,5	12,5	52,5
	Setuju	11	27,5	27,5	80,0
	Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P8

Saya mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan atau insentif atas hasil kerja yang saya capai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	11	27,5	27,5	32,5
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	52,5
	Setuju	12	30,0	30,0	82,5
	Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau tugas yang menantang.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	10	25,0	25,0	30,0
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	50,0
	Setuju	8	20,0	20,0	70,0
	Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P10

Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk mengembangkan potensi dan mencapai tujuan pribadi saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	12,5	12,5	12,5
	Tidak Setuju	5	12,5	12,5	25,0
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	45,0
	Setuju	15	37,5	37,5	82,5
	Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kinerja Karyawan**P1****Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	27,5
	Setuju	18	45,0	45,0	72,5
	Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P2**Hasil pekerjaan saya jarang melakukan mengandung kesalahan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17,5	17,5	17,5
	Setuju	22	55,0	55,0	72,5
	Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P3**Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam satu hari kerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	9	22,5	22,5	25,0
	Setuju	17	42,5	42,5	67,5
	Sangat Setuju	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P4

Saya dapat memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	7	17,5	17,5	25,0
	Setuju	20	50,0	50,0	75,0
	Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P5

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	10	25,0	25,0	27,5
	Setuju	15	37,5	37,5	65,0
	Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P6

Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	11	27,5	27,5	35,0
	Setuju	15	37,5	37,5	72,5
	Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P7

Saya mampu menggunakan sumber daya kerja dengan efisien.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	7,5
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	27,5
	Setuju	15	37,5	37,5	65,0
	Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P8

Saya dapat mencapai hasil kerja maksimal dengan usaha yang efisien.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	10,0	10,0	10,0
	Kurang Setuju	4	10,0	10,0	20,0
	Setuju	18	45,0	45,0	65,0
	Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P9

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa selalu menunggu arahan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	12	30,0	30,0	37,5
	Setuju	15	37,5	37,5	75,0
	Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P10

Saya mampu mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	27,5	27,5	27,5
	Setuju	17	42,5	42,5	70,0
	Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 5 : Uji Validitas

Variabel Beban Kerja

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Correlations											
	SI.1	SI.2	SI.3	SI.4	SI.5	SI.6	SI.7	SI.8	SI.9	SI.10	SI.11
SI.1	1	.318 [*]	.329 [*]	.458 [*]	.457 [*]	.454 [*]	.398 [*]	.389 [*]	.352 [*]	.381 [*]	.392 [*]
SI.2		1	.385 [*]	.403 [*]	.391 [*]	.383 [*]	.378 [*]	.381 [*]	.380 [*]	.313 [*]	.380 [*]
SI.3			1	.418 [*]	.402 [*]	.403 [*]	.387 [*]	.386 [*]	.371 [*]	.312 [*]	.348 [*]
SI.4				1	.362 [*]	.368 [*]	.358 [*]	.367 [*]	.360 [*]	.362 [*]	.373 [*]
SI.5					1	.307 [*]	.328 [*]	.313 [*]	.312 [*]	.300 [*]	.312 [*]
SI.6						1	.403 [*]				
SI.7							1	.395 [*]	.394 [*]	.312 [*]	.381 [*]
SI.8								1	.386 [*]	.380 [*]	.308 [*]
SI.9									1	.312 [*]	.309 [*]
SI.10										1	.381 [*]
SI.11											1

* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

^{*} Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Variabel Psychological Well Being

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

		Correlations											
		R2.1	R2.2	R2.3	R2.4	R2.5	R2.6	R2.7	R2.8	R2.9	R2.10	R2.11	R2
R2.1	Pearson Correlation	1	.814**	.712**	.730**	.824**	.769**	.918**	.742**	.591**	.818**	.817**	.817
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R2.2	Pearson Correlation	.685**	1	.725**	.712**	.745**	.750**	.714**	.750**	.782**	.818**	.801**	.801
	Sig. (2-tailed)		.080	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R2.3	Pearson Correlation	.751**	.725**	1	.685**	.818**	.780**	.718**	.697**	.729**	.737**	.817**	.817
	Sig. (2-tailed)		.080	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R2.4	Pearson Correlation	.730**	.712**	.815**	1	.812**	.841**	.714**	.713**	.780**	.737**	.801**	.801
	Sig. (2-tailed)		.080	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R2.5	Pearson Correlation	.601**	.708**	.810**	.813**	1	.720**	.719**	.727**	.820**	.818**	.813**	.813
	Sig. (2-tailed)		.080	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R2.6	Pearson Correlation	.749**	.728**	.766**	.841**	.718**	1	.762**	.725**	.781**	.715**	.801**	.801
	Sig. (2-tailed)		.080	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R2.7	Pearson Correlation	.609**	.724**	.788**	.744**	.703**	.785**	1	.806**	.777**	.758**	.801**	.801
	Sig. (2-tailed)		.080	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R2.8	Pearson Correlation	.749**	.724**	.788**	.744**	.703**	.785**	.806**	1	.777**	.758**	.801**	.801
	Sig. (2-tailed)		.080	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R2.9	Pearson Correlation	.760**	.748**	.810**	.773**	.717**	.729**	.818**	1	.881**	.777**	.805**	.805
	Sig. (2-tailed)		.080	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R2.10	Pearson Correlation	.631**	.702**	.729**	.788**	.818**	.791**	.777**	.847**	1	.771**	.819**	.819
	Sig. (2-tailed)		.080	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R2.11	Pearson Correlation	.616**	.618**	.717**	.717**	.818**	.716**	.781**	.717**	.721**	1	.878**	.878
	Sig. (2-tailed)		.080	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R2.12	Pearson Correlation	.617**	.601**	.810**	.817**	.813**	.811**	.805**	.807**	.819**	.817**	1	.817
	Sig. (2-tailed)		.080	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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. Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations										
		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11
V1	Pearson Correlation	1	.447 [*]	.331 [*]	.334 [*]	.279	.363	.465 [*]	.345 [*]	.515 [*]	.379 [*]	.607 [*]
	Sig. (2-tailed)		.804	.881	.830	.883	.042	.683	.029	.081	.018	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
V2	Pearson Correlation	.495 [*]	1	.680 [*]	.581 [*]	.481 [*]	.439 [*]	.585 [*]	.482 [*]	.784 [*]	.642 [*]	.743 [*]
	Sig. (2-tailed)		.804	.880	.830	.881	.085	.681	.088	.068	.088	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
V3	Pearson Correlation	.501 [*]	.800 [*]	1	.482 [*]	.783 [*]	.587 [*]	.474 [*]	.570 [*]	.625 [*]	.777 [*]	.214 [*]
	Sig. (2-tailed)		.801	.880	.832	.880	.080	.682	.080	.088	.088	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
V4	Pearson Correlation	.604 [*]	.591 [*]	.482 [*]	1	.384 [*]	.384 [*]	.187 [*]	.544 [*]	.635 [*]	.547 [*]	.794 [*]
	Sig. (2-tailed)		.800	.880	.832	.882	.080	.680	.080	.088	.088	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
V5	Pearson Correlation	.278 [*]	.485 [*]	.285 [*]	.304 [*]	1	.471 [*]	.479 [*]	.685 [*]	.512 [*]	.619 [*]	.743 [*]
	Sig. (2-tailed)		.882	.891	.880	.872	.082	.680	.080	.081	.088	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
V6	Pearson Correlation	.393 [*]	.439 [*]	.357 [*]	.389 [*]	.471 [*]	1	.435 [*]	.515 [*]	.544 [*]	.731 [*]	.758 [*]
	Sig. (2-tailed)		.812	.820	.810	.810	.082	.681	.080	.081	.088	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
V7	Pearson Correlation	.480 [*]	.800 [*]	.474 [*]	.784 [*]	.378 [*]	.328 [*]	1	.482 [*]	.581 [*]	.622 [*]	.798 [*]
	Sig. (2-tailed)		.803	.821	.812	.810	.080	.681	.080	.088	.088	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
V8	Pearson Correlation	.345 [*]	.442 [*]	.370 [*]	.346 [*]	.580 [*]	.570 [*]	.682 [*]	1	.585 [*]	.687 [*]	.708 [*]
	Sig. (2-tailed)		.820	.834	.810	.810	.080	.680	.080	.088	.088	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
V9	Pearson Correlation	.616 [*]	.204 [*]	.410 [*]	.426 [*]	.212 [*]	.544 [*]	.185 [*]	.165 [*]	1	.631 [*]	.624 [*]
	Sig. (2-tailed)		.821	.833	.810	.810	.081	.680	.080	.080	.088	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
V10	Pearson Correlation	.313 [*]	.682 [*]	.271 [*]	.311 [*]	.690 [*]	.731 [*]	.403 [*]	.581 [*]	.593 [*]	1	.713 [*]
	Sig. (2-tailed)		.816	.820	.810	.810	.080	.680	.080	.080	.088	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
V11	Pearson Correlation	.420 [*]	.243 [*]	.514 [*]	.284 [*]	.742 [*]	.295 [*]	.785 [*]	.785 [*]	.923 [*]	.912 [*]	1
	Sig. (2-tailed)		.802	.805	.810	.810	.080	.680	.080	.080	.088	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

^{*}. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6 : Uji Reliabilitas

F. Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Variabel *Psychological Well Being*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,971	10

3. Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	10

Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,30651442
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,095
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
1	(Constant)	-2,022	,617	-,778	,445		
	X1	,044	,067	,931	15,679	,000	,928
	X2	,015	,040	,023	,379	,707	,928

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.		
	B	Std. Error					
1	(Constant)	3,883	1,650		2,354	,024	
	X1	-,052	,042	-,207	-1,242	,222	
	X2	-,003	,025	-,017	-,103	,919	

a. Dependent Variable: ABSRES

4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,938 ^a	,879	,872	2,36803	1,998

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 8 : Hasil Analisis Data

1. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-2,022	2,617		-,773	,445
	X1	1,044	,067	,931	15,679	,000
	X2	,015	,040	,023	,379	,707

a. Dependent Variable: Y

2. Uji F

Model	ANOVA ^a			F	Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	1506,020	2	753,010	134,284 ,000 ^b
	Residual	207,480	37	5,608	
	Total	1713,500	39		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-2,022	2,617		-,773	,445
	X1	1,044	,067	,931	15,679	,000
	X2	,015	,040	,023	,379	,707

a. Dependent Variable: Y

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Uji Koefisien Determinasi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	-2,022	2,617		,445
	X1	1,044	,067	,931	15,679 ,000
	X2	,015	,040	,023	,379 ,707

a. Dependent Variable: Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Lampiran 9 : rTabel, tTabel, fTabel

rTabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- b. Pengulipan 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.

tTabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 89)

Pr df \	0.25 0.90	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68268	2.01954	2.42080	2.70118	3.30137
42	0.68038	1.30204	1.66195	2.01808	2.41847	2.69007	3.28095
43	0.68024	1.30155	1.68057	2.01699	2.41625	2.68510	3.28089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.68228	3.28007
45	0.67998	1.30086	1.67943	2.01410	2.41212	2.68059	3.28148
46	0.67986	1.30025	1.67886	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29962	1.67793	2.01174	2.40805	2.68458	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29827	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25798
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00663	2.40027	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67192	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.68890	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39609	2.68652	3.24515
56	0.67890	1.29686	1.67252	2.00304	2.39480	2.68451	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.68287	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.68129	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.68076	3.23421
60	0.67860	1.29562	1.67055	2.00030	2.39012	2.68028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67032	1.99962	2.38905	2.68886	3.22938
62	0.67847	1.29538	1.66980	1.99807	2.38801	2.68748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99634	2.38701	2.68615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.68483	3.22253
65	0.67829	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.68360	3.22031
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.68239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.68122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38246	2.68008	3.21445
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.67886	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66681	1.99446	2.38081	2.67790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66640	1.99394	2.38002	2.67660	3.20909
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.67555	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20587
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64206	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99040	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang diunjukkan pada judul tiap kolom adalah hasil daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah hasil daerah dalam kedua ujung

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

fTabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05																
df untuk penyelidik (n-2)	df untuk pembilang (N-1)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
46	4.05	3.20	2.87	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89	
47	4.05	3.20	2.86	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.98	1.93	1.91	1.88	
48	4.04	3.19	2.86	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	
49	4.04	3.19	2.86	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	
50	4.03	3.18	2.86	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87	
51	4.03	3.18	2.86	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.86	
52	4.03	3.18	2.86	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.88	1.86	
53	4.02	3.17	2.86	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	
54	4.02	3.17	2.86	2.54	2.39	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85	
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.06	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84	
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84	
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84	
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83	
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.08	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83	
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.35	2.25	2.16	2.08	2.03	1.99	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.35	2.24	2.16	2.08	2.03	1.99	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	
65	3.99	3.14	2.75	2.52	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.99	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.99	1.93	1.89	1.86	1.84	1.82	
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.93	1.89	1.86	1.84	1.82	
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.82	
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.03	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.03	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.03	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.03	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.81	
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.03	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.13	2.06	2.03	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.03	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.03	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.03	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.03	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80	
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.03	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79	
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.03	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79	
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.06	2.03	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79	
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.06	2.03	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79	
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.06	2.03	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79	
84	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.06	2.03	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79	
85	3.96	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78	
86	3.96	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78	
87	3.96	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78	
88	3.96	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78	
89	3.96	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78	
90	3.96	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbaranyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 10 : Dokumentasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

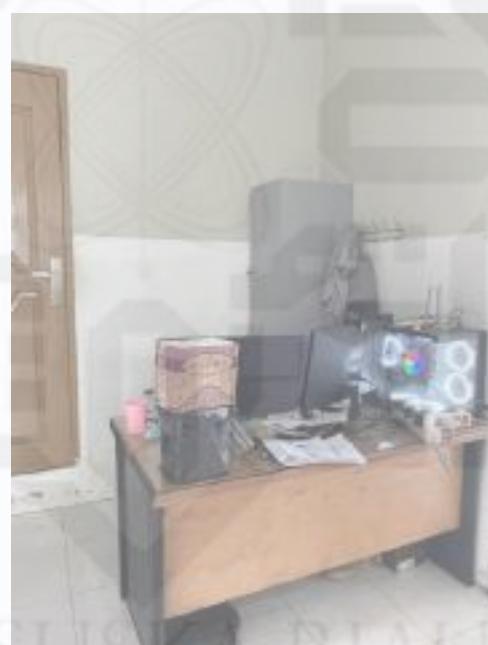
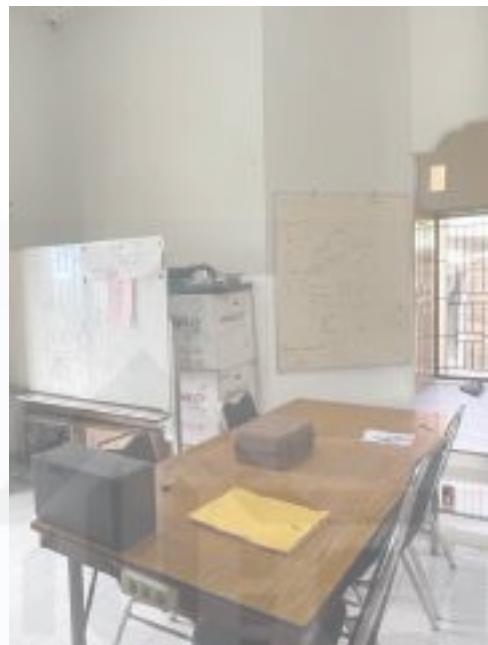


- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengulip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan 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



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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 memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekosos@uin-suska.ac.id

© Hak Cipta UIN SUSKA RIAU
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
Dilang mengumumkan dan memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

: B-2708/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/05/2025
: Biasa
-
Bimbingan Skripsi

02 Mei 2025

Yth. Sehani, S.E., M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Trio Agung Prayetno
NIM : 12070117621
Jurusan : Manajemen
Semester : X (sepuluh)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: "PENGARUH BEBAN KERJA DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV RIAU INDO MAKMUR (RIM) INDRA GIRI HILIR PEKANBARU RIAU". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si.
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Surat Keterangan Selesai Penelitian Skripsi

No. 006/RIM/V/2025

Bertanda tangan di bawah ini

: Mhd. Azis, S.Pd M.Pd
: Direktur CV Riau Indo Makmur

dengan sebenarnya bahwa

: Trio Agung Prayetno
: 12070117621
: X (Sepuluh)
: Mahasiswa/Penelitian
: Manajemen Sumber Daya Manusia

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur Indragilir Fair". Penelitian tersebut dilaksanakan selama 1 (satu) minggu .
Demikian surat ini dibuat dipergunakan seperlunya

Indragilir Hilir, 19 Mei 2025
Direktur CV Riau Indo Makmur



Mhd. Azis, S.Pd, M.Pd



UIN SUSKA RIAU

BIOGRAFI PENULIS



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip 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.

Trio Agung Prayetno lahir di Tanah Merah 01 Juli 2002 beragama Islam, anak dari bapak **Gunawan Rasyid** dan ibunda **Rubiyyah**, penulis merupakan anak ke-2 dari 3 bersaudara. Beralamat di Jalan Swadaya Gg Garuda Desa Tanah Merah Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Pendidikan penulis dimulai dari TK Handayani, dilanjutkan MI O2 Tanah Merah. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 01 Tanah Merah dan selanjutnya ke jenjang pendidikan ke SMAN 01 Tanah Merah tamat pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis baru melanjutkan pendidikan dengan memilih program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Kuala Enok dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sialang Panjang Kecamatan Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. Penulis melaksanakan Ujian Munaqasah pada hari Kamis tanggal 26 Juli 2025 dan dinyatakan "**LULUS**" dengan judul skripsi "**Pengaruh Beban Kerja Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan CV Riau Indo Makmur Indragiri Hilir Riau**"

Dengan menyandang gelar sarjana manajemen (S.M). Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir dalam penelitian ini.