

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X PABRIK GULA LESTARI DI NGANJUK

Khusnul Diyah Ayu Puspitasari

Universitas Negeri Surabaya

khusnulpuspitasari@mhs.unesa.ac.id

Abstract

PT Perkebunan Nusantara X Sugar Factory Lestari is a white sugar production company. The Achieving organizational goals can be supported by good Employ's Performance. The Factors that may affect Employ's Performance are Workload and Social Support. The objectives of this research to examine and analyze the effect of Workload and Social Support on Employ's performance at PT. Perkebunan Nusantara X Sugar Lestari's factory. This type of research is causal and inferential with the method of quantitative approach. The sample in this study amounted to 58 respondents to employees at PT. Perkebunan Nusantara X Sugar Lestari's factory. This research used sampling technique by saturated. Beside that, the statistic's analysis used in this study is multiple linear regression with the help of SPSS Version 23 program. The results of this study explain that the workload has negative effect for Employ's Performance and the Social Support has positive effect for Employ's Performance. All of the workload and the social support have simultaneously effect for Employ's Performance.

Keywords : workload, social support , employ's performance.

PENDAHULUAN

Potensi pada suatu sumber daya manusia adalah salah satu modal untuk dasar membangun pada era globalisasi yang mempunyai dampak pada dunia usaha yang ada pada saat ini. Globalisasi yang ada sekarang menimbulkan persaingan sangat ketat di antara perusahaan-perusahaan yang ada, dengan adanya globalisasi maka dunia usaha untuk mendapat pangsa pasar yang sangat luas agar mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Dalam perusahaan ini dilakukan untuk menjadikan suatu perusahaan tersebut menjadi maju dan perusahaan akan memiliki daya saing yang mampu mengunggulkan perusahaan tersebut dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertambah dalam persaingan yang sangat ketat.

Menurut Adnyaswari dan Adnyani (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, di mana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan penurunan kepada variabel kinerja, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Hal ini berbeda dengan (Sastra, 2017). Hasil penelitian

menunjukkan beban kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja yang menghasilkan peningkatan. Sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Menurut Damarsaputra dan Satiningsih (2013) dukungan sosial merupakan keuntungan melalui hubungan dengan orang lain yang didapatkan individu. Dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik (Adnyaswari dan Adnyani, 2017). Tetapi berbeda dengan penelitian Damarsaputra dan Satiningsih (2013) bahwa tidak memiliki atau tidak terdapat hubungan dengan kinerja, semakin tinggi dukungan sosial yang dilakukan akan berdampak pada kinerja yang semakin tinggi, sebaliknya jika dukungan sosial semakin rendah kinerja akan semakin rendah.

Perusahaan yang dijadikan sebagai obyek dalam penelitian ini adalah PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari merupakan perusahaan produksi gula putih. Beban kerja disana cukup mengalami kenaikan. Peningkatan yang terjadi disebabkan karena pekerjaan yang bertambah sebelum giling tebu berlangsung. Pegawai yang merasa beban kerja bertambah akan menjadikan tambahan waktu kerja pada setiap pegawai, yang seharusnya selesai bekerja karena pekerjaan belum terselesaikan maka setiap para karyawan bekerja seminggu 40 jam kerja, hari Senin sampai dengan Kamis 7 jam kerja per harinya, hari Jumat 5 jam per

harinya melakukan kegiatan bekerja, sedangkan Sabtu 7 jam kerja perharinya. Jadi jika para karyawan melebihi batas jam kerja yang sudah ditentukan maka akan berdampak pada pekerjaan yang menumpuk jika setiap harinya tidak segera diselesaikan pekerjaannya. Karyawan yang melakukan lembur atau menambah waktu kerja akan berpengaruh pada kinerjanya menurun. Jika tidak ada dorongan untuk segera menyelesaikan tugasnya maka akan berakibat kinerjanya menurun karena tidak adanya semangat bekerja bagi para karyawan.

Pada penelitian ini perusahaan yang dijadikan sebagai tempat penelitian kali ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan, dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Astianto (2014), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya secara kualitas dan kuantitas. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi variabel kinerja menurut Sastra (2017), (1) faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. (2) faktor eksternal yaitu faktor-faktor kinerja seseorang yang berasal dari pengaruh lingkungan seperti perilaku, tindakan bawahan ataupun rekan kerja, sikap, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) mengemukakan bahwa penilaian kinerja mempunyai lima indikator antara lain kuantitas hasil, sebuah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan tersebut dengan jangka waktu yang sudah diberikan oleh perusahaan. Kualitas hasil, kualitas yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan syarat-syarat dari perusahaan dan tergantung juga dari kesiapan karyawan tersebut. Ketepatan waktu hasil, kemampuan yang memiliki karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan. Kehadiran, absensi karyawan dalam hadir ditempat kerja. Kemampuan bekerja sama, sebuah kemampuan bekerjasama atau kesediaan karyawan dalam hal kerja sama dengan teman kerja lainnya.

Menurut Paramitadewi (2017), beban kerja yaitu suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu menyelesaikan sejumlah kegiatan. Pada variabel beban kerja terdapat *factor external* dan *factor internal*. Faktor eksternal, beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, misalnya (1) Tugas (*task*), tugas yang dilakukannya bersifat fisik yaitu, stasiun kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, cara angkut dan beban kerja yang diangkat, tata ruang tempat kerja, sikap kerja. Adapun tugas yang bersifat mental meliputi, kompleksitas pekerjaan, emosi

pekerja tanggung jawab, dan sebagainya. (2) Organisasi kerja, meliputi shift kerja, lama waktu bekerja, sistem kerja waktu istirahat, dan sebagainya. (3) Lingkungan kerja, dapat memberikan beban tambahan yaitu, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis, lingkungan kerja fisik. Faktor internal adalah (1) Faktor yang berasal pada dalam tubuh akibat reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, antara lain faktor somatis dan (2) Faktor psikis (Sastra, 2017).

Ada sembilan indikator beban kerja yaitu, ketepatan waktu, waktu jam bekerja, bekerja pada hari libur, bekerja dengan cepat, beban kerja mempengaruhi aktivitas, bangun tengah malam karena pekerjaan, tidak mempunyai energi tersisa diakhir pekerjaan memiliki tekanan waktu yang tidak terlalu membebani, sibuk dan sulit berkonsentrasi pada saat bekerja (Omar *et al*, 2015)

Menurut Muhaimin (2013) dukungan sosial adalah salah satu dorongan adanya ungkapan perasaan, pemberian saran, nasihat, informasi, moril dan pemberian bantuan yang merupakan satu fungsi ikatan sosial mencakup dukungan emosional. Dua faktor yang mempengaruhi variabel dukungan sosial adalah dukungan sosial dan dukungan penghargaan (Adnyaswari dan Adnyani, 2017).

Mengemukakan indikator dukungan sosial yang diterima seseorang antara lain adanya dukungan emosional yaitu pemberian saran cenderung berjalan beriringan atau mungkin tidak dibedakan oleh mereka yang menerima dukungan semacam itu. Dukungan instrumental adalah ketersediaan individu yang dapat menyediakan bantuan fungsional dalam menyelesaikan tugas sehari-hari (Cyranowski *et al*, 2014).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Omolayo dan Omole (2013) bahwa beban kerja dikandung untuk menjelaskan ketidak mampuan operator manusia untuk mengatasi persyaratan tugas, dan bahwa ukuran beban kerja upaya untuk mengkarakterisasi kinerja suatu tugas yang relatif terhadap kemampuan operator.

Hubungan keterkaitan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, apabila beban kerja tinggi menyebabkan kinerja menurun, atau beban kerja yang diterima seseorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut begitu juga sebaliknya (Paramitadewi, 2017). Hasil yang diperoleh dari peneliti adalah bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, semakin menurun beban kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sastra, (2017) hasil yang didapat menunjukkan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin

meningkat beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya akan menurunkan beban kerja kinerja pun ikut menurun.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Alizadeh dan Cheraghalizadeh (2015) struktur organisasi, dukungan dan tugas finansial dan non finansial semuanya terkait dengan kepuasan karyawan dan kinerjanya, selanjutnya menunjukkan bahwa meningkatkan hubungan antara anggota, berbagi pengetahuan, dan kolaborasi di antara keduanya meningkatkan kepuasan karyawan dengan cara ini meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Adnyaswari dan Adnyani (2017) dukungan ini memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi dukungan sosial yang dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil yang didapat oleh peneliti bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga jika dukungan sosial meningkat maka kinerja karyawanpun ikut meningkat. Berbeda dengan penelitian Damarsaputra dan Satiningsih (2013) dukungan sosial tidak mempunyai hubungan dengan kinerja, semakin tinggi dukungan sosial maka kinerja semakin tinggi pula kinerja, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial kinerja akan semakin rendah.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1 : Diduga beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari.
- H2 : Diduga dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari.
- H3 : Diduga beban kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dan inferensial dengan pendekatan kuantitatif, merupakan untuk menguji beban kerja pada kinerja karyawan, dukungan sosial terhadap kinerja karyawan, serta beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ada dua variabel independen beban kerja (X1) serta dukungan sosial (X2) serta variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Beban kerja dapat diartikan sebagai berkumpulnya beberapa kegiatan yang seharusnya terselesaikan pada organisasi atau bagian yang memegang jabatan pada jangka waktu yang telah ditentukan (Paramitadewi, 2017). Ada beberapa indikator yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut, ketepatan waktu, waktu jam bekerja, bekerja pada hari libur, bekerja dengan cepat, beban kerja mempengaruhi aktivitas, bangun tengah malam karena pekerjaan, tidak mempunyai energi tersisa pada akhir hari kerja, memiliki

tekanan waktu yang tidak terlalu membebani, sibuk dan sulit berkonsentrasi pada saat bekerja (Omar *et al*, 2015)

Pada dukungan sosial ini ikatan sosial yang terdiri dari dukungan emosional yang mengarah pada perasaan, memberikan saran, nasihat, informasi, memberi bantuan, serta moral (Muhaimin *et al*, 2013). Indikator dukungan sosial antara lain dukungan emosional adalah pemberian saran cenderung berjalan beriringan, atau mungkin tidak dibebani oleh mereka yang menerima dukungan semacam itu. Dukungan instrumental adalah ketersediaan individu yang dapat menyediakan bantuan fungsional dalam menyelesaikan tugas sehari-hari (Cyranowski *et al*, 2014).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari kerja pada kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Astianto, 2014). Variabel kinerja karyawan ini menggunakan indikator kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari waktu, kehadiran pada tempat kerja, dan kemampuan dalam bekerjasama (Mathis dan Jackson, 2011:378).

Populasi pada penelitian ini berjumlah 58 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi di perusahaan, wawancara pada staff HRD, dan memberikan angket/kuesioner padaskala pengukuran yang menggunakan skala likert 1-5 mulai kategori sangat tidak setuju,tidak setuju,normal, setuju, dan sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda dengan SPSS 23 for windows. Uji validitas, instrumen dapat mengatakan valid apabila skor koefisien r_{hitung} r_{tabel} yaitu 0,259 untuk 58 responden (Ghozali, 2016:53). Sedangkan pada uji reliabilitas variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.70.

Langkah berikutnya yaitu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, pada uji hasilvaliditas, nilai dari *corrected item* pada *total correlation* yang masing-masing disini diatas 0,259 yang ditunjukkan seluruhnya pada *item* pernyataan ini telah valid dan dapat digunakan untuk penelitian. Untuk mengukur *cronbach's alpha* masing-masing variabel diatas 0,70 dan teruji bahwa pada instrumen seluruhnya bisa dipakai dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari deskripsi jawaban responden pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa hasil skor jawaban responden menunjukkan kategori sedang, untuk variabel beban kerja sebanyak 70,7% (41 orang), dan kategori rendah sebanyak 27,6% (16 orang), kategori tinggi sebanyak 1,7% (1 orang).

Beban kerja kategori yang didapatkan sengan dikarenakan beban kerja disana tidak membebani karyawan menurut karyawan pekerjaan yag dilakukan sudah sesuai dengan yang dikerjakan karyawan.

Tabel 1.
KATEGORI SKOR BEBAN KERJA

Variabel	Skor	Kategori	Jumlah	Presentase
Beban Kerja	X 33	Tinggi	1	1,7%
	21 X < 33	Sedang	41	70,7%
	X < 21	Rendah	16	27,6%
		Total	58	100%

Sumber : diolah penulis, 2018

Tabel 2.
KATEGORI SKOR DUKUNGAN SOSIAL

Variabel	Skor	Kategori	Jumlah	Presentase
Dukungan Sosial	X 59	Tinggi	34	58,6%
	37 X < 59	Sedang	24	41,4%
	X < 37	Rendah	-	-
		Total	58	100%

Sumber : diolah penulis (2018)

Tabel 2 menunjukkan variabel dukungan sosial menunjukkan kategori tinggi sebanyak 58,6% (34 orang) dan kategori sedang 41,4% (24 orang). Dukungan sosial kategori yang di dapat oleh peneliti yaitu masuk dalam kategori tinggi, jadi dukungan sosial yang sudah dilakukan oleh perusahaan termasuk dalam kategori tinggi. Adapun variabel Kinerja karyawan menunjukkan kategori tinggi sebanyak 84,5% (49 orang), dan kategori sedang 15,5% (9 orang). Bahwa kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi. Para karyawan sudah melakukan kinerjanya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan tersebut.

Hasil karakteristik responden, menyatakan kebanyakan karyawan yaitu pada jenis kelamin laki-laki (82,8%) dengan mayoritas usia di atas 40 tahun (67,2%), mayoritas responden berpendidikan terakhir SMU/SMK (63,8%), mayoritas lama bekerja di atas 10 tahun (77,6%).

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan 0,200. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa residual berdistribusi normal. Uji multikolonieritas *tolerance* variabel bebas beban kerja sebesar 0,969 dan dukungan sosial sebesar 0,969. Sedangkan nilai VIF variabel bebas beban kerja sebesar 1,032 dan dukungan sosial sebesar 1,032. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang

digunakan dalam penelitian uji multikolinieritas tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya. Dan uji hesterkedastisitas berdasarkan uji glejser tidak terdapat Hesterokedastisitas pada persamaan regresi tersebut. Hal ini terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikan dibawah 0,05. Variabel bebas pada X1 memiliki signifikansi sebesar 0,556 dan X2 sebesar 0,458. Selanjutnya pada variabel X1 memiliki t hitung yang lebih kecil dari t table (0,592 < 1,672) dan variabel dan X2 memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t table (0,747 < 1,672). Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan Uji Glejser tidak terjadi Hesterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bisa dilakukan apabila sudah memenuhi syarat-syarat yaitu harus memenuhi untuk uji asumsi klasik yang berupa uji normalitas yang hasilnya nanti menunjukkan datanya, uji multikolonieritas dapat diliat di nilsi VIF dari variabelll ndependen yang mempunyai nilai <10, sedangkan nilai tolerance >0,10, uji linieritas dapat disimpulkan dalam penelitian ini telah memenuhi linier, dan uji hesterokedasitas ini sebuah data dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi hesterokedasitas sehingga regresi layak untuk dipakai analisis variabel independennya. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	B	T	Sig.	F	Sig.	R ²
K	31.538	6.761	.000	11.077	.000 ^a	.287
X1	-.094	-1.290	.202			
X2	.288	4.229	.000			

Sumber : Output SPSS versi 23, 2018

Hasil Uji Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan ada pengaruh X1 terhadap Y dengan t hitung sebesar -1,290 (sig 0,202) yang lebih besar dari 0,05, sehingga beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin beban kerja meningkat akan menurunkan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan H₀ diterima H_a ditolak.

Hasil Uji Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh X2 terhadap y dengan t hitung 4,229 (sig 0,000) yang lebh kecil dari 0,05 sehingga Dukungan Sosial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Semakin Dukungan Sosial

meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan ikut meningkat. Jadi dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji Hipotesis 3

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan ada pengaruh X_1+X_2 terhadap y yaitu pada tabel 1 bisa juga diperoleh *coefficient* (B) analisis regresi linier berganda, bisa dijabarkan menjadi konstanta sebesar 31,528 menjelaskan apabila tidak adanya beban kerja serta dukungan sosial, maka kinerja karyawan sebesar 31,528, koefisien regresi beban kerja sebesar -0,094 menjelaskan pada sebuah peningkatan beban kerja, sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar -0,094, koefisien regresi dukungan sosial sebesar 0,288 menyatakan bahwa setiap penambahan dukungan sosial, sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,288.

Nilai R pada tabel 1 analisis koefisien determinasi berganda 0,536 ($>0,5$) memperlihatkan jika korelasi kinerja karyawan dan dua variabel independennya adalah beban kerja serta dukungan sosial kecil. Pada tabel 1 angka R square adalah 0,287, hal ini berarti 28,7% variabel dependen dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan. Sedangkan pada sisanya ($100\% - 28,7\% = 71,3\%$) dijelaskan dengan variabel-variabel lain.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel beban kerja (X_1) dalam analisis statistik memiliki dampak yang negatif pada kinerja karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari. Jika dilihat dari uji analisis deskriptif maka variabel Beban Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari termasuk dalam kategori yang sedang, sehingga mayoritas karyawan kantor ini sudah memiliki beban kerja yang sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan yaitu dapat dilihat dari ketepatan waktu bekerja, waktu jam bekerja, bekerja pada hari libur, bekerja secara cepat, beban kerja mempengaruhi aktifitas, bangun tengah malam karena pekerjaan, tidak punya energi tersisa diakhir pekerjaan, memiliki tekanan waktu yang terlalu membebani, sibuk dan sulit berkonsentrasi pada saat bekerja.

Beban kerja yang ada pada perusahaan di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari sudah sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Karyawan kantor tidak perlu terbebani oleh beban kerja karena beban kerja yang ada di perusahaan sudah dalam kategori sedang. Jadi jika beban kerja tidak membebani karyawan maka menjadikan kinerja semakin tinggi.

Salah satu yang dilakukan agar beban kerja tidak meningkat maka karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari harus bekerja dengan giat setiap harinya, jika karyawan setiap harinya malas untuk bekerja maka kinerja karyawan akan terpengaruh oleh hal tersebut dan kinerja akan menjadi menurun.

Agar kinerja tidak menurun karyawan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang harus dikerjakannya agar pekerjaan semua karyawan tidak menumpuk dan mengakibatkan terbebani di hari-hari berikutnya. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan jika beban kerja mengalami peningkatan dan kinerja karyawan akan mengalami penurunan, sebaliknya jika beban kerja menurun kinerja akan meningkat.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan sosial (X_2) mempunyai sebuah pengaruh yang positif signifikan pada kinerja karyawan (Y) kantor di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari. Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif maka variabel dukungan sosial pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari termasuk kategori tinggi, sehingga mayoritas karyawan kantor ini kebanyakan sudah melakukan dukungan sosial yaitu membuat dengan membantu sesama karyawan kantor yang belum selesai mengerjakan tugas atau meminta bantuan, dan membantu secara langsung seperti memberi saran kepada semua karyawan.

Dukungan sosial yang ada di perusahaan yang dilakukan oleh pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari sangat membantu untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan karena jika dukungan sosial yang ada di perusahaan tidak dilakukan maka akan dapat menimbulkan adanya ketidaknyamanan antar sesama karyawan, akan tetapi karyawan menanganinya dengan saling membantu terhadap sesama karyawan dan saling bertukar pendapat agar kinerja karyawan tidak menurun akibat dari kurangnya dukungan antar sesama karyawan. Sehingga dapat dinilai para karyawan memberikan rasa yang aman dalam melaksanakan tugas di dalam kantor.

Dukungan sosial selanjutnya yang dilakukan karyawan dengan saling memberi saran terhadap karyawan lain. Jika dukungan seperti memberi saran dilakukan kepada karyawan agar karyawan merasa nyaman dan tenang pada saat bekerja. Sehingga membuat karyawan saling membantu antara satu dengan lainnya dan berpengaruh terhadap kinerja yang akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial

berpengaruh terhadap kinerja karyawan jadi jika dukungan sosial meningkat maka kinerja karyawanpun ikut meningkat.

Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji F (simultan) bisa diketahui jika variabel beban kerja (X1) dan dukungan sosial (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) kantor di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari. Berdasarkan hasil jawaban responden melalui pernyataan-pernyataan dalam mengukur pengaruh beban kerja, dukungan sosial diperoleh variabel beban kerja memiliki mean empirik > mean hipotetik, variabel dukungan sosial memiliki mean empirik > mean hipotetik, dan variabel kinerja karyawan memiliki mean empirik > mean hipotetik. Standart deviasi pada variabel beban kerja memiliki deviasi empirik lebih rendah dari pada deviasi hipotetik, variabel dukungan sosial memiliki deviasi empirik lebih rendah dari pada deviasi hipotetik, dan variabel kinerja karyawan memiliki deviasi hipotetik lebih rendah dari pada deviasi hipotetik. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki kategori sedang, dukungan sosial, dan kinerja karyawan memiliki kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pengaruh secara bersama-sama antara beban kerja dan dukungan sosial pada kinerja karyawan kantor di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari. Beban kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja karyawan, sehingga mengakibatkan semakin rendah tingkat beban kerja maka akan meningkat pula kinerja karyawan. Selanjutnya dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan positif pada kinerja karyawan, maka semakin besar dukungan sosial maka kinerja karyawan juga akan ditingkatkan.

Saran yang diberikan yaitu PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari agar tetap untuk mempertahankan beban kerjanya dengan cara pekerjaan yang dilakukan harus dipertahankan, semakin sedikit tidak melakukan pekerjaan pada tengah malam, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Apabila kinerja karyawan mendapatkan hasil baik secara otomatis perusahaan akan mendapatkan hasil yang meningkat, bonus diberikan kepada karyawan jika kinerja karyawan baik, perusahaan akan memberikan bonus berupa bonus diberikan akhir tahun. Karyawan akan merasa senang dan termotivasi untuk meningkatkan serta mempertahankan beban kerja agar tidak meningkat dengan cara bekerja dengan giat setiap harinya. Dan dukungan sosial di PT.

Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari supaya di pertahankan atau lebih baik ditingkatkan lagi dukungan sosial sesama karyawan karena dukungan sosial di perusahaan sangat penting bagi kelangsungan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dukungan yang dilakukan karyawan yaitu bisa dengan saling membantu dan tolong menolong antara karyawan satu dengan lainnya jika hubungan tolong menolong dan saling membantu antar karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karyawan merasa senang dan semangat untuk melakukan pekerjaannya. Perusahaan disini akan memberikan bonus terhadap karyawan jika kinerja karyawan semakin meningkat. Sehingga karyawan akan merasa senang karena kinerjanya tersebut dapat di pertahankan dengan melalui hal kecil seperti tolong menolong dan saling membantu. Untuk penelitian selanjutnya, variabel yang harus diteliti lebih luas lagi dengan mengambil sampel semua bagian di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari dan menggunakan variabel disiplin, budaya organisasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, G. A. D. 2017. Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2474-2500.
- Alizadeh, R. C., & Cheraghalizadeh, R. 2015. *The Effect of organizational support on job performance in construction project. Electronic Journal of Vocational Colleges*, 1(1), 86–91.
- Astianto, A. 2014. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pdam surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7).
- Cyranowski, J. M., Zill, N., Bode, R., Butt, Z., Kelly, M, A, R., Pilkonis, P, A., Salsman J, M., Cella, D. 2014. *Assessing Social Support, Companionship, and Distress: NIH Toolbox Adult Social Relationship Scales*.
- Darmasaputra, A., & Satiningsih. 2013. Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Jombang. *Character*, Volume 01, Nomor 02.
- Ghozali, imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS. Edisi VII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*: (edisi 10).Jakarta: Salemba Empat.
- Muhaimin, B. 2013. Pengaruh Dukungan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa
- Omar, M, K., Mohd, I, H., Ariffin, M, S. 2015. *Workload, Role Conflict And Work-Life Balance Among Employees Of An Enforcement Agency In Malaysia. International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 8.
- Omolayo, B. O., & Omole, O. C. 2013. *Influence of Mental Workload on Job Performance. International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15), 238–246.
- Paramitadewi, K. F. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 3370-3397
- Sastra, Boy Aulia. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *JOM Fekon*. Vol. 4 No.1.