

## ***The Effect Of Work Ethic dnd Workload On Employee Performance At PT. Sinar Sosro KP Sukabumi Employees***

### **Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Sinar Sosro KP Sukabumi**

**Neneng Maesarah<sup>1\*</sup>, Dicky Jhoansyah<sup>2</sup>, Resa Nurmala<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Sukabumi<sup>1,2,3</sup>

[nenengmaesa89@gmail.com](mailto:nenengmaesa89@gmail.com)<sup>1</sup>, [dicky.jhoansyah@ummi.ac.id](mailto:dicky.jhoansyah@ummi.ac.id)<sup>2</sup>, [resanurmala@ummi.ac.id](mailto:resanurmala@ummi.ac.id)<sup>3</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze and calculate the effect of work ethic and workload variables on employee performance. Researchers used a quantitative approach with descriptive and associative methods. The company used as the population in this study is PT Sinar Sosro KP Sukabumi using nonprobability sampling technique or saturated sample with a total sample of 53 employees of PT Sinar Sosro KP Sukabumi with certain criteria. The analysis technique used is multiple correlation analysis, multiple linear regression analysis of the coefficient of determination and partial hypothesis testing (t test) and simultaneously using the F test. The results, based on the results of the t test, show that the work ethic variable has a significant positive effect on the employee performance variable, while the workload variable has a significant negative effect on the employee performance variable. Based on the results of the F test, it shows that the work ethic and workload variables simultaneously have a significant effect on employee performance variables.*

**Keywords :** Work Ethic, Workload, Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan menghitung pengaruh variabel etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Adapun perusahaan yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah PT Sinar Sosro KP Sukabumi menggunakan teknik nonprobability sampling atau sampel jenuh dengan jumlah sampel yaitu 53 karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi dengan kriteria-kriteria tertentu. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi ganda, analisis regresi linear berganda uji koefisien determinasi serta uji hipotesis secara parsial (t test) dan secara simultan menggunakan F test. Hasil penelitian, berdasarkan hasil t test menunjukkan bahwa variabel etos kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sementara variabel beban kerja memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil F test menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

**Kata Kunci :** Etos Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

## **1. Pendahuluan**

Pada zaman era modernisasi ini terjadinya pertumbuhan ekonomi tidak hanya didukung oleh modal yang besar saja, tetapi juga sumber daya manusia yang berkualitas sehingga akan membuat pertumbuhan ekonomi menjadi semakin baik. Sehingga tujuan organisasi atau instansi perusahaan bisa terlaksana. Dan dengan adanya tugas-tugas serta kewajiban yang terwujud didalamnya dari sumber daya manusia (SDM) yang jelas. Sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat berarti bagi perusahaan. Memiliki kinerja yang unggul merupakan suatu kebanggaan baik bagi perusahaan maupun dengan karyawan karena itu merupakan hasil kerja keras yang telah karyawan tersebut dedikasikan melalui proses pengembangan dan pengerjaan uraian tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2012).

Adanya pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal dikarenakan target yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya tidak tercapai. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan dari perusahaan tersebut (Lesmana, 2017). Maka dari itu diperlukan peningkatan dalam kinerja karyawan sebagai aset yang penting bagi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kinerja perlu dibarengi dengan etos kerja karena karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan sikap, watak dan rasa percaya diri dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara maksimal. Permasalahan yang timbul dari menurunnya etos kerja karyawan biasanya akan menurunkan pula kinerja karena semangat yang mendasar dalam melakukan suatu pekerjaan menjadi kurang dan tidak ada. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Chandra, 2018) menyatakan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap orang karena dengan kondisi kerja yang nyaman seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya juga dapat diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi etos kerja menurut Sinamo (dalam Chandra, 2018) adalah insentif karena tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki oleh suatu individu atau kelompok masyarakat tergantung bagaimana kemampuan perusahaan atau organisasi itu sendiri dalam memberikan insentif sebagai hasil dari kerja keras yang dapat mereka nikmati dengan sepenuhnya.

Setiap perusahaan memiliki beban kerja yang berbeda-beda sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing berdasarkan posisi atau jabatan yang dipegang. Dalam mencapai target beban kerja berlebihan yang dipikul oleh karyawan bisa berdampak buruk terhadap kesehatan fisik dan mental hal ini dijelaskan oleh Alice & Taeyol dalam penelitian yang dilakukan oleh Shadare & Olaniyan (2020). Beban kerja selalu diikuti oleh jangka waktu yang telah ditentukan sehingga karyawan harus bekerja dibawah tekanan waktu untuk mengejar target. Sifat pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif mengharuskan karyawan untuk meningkatkan beban kerja atau melebihi target yang seharusnya hal ini dikarenakan hasil yang ingin dicapai atau *output* dari kuantitas yang akan semakin tinggi. Menurut (Osman & Tugay, 2018) beban kerja yang berlebihan mengakibatkan kelelahan kerja, pengiriman pelanggan yang buruk, mengalami konflik keluarga yang tinggi, stres emosional dan kecelakaan kerja.

Penulis melakukan penelitian di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yaitu perusahaan yang mengolah barang dari mentahan sampai jadi dan siap untuk dijual belikan. Diantaranya pada bidang makanan dan minuman sebagai unsur primer yang dibutuhkan oleh manusia. Perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang minuman yaitu PT. Sinar Sosro, perusahaan ini memiliki banyak cabang yang tersebar diberbagai wilayah di Indonesia salah satunya di Sukabumi dengan nama kantor cabang yaitu PT. Sinar Sosro KP. Sukabumi yang beralamat di Jl.Raya Cibatua No.263. Cibolang Kaler, Sukabumi-Jawa Barat 43152. Berbagai jenis produk dagang yang dimiliki seperti Teh botol sosro, Frutea, S-tee, Country choice, Prim-a, Tebs dan Jayo. Dari hasil observasi awal diketahui bahwa karyawan pada PT. Sinar Sosro KP. Sukabumi mengalami penurunan kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan April 2021 yaitu 1,74% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Agustus 2021 yaitu 0,34. Menurut Handoko (dalam Saputri, 2020) salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dalam tingkat absensinya. Sehingga ketidakstabilan kehadiran karyawan berdampak terhadap kinerja karyawan sehingga tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis menemukan bahwa permasalahan dalam etos kerja yang menurun akibat tidak tercapainya target disebabkan oleh faktor internal dari perusahaan itu sendiri yakni jumlah insentif yang

kecil atau bahkan tidak mendapatkannya sama sekali. Sedang penyebab lain dari menurunnya kinerja karyawan yaitu beban kerja yang berlebihan, perusahaan lebih menekankan khususnya untuk bagian non operasional atau bagian lapangan (penjualan). Tuntutan pencapaian target dengan kuantitas tinggi selalu diikuti oleh jangka waktu sehingga karyawan harus bekerja dibawah tekanan waktu untuk mengejar target. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro KP Sukabumi.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Etos Kerja

Menurut (Harsosno dan Santoso, 2016) mengemukakan bahwa “Etos kerja sebagai semangat berdasarkan nilai norma tertentu bentuk dari dukungan norma budaya yang mendorong untuk melakukan keyakinan atas tanggung jawab dari pekerjaan tersebut yang dinilai mempunyai nilai intrinsik”(Mubarak et al., 2020)

### Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland (dalam Omelia, 2021) mengemukakan bahwa “beban kerja merupakan sekelompok maupun sejumlah kegiatan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (hubungan yang dirasakan antara jumlah kemampuan pemrosesan mental atau sumber daya dan jumlah yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas)”

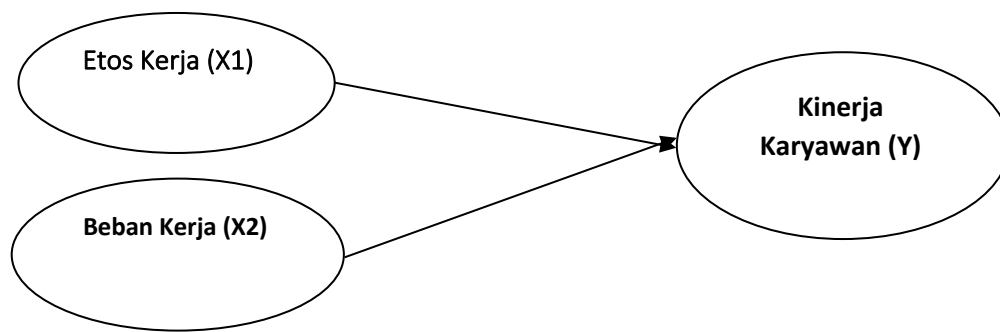
### Kinerja Karyawan

Menurut Bambang Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2012) bahwa “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Ini menunjukkan bahwa intensitas serta kesungguhan karyawan dalam mendedikasikan waktunya demi mencapai kinerja yang baik.

Kinerja (*performance*) karyawan dapat diartikan sebagai hasil (output) yang dicapai oleh setiap karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab atas apa yang telah diberikan. Kinerja dijadikan standar dalam perubahan gaji, penghargaan, promosi, ulasan dan hukuman (Senevirathne, 2021).

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti yang dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur penelitian pemikiran. Penulis menggunakan manajemen sebagai *grand theor*, adapun untuk *middle range theory* pada penelitian ini adalah sumber daya manusia (*Human Resource Management*). Penulis menggunakan *applied theory* etos kerja sedangkan untuk dimensi yang digunakan oleh penulis merujuk pada penelitian yang telah dilakukan oleh Menurut Sinamo (dalam Juniarti et al., 2021) yaitu: kerja cerdas, kerja keras dan kerja ikhlas. Variabel bebas yang digunakan untuk *applied theory* yaitu beban kerja dan dimensi yang digunakan oleh penulis merujuk pada penelitian yang telah dilakukan oleh Moekijat Mahfudz (2017) yang dikemukakan oleh Moekijat yaitu: tuntutan tugas dan tuntutan fisik. Sedangkan untuk variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan dan untuk dimensi yang penulis gunakan yaitu berdasarkan pendapat Busro dalam penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2021) yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : Data Diolah Penulis, 2022

- H1 : Adanya pengaruh etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.  
 H2 : Adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.  
 H3 : Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan metode penelitian deskriptif penulis dapat menggambarkan variable yang diteliti oleh penulis tanpa adanya perbandingan. Menurut Arikunto (2019) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksud untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”. Penulis juga menggunakan metode penelitian asosiatif yang didefinisikan oleh Sugiyono (2014) seperti metode penelitian asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variable melalui suatu pegujian dan perhitungan statistik untuk menunjukan hasil pembuktian hipotesis.

Sedangkan untuk metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang menggunakan data statistik untuk memecahkan suatu masalah. Dalam penelitian ini objek yang diteliti terkait dua variabel bebas (Independent Variable) yaitu etos kerja (X1) dan beban kerja (X2), variabel terikat (Dependent Variable) yaitu Kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Sinar Sosro KP. Sukabumi dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden. Penelitian ini menggunakan SPSS 26 untuk pengolahan data dan uji hipotesisnya

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Dengan jumlah responden sebanyak 53 karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi, maka nilai df dapat ditentukan dalam persamaan :

$$df = n - k = 53 - 2 = 51$$

Menurut (Sugiyono, 2014) yaitu: “Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Sehingga biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dengan instrumen tersebut dinyatakan tidak valid”. Maka pengolahan data menggunakan SPSS 26 dengan perolehan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel             | Indikator | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keterangan |
|----------------------|-----------|--------------|-------------|------------|
| Etos Kerja (X1)      | X1.1      | 0,679        | 0,3         | Valid      |
|                      | X1.2      | 0,600        | 0,3         | Valid      |
|                      | X1.3      | 0,464        | 0,3         | Valid      |
|                      | X1.4      | 0,343        | 0,3         | Valid      |
|                      | X1.5      | 0,555        | 0,3         | Valid      |
|                      | X1.6      | 0,762        | 0,3         | Valid      |
|                      | X1.7      | 0,567        | 0,3         | Valid      |
|                      | X1.8      | 0,582        | 0,3         | Valid      |
| Beban Kerja (X2)     | X2.1      | 0,707        | 0,3         | Valid      |
|                      | X2.2      | 0,684        | 0,3         | Valid      |
|                      | X2.3      | 0,346        | 0,3         | Valid      |
|                      | X2.4      | 0,315        | 0,3         | Valid      |
|                      | X2.5      | 0,521        | 0,3         | Valid      |
|                      | X2.6      | 0,784        | 0,3         | Valid      |
|                      | X2.7      | 0,622        | 0,3         | Valid      |
|                      | X2.8      | 0,620        | 0,3         | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1        | 0,651        | 0,3         | Valid      |
|                      | Y2        | 0,596        | 0,3         | Valid      |
|                      | Y3        | 0,499        | 0,3         | Valid      |
|                      | Y4        | 0,418        | 0,3         | Valid      |
|                      | Y5        | 0,585        | 0,3         | Valid      |
|                      | Y6        | 0,702        | 0,3         | Valid      |

Sumber : Output Uji SPSS 26

Hasil menunjukan bahwa variabel etos kerja (X1), variabel beban kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Adapun metode yang digunakan dalam perhitungan reliabilitas akan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$ ". Untuk melakukan pengujian reliabilitas tersebut, penelitian menggunakan perangkat lunak SPSS 26 dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang. Adapun hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel             | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|----------------------|-------------------------|------------|
| Etos Kerja (X1)      | 0,709                   | Reliabel   |
| Beban Kerja (X2)     | 0,727                   | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,636                   | Reliabel   |

Sumber : Hasil *Output* SPSS 26

Dari hasil tabel 2. Maka menunjukan bahwa variabel etos kerja (X1), variabel beban kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai hasil  $> 0,6$  *Cronbach's Alpha* maka hasil *Output* SPSS 26 dinyatakan reliabel.

**Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov****Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |  | Unstandardized Residual |
|----------------------------------------|----------------|--|-------------------------|
| N                                      |                |  | 53                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           |  | .0000000                |
|                                        | Std. Deviation |  | .53890356               |
| Most Extreme Differences               | Absolute       |  | .106                    |
|                                        | Positive       |  | .106                    |
|                                        | Negative       |  | -.096                   |
| Test Statistic                         |                |  | .106                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                |  | .199 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |  |                         |
| b. Calculated from data.               |                |  |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |  |                         |

Sumber : Hasil Output SPSS 26

Skor yang dihasilkan yaitu sebesar 0,199 dimana nilai dari probabilitas tersebut lebih besar dari tingkat kepercayaan yaitu 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa hasil output model regresi ini berdistribusi normal.

**Analisis Koefisien Korelasi Variabel Etos Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro KP. Sukabumi****Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

| Model Summary <sup>b</sup>                         |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                              | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                  | .972 <sup>a</sup> | .945     | .943              | .54958                     |
| a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Etos kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja karyawan            |                   |          |                   |                            |

Sumber : Hasil Output SPSS 26

Dari hasil pengolahan data diatas dapat terlihat bahwa dari korelasi antara variabel etos kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,972 (lihat nilai R pada tabel diatas). Berdasarkan kriteria Guilford, hasil perhitungan menghasilkan nilai sebesar 0,972 dengan tingkat kekeliruan sebesar 5%. Maka dengan hasil tersebut hubungan antara variabel etos kerja (X1) dan variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan sangat kuat.

**Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Etos Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sinar Sosro KP Sukabumi**

Maka setelah diketahui nilai dari koefisien korelasi sebesar 0,972 sehingga dapat dihitung:

$$Kd = 0,972^2 \times 100\%$$

$$Kd = 94,47\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas koefisien determinasi variabel etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 94,47% maka dapat diartikan bahwa kontribusi variabel dalam penelitian ini yaitu kuat karena hasil perhitungan koefisien determinasinya hampir mendekati satu (1).

### Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linier berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 26. Adapun hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)  | .559                        | .905       |                           | .617   | .540 |
|                           | Etos kerja  | .995                        | .067       | 1.278                     | 14.817 | .000 |
|                           | Beban kerja | -.261                       | .066       | -.340                     | -3.945 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil *Output* SPSS 26, 2022

$$Y^* = 0,559 + 0,995 X_1 + (-0,261 X_2)$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta positif menunjukan bahwa tanpa ditampa ditambahkan varaibel etos kerja dan beban kerja maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,559.
2. Apabila etos kerja mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi varibel beban kerja tetap maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,995.
3. Apabila beban kerja mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi variabel etos kerja tetap maka kinerja akan berkurang atau mengalami penurunan sebesar -0,261.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial ( Uji t )

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

| Coefficients <sup>a</sup> |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)  | .559                        | .905       |                           | .617   | .540 |
|                           | Etos kerja  | .995                        | .067       | 1.278                     | 14.817 | .000 |
|                           | Beban kerja | -.261                       | .066       | -.340                     | -3.945 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2022

1. Berdasarkan hasil output *coefficient* dari SPSS 26 diatas maka dapat dilihat nilai signifikan (sig) variabel etos kerja (X1) yang memiliki nilai 0,000 dengan menggunakan nilai batas sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel etos kerja (X1) lebih kecil dari nilai batas yakni  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini juga menunjukan bahwa  $T_{hitung}$  sebesar 14,817 sedangkan nilai  $T_{tabel}$  2,00665 maka  $T_{hitung} 14,817 > T_{tabel} 2,00665$  sehingga H1 diterima dan Ho ditolak. Hal ini dapat dikaatakan bahwa “terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel etos kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)” diterima.
2. Kemudian berdasarkan hasil output *coefficient* dari SPSS 26 diatas maka dapat dilihat nilai signifikan (sig) variabel beban kerja (X2) yang memiliki nilai 0,000 dengan menggunakan nilai batas sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai

signifikansi dari variabel beban kerja (X2) lebih kecil dari nilai batas yakni  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini juga menunjukkan bahwa  $T_{hitung}$  sebesar -3,945 sedangkan nilai  $T_{tabel}$  2,00665 maka  $T_{hitung} -3,945 > T_{tabel} 2,00665$  sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa “terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara variabel beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)” diterima.

#### Uji Simultan F (Uji F)

**Tabel 7. Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       |
| 1                  | Regression | 261.879        | 2  | 130.940     | 433.527 |
|                    | Residual   | 15.102         | 50 | .302        |         |
|                    | Total      | 276.981        | 52 |             |         |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Etos kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan dari tabel diatas yang dapat terlihat dari pengujian uji F yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS 26, maka didapatkan hasil  $F_{hitung}$  variabel X1 (etos kerja), X2 (beban kerja) adalah sebesar 433,527. Selanjutnya nilai  $F_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan adalah sebesar 5%, jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut = 50, sehingga diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,18$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y. Adapun hasil dari pengujian hipotesisnya adalah :

$$F_{hitung} \geq F_{tabel} \quad 433,527 \geq 3,18$$

Berdasarkan dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel etos kerja dan beban kerja secara bersama sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa pengujian ini menghasilkan bahwa  $T_{hitung}$  sebesar 14,817 sedangkan untuk  $T_{tabel}$  sebesar 2,00665. Maka  $T_{hitung} 14,817 > T_{tabel} 2,00665$  sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel etos kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diterima pada karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2021) ini membuktikan bahwa implementasi etos kerja berdampak terhadap kinerja karyawan

#### **Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi**

Dari hasil pengujian yang berdasarkan pada pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa pengujian ini menghasilkan bahwa  $T_{hitung}$  sebesar -3,945 sedangkan untuk  $T_{tabel}$  sebesar 2,00665. Maka  $T_{hitung} -3,945 > T_{tabel} 2,00665$  sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diterima pada karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan



oleh Rolos et al., (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari hasil penelitian, teknik analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro KP Sukabumi, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel etos kerja ( $X_1$ ) dan variabel beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji  $F$  yaitu  $F_{hitung}$  sebesar 433,527 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,18 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dapat dilihat dari data frekuensi jawaban responden mengenai etos kerja terhadap kinerja karyawan menduduki kategori sangat tinggi. Sedangkan untuk tanggapan responden mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan menduduki kategori sangat tinggi.
2. Dilihat dari uji hipotesis yang disimpulkan secara parsial yaitu variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji  $T$  dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 14,817 >  $T_{tabel}$  sebesar 2,00665. Berdasarkan hasil ini data menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh karyawan karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi mempengaruhi kinerja karyawan sehingga apabila etos kerja meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Peran serta perusahaan dalam pengoptimalisasian kinerja dengan menanamkan etos kerja sangat penting.
3. Beban kerja berdasarkan hasil data analisis uji hipotesis yang disimpulkan secara parsial yang dibuktikan dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar -3,945 >  $T_{tabel}$  sebesar 2,00665 artinya variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami oleh karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi sangat tinggi sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Maka apabila beban kerja meningkat kemudian kinerja karyawan menurun begitupun sebaliknya apabila beban kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Saran

1. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini peneliti dapat mendapat wawasan dan ilmu pengetahuan yang dapat dipahami mengenai etos kerja, beban kerja dan kinerja karyawan, sehingga dapat bermanfaat dan berguna dimasa kini atau pun nanti, Peneliti juga mengharapkan adanya kritik dan saran yang dapat mendukung peneliti agar lebih baik lagi.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan PT Sinar Sosro KP Sukabumi selalu mempertahankan dan tentunya meningkatkan kinerja karyawannya, maka etos kerja yang terdapat pada perusahaan akan selalu tertanam pada pribadi karyawan tersebut sehingga beban kerja yang dilimpahkan terhadap karyawan dalam pelaksanaannya tidak akan mengurangi semangat dan kinerja karyawan.
3. Pada penelitian ini peneliti menyadari masih banyak sekali keterbatasan, maka dari itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau meneliti variabel yang berhubungan dengan jumlah sampel yang lebih banyak dan tambahan

variabel lainnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada bidang administrasi bisnis.

### Daftar Pustaka

- Chandra, R. (2018). Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 760–769. <https://doi.org/10.33059/jmk.v6i2.682>
- Handayani, P. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Keterampilan Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Universitas Muhammadiyah Sukabumi*.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm (R. Y. A. Wati (ed.); 1st ed.). CV. Pena Persada.
- Lesmana, M. T. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 6681, 665–670.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekuf*. 14 (1) Juni 2017 Indonesia, 14(1), 51–75.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja Sdm (Redaksi Refika (ed.); 6th ed.). PT Refika Aditama.
- Mubarak, R., Adam, M., & Djalil, M. A. (2020). the Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 05(03), 687–700. <https://doi.org/10.46609/ijsser.2020.v05i03.007>
- Omelia, Y. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Medan Imam Bonjol*. 8, 171. <https://www.usu.ac.id/id/>
- Rohman, A. (2017). *Dasar Dasar Manajemen* (1st ed.). CV. Cita Intrans Selaras.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(4).
- Saputri, L. (2020). *Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif pada Kinerja Karyawan PT. Chubb General Insurance Palembang Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti*. 7.
- Sari, P. O., Citaningtyas, D., Ari Kandl, & Lisnawati, D. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri di Dungus Madiun.
- Senevirathne, Y. Y. (2021). *Does Cyberloafing Adversely Effect to Employee Performance ?* 3(2), 1–6.
- Shadare, O. ., & Olaniyan, T. . (2020). Effect Of Work Overload And Work Hours On Employee Performsnce Of Selected Manufacturing Industries In Onsun State, Nigeria. *Unilag Journal of Bussiness*, 6(1), 96–113.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian KOMBINASI* (M. . Sutopo (ed.); 5th ed.). ALFABETA.CV.
- Wijaya, A. T., Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Jenjang Karir, Kemampuan Kerja, Dan Penghargaan Perusahaan Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang. 2018, 1–16.