

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMI FARMASI INDONESIA YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI

Imam Pratama dan Yunita Fitri Wahyuningtyas
Program Studi Manajemen STIE Widya Wiwaha
e-mail: imampratama2807@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to: 1) To analyze the effect of the pandemic on the workload and quality of work of employees who work at home (WFH); 2) To analyze the effect of the pandemic on employee performance at the Indonesian Pharmacy Academy Campus in Yogyakarta; 3) To analyze workload and work quality on employee performance at the Indonesian Pharmacy Academy in Yogyakarta. This study aims to determine the effect of workload and work quality on employee performance at the Indonesian Pharmacy Academy in Yogyakarta during the pandemic period. The type of research used in this research is quantitative. The focus of this research is to find out how workload and work quality affect employee performance at the Yogyakarta Indonesian Pharmacy Academy during the pandemic. This research was conducted to improve the performance of employees at work so that they can carry out their work and activities well despite implementing a work from home (WFH) system. With the control of employee performance, controlling the workload in accordance with the ability of employees and the quality of work that will make the Indonesian Pharmacy Academy Yogyakarta campus maintain quality services.

Keywords: workload, work quality, employee performance

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan.

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress,

sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. (Hao, 2013:3).

Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur.

Dalam kondisi pandemi sekarang ini pemerintah melakukan perubahan sistem kerja untuk menanggulangi penyebaran wabah Covid19. Himbauan untuk pembatasan setiap aktivitas selalu ditekankan pada setiap perusahaan. Banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja bekerja di rumah (WFH) sebagai solusi agar perusahaan tetap berjalan. Namun permasalahan baru muncul akibat diberlakukannya sistem tersebut, mulai dari beban kerja, kualitas kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta pada Masa Pandemi (Studi kasus pada pegawai pegawai Kampus Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta).**

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) kinerja berasal dari pengertian kata performance yaitu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tata cara melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan dalam mengemban suatu tanggung jawab individu dalam penyelesaiannya. Selain itu, Hasibuan (2016: 138) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Prapti, 2017:8). Menurut Afandi (2016:68) mengatakan: “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan (Nurfajar et.al, 2018:40). Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Hamdani (2017:108), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Manajemen Kinerja Karyawan adalah usaha, kegiatan, atau program optimalisasi prestasi kerja (kinerja) karyawan yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi. Tujuan menerapkan manajemen kinerja pegawai yaitu: meningkatkan prestasi kerja karyawan sampai setinggi-tingginya, merangsang minat dalam pengembangan pribadi (*self development*), sebagai instrumen utama dan tulang punggung bagi pengembangan dan peningkatan kualitas SDM (Hermingsih & Kreestianawati, 2016:247). Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) kinerja berasal dari pengertian kata *performance* yaitu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tata cara melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan dalam mengemban suatu tanggung jawab individu dalam penyelesaiannya.

Beban Kerja

Menurut Suwatno, dalam Sitompul & Simamora (2021:143) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi”.

Menurut Mundayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.”

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Dengan dikemukakannya beberapa definisi diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya serta pandangan subjektif individu tersebut mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kualitas Kerja

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik (Jaya et.al, 2020:238).

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah Quality Of Worklife (QWL) dijelaskan oleh Siagian dalam Setiawati & Wahyudi (2019:85) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan ber bagai sasarnya.

Menurut Ristanti (2016:54), kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Hasibuan (dalam Irhammah, 2019:1140) menyatakan, "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya." Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut Husna (2017:291) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai. Menurut Ashari et.al (2020:186) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Hasil Hipotesis

1. H1 : Beban Kerja

Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi (Studi kasus pada pegawai pegawai Kampus Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta).

2. H2 : Kualitas Kerja

Terdapat pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi (Studi kasus pada pegawai pegawai Kampus Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta).

3. H3 : Beban Kerja dan Kualitas Kerja

Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi (Studi kasus pada pegawai pegawai Kampus Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kampus Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang.

Uji Validitas

Suliyanto (2018:233) menyatakan bahwa jika instrument penelitian dinyatakan valid maka alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dikatakan valid. Validitas alat ukur adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji Reliabilitas

Suliyanto (2018:254) menyatakan bahwa reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat menunjukkan konsistensi atau kesetabilan alat ukur dalam kegunaannya, jika alat ukur yang digunakan beberapa kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya menunjukkan kesetabilan atau relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliabel (Jazuli, 2019:85).

Teknik Analisa Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, *dependent variable* dan *independent variable* keduanya mempunyai distribusi normal dan tidak normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016:154).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model

regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika di dalam grafik *scatterplot* tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2016:134).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2016:103). Uji multikolinieritas ini digunakan karena pada analisis regresi terdapat asumsi yang mengisyaratkan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independent.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi adalah persamaan matematik yang memungkinkan untuk meramalkan nilai – nilai suatu peubah tak bebas (dependent) dari nilai – nilai satu arah atau lebih peubah bebas (independent).

Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian dilakukan dengan uji statistik dengan menggunakan rumus uji t dengan tingkat signifikan 5%. Atau bisa juga dilakukan dengan membandingkan hasil hipotesis thitung dibandingkan dengan tabel, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji Hipotesis (Uji F)

Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh beban kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta di masa pandemi.

Karakteristik Responden

Berikut merupakan karakteristik responden yang penulis ambil di Kampus Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Umur (tahun)	Frekuensi (orang)	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi (orang)
17 – 25	2	Laki-laki	13	1 – 5	17
26 – 35	19	Perempuan	17	6 – 10	9
36 – 45	4			>11	4
46 – 55	4				
>56	1				
Total	30		30		30

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 25 (2021)

Uji Instrumen

Uji Validitas

Untuk mengetahui setiap butir pernyataan dalam instrumen valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir (X) dengan skor total (Y). Maka, untuk keperluan ini ada lima koefisien korelasi yang perlu dihitung. Bila harga korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Namun, apabila harga korelasi diatas 0,3 maka butir instrumen tersebut telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha dengan nilai standar yaitu 0,60. Jika nilai Alpha hitung >0,60 maka kontruk pernyataan adalah *realible*, sedangkan jika Alpha hitung <0,60 maka kontruk pernyataan tidak *realible*.

Tabel 2. Uji Validitas

Butir Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
P1	0,342	0,3	Valid
P2	0,522	0,3	Valid
P3	0,527	0,3	Valid
P4	0,398	0,3	Valid
P5	0,393	0,3	Valid
P6	0,464	0,3	Valid

P7	0,723	0,3	Valid
P8	0,345	0,3	Valid
P9	0,646	0,3	Valid
P10	0,496	0,3	Valid
P11	0,629	0,3	Valid
P12	0,702	0,3	Valid
P13	0,312	0,3	Valid
P14	0,492	0,3	Valid
P15	0,614	0,3	Valid

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 25 (2021)

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	shing Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,603	0,60	<i>Realible</i>
Kualitas Kerja	0,734	0,60	<i>Realible</i>
Kinerja Karyawan	0,762	0,60	<i>Realible</i>

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 2 dan 3 diatas dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas dinyatakan valid dan reliabel.

Untuk hasil uji validitas, berdasarkan tabel diatas nilai r hitung lebih besar dari nilai r kritis, maka dapat diartikan bahwa butir pernyataan tentang beban kerja, kualitas kerja dan kinerja karyawan yang dibuat oleh penulis adalah valid.

Sedangkan uji reliabilitas diatas nilai Alpha menunjukkan hasil yang lebih besar dari shing Alpha hitung 0,60. Maka dapat disimpulkan semua pernyataan termasuk *realible*.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa pengujian uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan menggunakan komputer dengan bantuan program aplikasi SPSS. Hasil uji prasyarat analisis disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikan	Level Signifikan	Keterangan
Beban Kerja	0,852	0,05	Normal

Kualitas Kerja	0,876	0,05	Normal
Kinerja Karyawan	0,105	0,05	Normal

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 25 (2021)

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Signifikan	Level Signifikan
Beban Kerja	0,650	0,05
Kualitas Kerja	0,623	0,05

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 25 (2021)

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja	0,656	1,524
Kualitas Kerja	0,656	1,524

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 25 (2021)

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4 diatas nilai signifikan atau nilai P variabel beban kerja adalah 0,852, nilai signifikan variabel kualitas kerja adalah 0,876 dan nilai signifikan variabel kinerja karyawan adalah 0,105. Karena nilai signifikan atau nilai P dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa distribusi datanya adalah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui nilai signifikan (Sig.) untuk variabel beban kerja (X1) adalah 0,650. Sementara, nilai signifikan (Sig.) untuk variabel kualitas kerja (X2) adalah 0,623. Karena nilai signifikan kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel beban kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) adalah 0,656 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel beban kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) adalah 1,524 lebih kecil dari 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta pada masa pandemi. Analisis regresi linier berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,210	2,620		2,370	0,025
Beban Kerja	0,149	0,125	0,197	1,192	0,244
Kualitas Kerja	0,557	0,157	0,586	3,548	0,001

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 25 (2021)

Dari hasil analisis regresi pada rangkuman tabel 7 diatas, diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,210 + 0,149 X_1 + 0,557 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa X1 adalah beban kerja, X2 adalah kualitas kerja, sedangkan Y adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut maka dapat diketahui variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kualitas kerja (X2) signifikan atau mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Hipotesis (Uji T)

Variabel	t hitung	t tabel (n-k)	Nilai Signifikan	Level Signifikan	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1,192	1,70329	0,244	0,05	H0 ditolak
Kualitas Kerja (X2)	3,548	1,70329	0,001	0,05	H0 diterima

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 25 (2021)

Tabel 9. Uji Hipotesis (Uji F)

Variabel	Nilai Signifikan	Level Signifikan	Keterangan
Beban Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2)	0,000	0,05	Berpengaruh secara simultan

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 25 (2021)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.719 ^a	.517	.481	1.761	.517	14.459	2	27	.000

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 25 (2021)

Uji Hipotesis (Uji T)

Berdasarkan pada tabel 8 diatas kita dapat melihat dimana nilai signifikan variabel beban kerja (X1) sebesar 0,244 lebih besar dari 0,05. Sementara nilai t hitung variabel beban kerja (X1) sebesar 1,192 lebih kecil dari t tabel 1,70329. Maka dapat disimpulkan variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau hipotesis ditolak.

Sedangkan nilai signifikan variabel kualitas kerja (X2) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sementara nilai t hitung variabel kualitas kerja (X2) sebesar 3,548 lebih besar dari t tabel 1,70329. Maka dapat disimpulkan variabel kualitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau hipotesis diterima.

Uji Hipotesis (Uji F)

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dilihat dimana nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa kolom R Square = 0,517 merupakan kuadrat dari nilai korelasi. R square juga disebut koefisien determinasi. Hal ini berarti bahwa beban kerja dan kualitas kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 51,7% dan 48,3% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain. (100-51,7%).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta, maka hasil yang diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik secara parsial (uji T) dengan taraf signifikan 5%, dimana nilai *p-value* (0,244) $>0,05$.
2. Kualitas Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik secara parsial (uji T) dengan taraf signifikan 5%, dimana nilai *p-value* (0,001) $<0,05$. Beban Kerja dan Kualitas Kerja terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik secara simultan (uji F) dengan taraf signifikan 5%, dimana nilai *p-value* (0,000) $<0,05$.
3. Koefisien regresi variabel beban kerja, dan kualitas kerja di lihat dari nilai standar signifikan variabel beban kerja sebesar 0,244 $> 0,05$, variabel kualitas kerja sebesar 0,001 $< 0,05$. Artinya dengan adanya variabel beban kerja tidak mempengaruhi kinerja dan kualitas kerja mempengaruhi.
4. Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang diperoleh dari hasil nilai probabilitas standar signifikan dengan nilai pengolahan diperoleh nilai Sig 0,000 $< 0,05$ (5%) maka dapat disimpulkan bahwa, variabel beban kerja (X1), dan kualitas kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan maka telah diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0,517 yang berarti kontribusi variabel dependen ada pengaruh pada kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen variabel beban kerja (X1), dan kualitas kerja (X2) dalam penelitian ini adalah sebesar 51,7% % dan sisanya 48,3 % dipengaruhi oleh variabel lain tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan adalah :

1. Karena karyawan sangat berperan penting dalam proses berlangsungnya kegiatan operasional di Kampus Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta maka jumlah karyawan harus ditambah, karena ditinjau dari Kuisisioner Masih Banyak yang menilai jumlah karyawan belum mencukupi.
2. Dalam hasil rekapitan kuisisioner 3 Variable mulai dari Beban Kerja, Kualitas Kerja, dan Kinerja hamper semua sudah dapat melaksanakan pekerjaan dan mampu menyelesaikan tugasnya. Hanya pada point jumlah karyawan yang nilai rata2 paling rendah.

3. Perlu adanya tambahan semacam pengembangan softskill yang akan melatih kemampuan diri pada setiap karyawan di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Rolos, Jeky K R et.al. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Admistrasi Bisnis*. 6(4), 19-27.
- Irawati, Rusda & Carollina, Dini Arimbi. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. 5(1), 53-58
- Liesdamaiyanti, Ovita Sellgi. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Malang. Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang
- Ristanti, Astrianditya Januar. 2016. Pengaruh Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. 5(1), 53-64
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Prapti, Lensi Gusti. 2017. Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tetap PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip*. Vol.4(2): 1-15.
- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Nurfajar et.al. 2018. Pengaruh Employee Engagement dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol.20(1): 35-46.
- Hamdani & Zulfikar. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 18(2): 108-115.
- Hermorningsih, Anik & Kreestianawati. 2016. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. Vol.5(3): 241-257
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.
- Setiyadi, Yusuf Wildan & Wartini, Sri. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 5(4), 315-324.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(6), 3370-397

- Sitompul, Silvia & Simamora, Feronika. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 2(2): 142-153
- Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 01, No. 02
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah* Vol. 1, 37.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Jaya, Ichal Kusuma et.al. 2020. Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT. SPL) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 5(1), 237-246
- Setiawati, Neng & Wahyudi, Satya. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 85-92
- Ristanti, Astrianditya Januar. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. 5(1), 53-64
- Irhammah. 2019. Analisis Prestasi Kinerja Karyawan Percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. 1139-1145
- Ashari, Nur Syawal et.al. 2020. Kinerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Wala Kecamatan Maritenggae Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Praja*. 8(3), 184-189.
- Nasution, Muhammad Ali Musa. 2018. Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. *Skripsi Universitas Medan Area*.
- Ceswirdani et.al. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 8(1), 1-15.