
Pengaruh Beban Kerja dan Hak Cuti terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Target Makmur Sentosa

Nurul Ayum Khotimah¹, Iwan Asmadi², Bambang Haryono³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

E-mail: nurulayum2001@gmail.com¹, iwan.iad@bsi.ac.id², bambang.bhy@bsi.ac.id³

Article History:

Received: 29 Juni 2024

Revised: 09 Juli 2024

Accepted: 14 Juli 2024

Keywords: *Beban Kerja, Hak Cuti, Kinerja Karyawan.*

Abstract: *PT. Target Makmur Sentosa adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi pakaian dalam yang digunakan wanita, pria, dan anak-anak. Admin produksi pada perusahaan memiliki tanggung jawab yang berkaitan dengan proses produksi. Dengan banyaknya tugas yang diberikan biasanya akan menimbulkan beban kerja pada karyawan. Sehingga karyawan juga memerlukan waktu sejenak untuk beristirahat dalam beberapa waktu. Pemberian hak cuti adalah kebijakan yang perlu diperhatikan guna menunjang produktifitas karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan hak cuti terhadap kinerja karyawan admin produksi pada PT. Target Makmur Sentosa. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif statistik dengan jenis penelitian survei yang diperoleh dengan teknik pengumpulan data observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel hak cuti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel beban kerja dan hak cuti secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan admin produksi pada PT. Target Makmur Sentosa. Dengan demikian dapat disimpulkan perusahaan diharapkan mampu memperbaiki kebijakan beban kerjanya. Kemudian memastikan bahwa karyawan memiliki akses yang mudah untuk mendapatkan hak cuti.*

PENDAHULUAN

Dunia kerja mengalami banyak perubahan selama perkembangan di era modern ini. Kinerja karyawan merupakan komponen penting untuk keberhasilan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Kinerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara efektif

dan efisien. Selain itu juga diperlukan kepemimpinan yang baik (Asmadi et al., 2022). Namun, dalam kenyataannya, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan, seperti beban kerja dan hak cuti. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebihan akan cenderung mengalami kelelahan dan penurunan semangat bekerja, yang pada akhirnya menyebabkan karyawan kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dengan memberikan karyawan cuti yang memadai dapat memperbaiki kinerja mereka. Hal ini karena cuti dapat memberikan kesempatan karyawan untuk beristirahat sejenak dari kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan di kantor. Agar pekerjaan bisa terlaksana dengan efektif dan efisien maka diperlukan pengawasan (Asmadi et al., 2023).

Dalam penelitian ini, penulis ingin mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana beban kerja dan hak cuti berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Target Makmur Sentosa. Pada awalnya, PT. Target Makmur Sentosa hanyalah perusahaan pembuatan pakaian dalam skala kecil. Namun, setelah kemajuan dan peningkatan kualitas, bisnis ini semakin berkembang dan dikenal banyak orang. Administrasi produksi sangat memengaruhi operasi sehari-hari perusahaan. Karyawan admin produksi, terutama di kantor pusat, mengatur dan memantau kegiatan yang berkaitan dengan produksi.

Penelitian ini mencakup tiga permasalahan yaitu, apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan admin produksi, kemudian bagaimana pengaruh hak cuti terhadap kinerja karyawan admin produksi, dan apakah beban kerja dan hak cuti secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan admin produksi. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai pengaruh variabel beban kerja dan hak cuti terhadap kinerja karyawan admin produksi pada PT. Target Makmur Sentosa.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Komarudin mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan total jam kerja seseorang yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam suatu waktu tertentu (Qoyyimah et al., 2020). Sedangkan Moekijat mengatakan bahwa beban kerja adalah tolak ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan seseorang dengan pekerjaan mereka, tingkat tekanan yang disebabkan oleh pekerjaan, dan tingkat beban kerja yang berlebihan (Alpin et al., 2023). Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Soleman, ada dua komponen yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal, yang berasal dari tugas di kantor, lingkungan kerja, dan organisasi pekerjaan dan faktor internal, yang berasal dari dalam tubuh karena reaksi stres terhadap beban kerja secara eksternal (Fransiska & Tupti, 2020). Indikator beban kerja, menurut Putra dalam Hartono & Kusuma, terdiri dari empat indikator, yaitu tujuan yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, dan penggunaan waktu (Hapijah, 2023). Selain itu perlu dilakukan perhitungan kerja untuk menghitung jumlah pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan (Asmadi & Gopur, 2023).

Hak Cuti

Hak cuti didefinisikan sebagai hak karyawan untuk tidak hadir secara sementara waktu tertentu dengan keterangan dari pihak yang bersangkutan. Perusahaan juga wajib memberikan hak cuti kepada karyawannya tanpa mengurangi gaji mereka (Yustisia Pambudi & Ulfatun Najicha, 2022). Secara umum, perusahaan memberikan hak cuti kepada karyawan sebagai cara untuk menghargai mereka dan menjaga kesehatan mereka yang nantinya akan menunjang

produktifitas dalam bekerja. Menurut Pasal 79 Ayat 2 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, seorang pekerja berhak mendapatkan cuti tahunan setidaknya dua belas hari kerja (Sabri, 2019). Ada empat jenis cuti yang diizinkan oleh undang-undang untuk pekerja: cuti mingguan, cuti tahunan, cuti panjang, dan cuti hamil, bersalin, dan haid bagi pekerja perempuan. Kemudian manfaat pemberian hak cuti adalah untuk menjernihkan pikiran karyawan, mengurangi tingkat stres kerja karyawan, meningkatkan interaksi sosial karyawan, memiliki waktu untuk beristirahat, mengenal kepribadian diri secara lebih mendalam, meningkatkan produktifitas dan kreatifitas karyawan, memperoleh inspirasi baru, dan meningkatkan kemampuan dasar lainnya (Tania, 2022).

Kinerja Karyawan

Ramdhani mendefinisikan kinerja sebagai kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan dan melengkapinya secara sempurna sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan (Arisanti et al., 2019). Kemudian menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Erri et al., 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari motivasi, kemampuan, pengalaman, keterlibatan, dan kedisiplinan (Darmawan, 2022). Sedangkan untuk indikator dari kinerja karyawan berupa kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kesanggupan kerja, dan keterampilan dalam berkomunikasi (Suwanto, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif statistik. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang banyak menggunakan angka dalam proses penelitiannya, mulai dari pengumpulan data, penafsiran dan pecarian hasil data, hingga pengambilan kesimpulan. Dalam pemaparannya, penelitian kuantitatif lebih banyak menampilkan dan memahami angka bersama dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya (Machali, 2021). Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan admin produksi pada PT. Target Makmur Sentosa. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang berarti setiap orang dalam populasi diambil sebagai sampel (Amin et al., 2023). Ada 12 karyawan untuk populasi sekaligus yang digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi.

Uji validitas bertujuan untuk menentukan seberapa tepat atau valid suatu alat ukur atau instrumen dapat mengukur objek yang ingin diukur. Alat ukur yang dimaksud adalah pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner (Janna & Herianto, 2021). Untuk menguji validitasnya, nilai r hitung dan r tabel dibandingkan. Ada dua kemungkinan: 1) Instrumen pertanyaan valid jika Nilai r hitung lebih besar dari r tabel; 2) Instrumen pertanyaan tidak valid jika Nilai r hitung kurang dari r tabel. Uji reabilitas adalah alat ukur yang memiliki hasil akurat dan terpercaya yang dapat dianggap reliabel jika hasilnya relatif sama atau konsisten. Variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Kokiroba et al., 2021).

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan empat pengujian, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Shapiro Wilk. Statistikian mengatakan Uji Shapiro Wilk adalah rumus perhitungan sebaran data yang dikembangkan oleh Shapiro dan Wilk. Metode ini dianggap efektif dan valid ketika digunakan untuk sampel kecil (Quraisy, 2020). Uji

heteroskedastisitas berfungsi untuk menentukan apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam variasi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Warongan et al., 2022). Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan kolerasi antar variabel bebas (independen), yang menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas. Jika hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 (Carsana & Kevin, 2020). Sedangkan analisis regresi linear berganda melibatkan seluruh variabel independen dalam perhitungan regresi secara bersamaan. Dengan demikian, persamaan regresi diperoleh untuk memprediksi variabel dependen dengan memasukkan beberapa variabel independen secara bersamaan (Wisudaningsi et al., 2019).

Dengan menggunakan uji parsial (Uji T), pengujian hipotesis ditemukan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain. Jika t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t hitung kurang dari t tabel dan tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemudian untuk uji simultan (Uji F) yaitu menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen (Alam & Wanialisa, 2021). Berikut adalah dasar pengukuran pengujian hipotesis: 1) Variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat apabila f hitung $<$ f tabel, tingkat signifikansinya $>$ 0,05 maka H_a ditolak. 2) Variabel bebas secara bersama-sama ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat apabila f hitung $>$ f tabel, tingkat signifikansinya $<$ 0,05 maka H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi (Kd), menurut Siregar, adalah angka yang ditunjukkan atau digunakan untuk menentukan sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) (Erri et al., 2021). Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan menghitung nilai R Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil distribusi kuesioner menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Karakteristik ini berguna untuk menjelaskan identitas responden sesuai dengan sampel penelitian. PT. Target Makmur Sentosa mempekerjakan orang-orang berikut:

Tabel 1. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	2	16,7 %
Perempuan	10	83,3 %
Jumlah	12	100 %

Sumber: Olahan Data, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa 2 orang dengan persentase 16,7 % adalah laki-laki, dan 10 orang dengan persentase 83,3 % adalah perempuan. Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan admin produksi PT. Target Makmur Sentosa adalah perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	5	41,7 %
25 - 30 Tahun	1	8,3 %
31 - 35 Tahun	3	25 %
> 36 Tahun	3	25 %
Jumlah	12	100 %

Sumber: Olahan Data, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas staf admin produksi PT. Target Makmur Sentosa berusia di bawah 25 tahun, dengan total 5 orang yang persentasenya 41,7 %. 1 orang dengan persentase 8,3 % berusia 25-30 tahun, 3 orang dengan persentase sebesar 25% berusia 31-35 tahun, dan 3 orang lagi sebesar 25% berusia lebih dari 36 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	0	0 %
SMA/SMK	8	66,7 %
Diploma	1	8,3 %
Sarjana	3	25 %
Jumlah	12	100 %

Sumber: Olahan Data, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak ada karyawan admin produksi pada PT. Target Makmur Sentosa yang memiliki pendidikan akhir SMP. 8 orang memiliki pendidikan SMA dengan persentase 66.7 %, 1 orang berpendidikan diploma dengan persentase 8,3 %, dan 3 orang berpendidikan sarjana dengan persentase 25 %.

Tabel 4. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	2	16,7 %
1 – 5 Tahun	3	25 %
6 – 10 Tahun	5	41,7 %
> 10 Tahun	2	16,7 %
Total	12	100 %

Sumber: Olahan Data, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa admin produksi pada PT. Target Makmur Sentosa yang bekerja kurang dari 1 tahun ada 2 orang dengan persentase 16,7 %, karyawan dengan lama bekerja 1-5 tahun ada 3 orang dengan persentase 25 %, karyawan dengan lama bekerja 6-10 tahun ada 5 orang dengan persentase 41,7 %, dan karyawan dengan lama bekerja kurang dari 10 tahun ada 2 orang dengan persentase 16,7 %.

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas X1

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,762	0,576	Valid
X1.2	0,5764	0,576	Valid
X1.3	0,749	0,576	Valid
X1.4	0,700	0,576	Valid
X1.5	0,749	0,576	Valid
X1.6	0,756	0,576	Valid
X1.7	0,606	0,576	Valid
X1.8	0,762	0,576	Valid

Sumber: Olahan Data, 2024

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan tentang variabel beban kerja dinyatakan valid. Hal ini karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,576).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas X2

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,720	0,576	Valid
X1.2	0,921	0,576	Valid
X1.3	0,664	0,576	Valid
X1.4	0,737	0,576	Valid
X1.5	0,848	0,576	Valid
X1.6	0,746	0,576	Valid

Sumber: Olahan Data, 2024

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan tentang variabel hak cuti dinyatakan valid. Hal ini karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,576).

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Y

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,808	0,576	Valid
Y.2	0,726	0,576	Valid
Y.3	0,800	0,576	Valid
Y.4	0,581	0,576	Valid
Y.5	0,894	0,576	Valid
Y.6	0,866	0,576	Valid
Y.7	0,676	0,576	Valid
Y.8	0,612	0,576	Valid
Y.9	0,751	0,576	Valid
Y.10	0,833	0,576	Valid

Sumber: Olahan Data, 2024

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan tentang variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,576).

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,857	Reliabel
Hak Cuti (X2)	0,865	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,913	Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2024

Tiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena variabel beban kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,857, variabel hak cuti (X2) memiliki nilai 0,865, dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,913. Berdasarkan pengolahan data SPSS, nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan variabel.

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

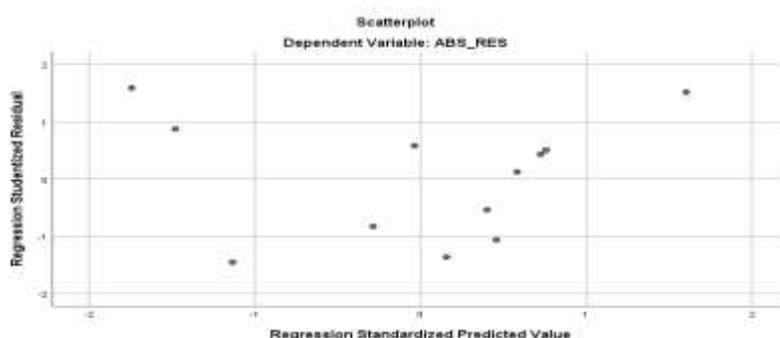
	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Beban Kerja	.144	12	.200*	.959	12	.777
Hak Cuti	.136	12	.200*	.950	12	.638
Kinerja Karyawan	.165	12	.200*	.912	12	.229

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olahan Data SPSS V.26

Menurut tabel 9, variabel beban kerja (X1) memiliki taraf nilai signifikansi 0,777, variabel hak cuti (X2) memiliki taraf nilai signifikansi 0,638, dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki taraf nilai signifikansi 0,229. Jadi, setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai (Sig) yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yang menunjukkan bahwa data residu terdistribusi normal dan dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik Plot Uji Heteroskedastisitas

Gambar grafik plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas dan di bawah nol. Oleh karena itu, tidak ada gangguan heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Kemudian hasil uji heteroskedastisitas dengan metode uji gletser ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	7.004	3.140		2.230	.053
Beban Kerja	-.257	.119	-.709	-2.162	.059
Hak Cuti	.160	.126	.417	1.273	.235

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olahan Data SPSS V.26

Berdasarkan tabel 10 di atas, variabel beban kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,059, sedangkan variabel hak cuti (X2) memiliki nilai signifikansi 0,235. Sehingga tidak ada gangguan heteroskedastisitas pada kedua variabel bebas, karena keduanya memiliki nilai signifikansi > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	1 Beban Kerja	.679
Hak Cuti	.679	1.472

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS V.26

Berdasarkan tabel 11 di nilai *tolerance* beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,679, yang menunjukkan bahwa *tolerance* > 0,10 untuk masing-masing data variabel. Kemudian, nilai VIF kedua variabel tersebut sebesar 1,472, yang menunjukkan nilai < 10. Oleh karena itu, tidak ada multikolinearitas dari kedua variabel bebas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	10.331	7.136		1.448	.182
Beban Kerja	.820	.270	.666	3.038	.014
Hak Cuti	.337	.286	.259	1.179	.268

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS V.26

Berdasarkan tabel 12 di atas, nilai konstanta (α) adalah 10,331, nilai β_1 adalah 0,820, dan nilai β_2 adalah 0,337. Persamaan regresi linear bergandanya adalah:

$$Y = 10,331 + 0,820X_1 + 0,337X_2 + e$$

Berikut penjelasannya:

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 10,331, yang menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja (X1) dan hak cuti (X2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10,331.
2. Koefisien beban kerja (X1) sebesar 0,820 menunjukkan bahwa nilai konstanta kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,820 setiap satuan, dan sebaliknya apabila setiap terjadi penurunan sebesar satu satuan maka nilai konstanta kinerja karyawan (Y) akan turun 0,820.
3. Koefisien hak cuti (X2) sebesar 0,337 menunjukkan bahwa nilai konstanta kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,337 setiap satuan, dan sebaliknya apabila setiap terjadi penurunan sebesar satu satuan maka nilai konstanta kinerja karyawan (Y) akan turun 0,337.

Uji Uji T (Parsial)

Tabel 13. Hasil Uji T Beban kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t hitung	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja (X1)	3,038	t hitung > t tabel	0,014	Sig < 0,05	H ₀₁ ditolak

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 13 di atas, nilai t hitung variabel beban kerja (X1) adalah 3,038 > 2,228 (t tabel), dan taraf nilai signifikan adalah 0,014 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) admin produksi pada PT. Target Makmur Sentosa.

Tabel 14. Hasil Uji T Hak Cuti (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t hitung	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
Hak Cuti (X2)	1,179	t hitung < t tabel	0,268	Sig > 0,05	H ₀₂ diterima

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 14 di atas, nilai t hitung variabel hak cuti (X2) bernilai 1,179 < 2,228 (t tabel), dan taraf nilai signifikan adalah 0,268 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H₀₂ diterima, yang menunjukkan bahwa variabel hak cuti (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) admin produksi pada PT. Target Makmur Sentosa.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15. Hasil Uji F Beban Kerja (X1) dan Hak Cuti (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	180.719	2	90.360	10.803	.004 ^b
Residual	75.281	9	8.365		
Total	256.000	11			

Sumber: Olahan Data SPSS V.26

Berdasarkan tabel 15 di atas nilai f hitung bernilai 10,803, jadi f hitung $10,803 > 4,26$ (f tabel) dengan taraf nilai signifikan $0,004 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H_{03} ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan pemberian hak cuti (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) admin produksi pada PT. Target Makmur Sentosa.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 16. Hasil Uji Determinasi Parsial Beban Kerja (X1)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.627	2.948

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Olahan Data SPSS V.26

Berdasarkan tabel 16 di atas variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai R Square 0,660 (66%).

Tabel 17. Hasil Uji Determinasi Parsial Hak Cuti (X2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.345	3.905

a. Predictors: (Constant), Hak Cuti

Sumber: Olahan Data SPSS V.26

Berdasarkan tabel 17 di atas variabel pemberian hak cuti (X2) memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai R Square 0,404 (40,4%).

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 18. Hasil Uji Determinasi Simultan Beban Kerja (X1) dan Hak Cuti (X2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.641	2.892

a. Predictors: (Constant), Hak Cuti, Beban Kerja

Sumber: Olahan Data SPSS V.26

Berdasarkan tabel 18 di atas nilai R Square sebesar 0,706 (70,6%) yang menunjukkan variabel beban kerja (X1) dan hak cuti (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,706 (70,6%). Sedangkan untuk sisanya 29,4% (100% - 70,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diujikan di penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data dan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil uji t untuk variabel beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung lebih besar dari t

tabel diketahui taraf nilai signifikan $< 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga variabel beban kerja (X1) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan admin produksi pada PT. Target Makmur Sentosa.

Kemudian berdasarkan hasil uji t untuk variabel hak cuti (X2) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan diketahui taraf nilai signifikan $> 0,05$, maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Sehingga variabel hak cuti (X2) dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan admin produksi pada PT. Target Makmur Sentosa.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji f, nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan taraf nilai signifikan senilai $< 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga variabel beban kerja (X1) dan hak cuti (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) admin produksi pada PT. Target Makmur Sentosa.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan PT. Target Makmur Sentosa melakukan pembenahan terhadap kebijakan beban kerja yang ada. Hal ini digunakan memastikan bahwa tidak ada beban kerja yang berlebihan bagi karyawan admin produksi. Kemudian, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki akses yang mudah terhadap hak cuti guna menunjang produktifitas karyawan ketika kembali bekerja. Selain itu, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan tentang variabel – variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan admin produksi di PT Target Makmur Sentosa.

DAFTAR REFERENSI

- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 4.
- Alpin, A., Hanila, S., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong. *Jurnal Fokus Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.37676/jfm.v3i2.4801>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Asmadi, I., & Gopur. (2023). *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi*.
- Asmadi, I., Ilyas, A. A. R. M., Tirtajaya, A., Tirtajaya, A., Muctar, H. S., & Wahidin, D. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Tengah Kompleksitas Perubahan. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(4), 6050–6056. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3444>
- Asmadi, I., Romansyah, R., Farid, M., Ilyas, A. A. R. M., Habaib, M., & Yosepty, R. (2023). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SMA Terpadu Riyadlul Ulum). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 819–825. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1372>
- Carsana, Y., & Kevin, D. (2020). *PENGARUH PROMOSI, PERSEPSI HARGA DAN SIKAP KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL SUZUKI DI PT.ARISTA SUSKES ABADI TANJUNG PINANG*. 3(1), 1–13.
- Darmawan, D. (2022). MOTIVASI, KEMAMPUAN, PENGALAMAN, KETERLIBATAN, KEDISIPLINAN SEBAGAI FAKTOR INTERNAL KARYAWAN DAN PEMBENTUKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Satyagrah*, 5.

- Erri, D., Puji Lestari, A., & Asymar, H. H. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA*. 1(9).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- HAPIJAH. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PUSKESMAS RAWAT INAP ALABIO KECAMATAN SUNGAI PANDAN [SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIE INDONESIA) BANJARMASIN]*.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4).
- Machali, I. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF (PANDUAN PRAKTIS MERENCANAKAN, MELAKSANAKAN, DAN ANALISIS DALAM PENELITIAN KUANTITATIF)*.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Quraisy, A. (2020). Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro-Wilk. *J-HEST: Journal of Health, Education, Economics, Science, and Technology*.
- Sabri, R. (2019). *Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Indah Kargo Di Kota Pekanbaru* [Universitas Islam Riau Pekanbaru].
- Suwarto. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Tania, F. (2022). *Perluakah Cuti Rutin Bagi Para Pegawai?*
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JORDAN BAKERY TOMOHON. In *Lumintang 963 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 1).
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DENGAN MENGGUNAKAN METODE ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA. *Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1).
- Yustisia Pambudi, G., & Ulfatun Najicha, F. (2022). *TINJAUAN YURIDIS HAK CUTI BAGI PEKERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA*.