



Volume 24 No 2, Juli 2022

## Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas

### Hubungan Antara *Job Demand* Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. X Wilayah Sumatera Barat Area Padang

Purwanti Endah Rahayu<sup>1</sup>, Harri Kurniawan<sup>2</sup>, Riri Putri Dika<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang<sup>1,2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang<sup>3</sup>

*endahrahayupsikolog@gmail.com*<sup>1</sup>

*harrikurniawan@upiypk.ac.id*<sup>2</sup>

*riri.putridika@upiypk.ac.id*<sup>3</sup>

#### ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between Job Demand with Performance at PT. X West Sumatra, Padang Area. The independent variable in this study is Job Demand and the dependent variable is Performance. The measuring instrument used in this research is the Job Demand scale and the Performance scale. The sampling technique in this study used a saturated sample technique. The sample in this study amounted to 77 employees at PT. X West Sumatra Padang Area. Test the validity and reliability in this study using the Alpha Cronbach technique. The results of the validity coefficient on the job demand scale ranged from 0.777 to a reliability coefficient of  $a = 0.940$ . While the results of the coefficient of validity on the performance scale between 0.308 to 0.781 with a reliability coefficient of  $a = 0.918$ . The results of the hypothesis test show that the correlation coefficient is  $-0.208$  with a significant level of  $p = 0.009$ . This means that it can be concluded that there is a significant relationship between job demand and performance. A negative value indicates that an employee who has a high job demand will have a low performance, and vice versa if an employee has a low job demand, the employee will have a high performance.*

**Keywords:** *job demand, performance, employees*

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Job Demand* dengan Kinerja Pada PT. X Wilayah Sumatera Barat Area Padang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Job Demand* dan variabel terikat adalah Kinerja. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Job Demand* dan skala Kinerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampel jenuh*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 orang karyawan pada PT. X Wilayah Sumatera Barat Area Padang. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Hasil koefisien validitas pada skala *job demand* berkisar dari 0,777 sampai dengan koefisien reliabilitas sebesar  $a = 0,940$ . Sedangkan hasil koefisien validitas pada skala kinerja antara 0,308 sampai dengan 0,781 dengan koefisien reliabilitas sebesar  $a = 0,918$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan besarnya koefisien korelasi sebesar  $-0,208$  dengan taraf signifikan  $p = 0,009$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job demand* dengan kinerja. Nilai negatif menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai *job demand* yang tinggi, maka karyawan memiliki kinerja yang rendah, begitu juga sebaliknya apabila karyawan mempunyai *job demand* yang rendah, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.

**Kata Kunci:** *job demand, kinerja, karyawan*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan Pruijt (dalam Afrian, 2015). Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting, bervariasi, dan terkadang menjadi masalah yang harus digunakan oleh organisasi mulai dari tingkat yang tinggi sampai tingkat yang rendah, mulai dari jumlah sedikit sampai dalam jumlah yang besar.

Banyak faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil, sumber daya manusia adalah salah satunya. Kemampuan bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam perusahaan, dan banyak pula masalah lainnya yang terlibat. Manajemen yang efektif menentukan arah yang harus dituju organisasi, bagaimana cara untuk menuju kesana, dan kemudian mengadakan evaluasi secara rutin untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar. Sumber daya yang terlibat dalam organisasi harus dapat membantu pencapaian tujuan organisasi sebagai upaya peningkatan hasil organisasi (Dyahrini dalam Afrian, 2015).

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak adanya kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer (Tien dalam Afrian, 2015). Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau karyawan. Pernyataan ini dirumuskan oleh Randall (dalam Afrian, 2015) bahwa kerja yang dilakukan karyawan merupakan suatu investasi. Hal ini disebabkan karyawan dituntut untuk memberikan waktu, tenaga, dan

usahanya untuk memperoleh apa yang mereka inginkan, misalnya keuntungan ekonomi, *fellowship*, dan juga status sosial.

Tuntutan pekerjaan atau *Job Demand* yang berlebihan yakni akan mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu juga dapat menyebabkan kelelahan secara fisik bagi karyawan, hal tersebut juga akan memicu timbulnya kelelahan secara psikologis dari karyawan. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dari perusahaan atau instansi kepada karyawannya, akan menimbulkan sebuah kondisi terbebannya karyawan atas tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Terlebih ketika tuntutan pekerjaan tersebut telah berubah menjadi sebuah tekanan dari atasan, sehingga karyawan tanpa bisa menghindar maupun menolak harus bersedia untuk menghadapi kekeliruan atau tuntutan untuk menyelesaikan tugas yang berat dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang terlalu banyak menuntut, rekan kerja yang tidak menyenangkan dan tuntutan pekerjaan tambahan (Randall dalam Afrian, 2015).

Meski begitu, karyawan dituntut untuk tetap melakukan pekerjaannya secara profesional seperti yang terjadi di PT. X Wilayah Sumatera Barat Area Padang adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi kewenangan oleh pemerintah dan disertai tugas semata-mata untuk melaksanakan usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum, serta diberikan tugas untuk melaksanakan pekerjaan usaha penunjang tenaga listrik.

Berdasarkan hasil evaluasi tahun 2015 kinerja karyawan PT. X Wilayah Sumatera Barat Area Padang dapat dilihat adanya peningkatan dan adanya penurunan dalam pencapaian kinerja karyawan. Dari Data semester II terlihat lebih banyak target yang tidak tercapai daripada di semester I salah satunya tidak tercapainya target pada SAID (*System Average Interrupt Duration*

*Index*) dimana target ditahun 2015 kecil dari 225,3 dengan bobot nilai 4, sedangkan realisasi untuk di semester I dan II masing-masing mendapatkan bobot nilai 0,7 dan 0,0 nilai bobot. Target susut distribusi di tahun 2015 kecil dari 9,35% dengan bobot nilai 8, sedangkan realisasi untuk semester I dan II masing-masing mendapatkan nilai 8,0 dan 6,5 nilai bobot. Mengganti kawat yang rusak dan gangguan penyulang per 100 kms dimana target ditahun 2015 kecil dari 25,0 dengan bobot nilai 4, sedangkan realisasi untuk semester I dan II masing-masing mendapatkan bobot nilai 2,5 dan 1,8 nilai bobot. Skor *Malcom Baldrige* dimana target ditahun 2015 besar dari 508 dengan bobot nilai 6, sedangkan realisasi untuk semester I dan II masing-masing mendapatkan bobot nilai 5,7 dan 5,3 nilai bobot, disini dapat dilihat adanya penurunan dalam pencapaian target kerja.

Berdasarkan wawancara langsung yang dilakukan kepada 10 orang karyawan di PT. X Wilayah Sumatera Barat Area Padang pada tanggal 17 Mei 2016 tentang masalah apa saja yang menjadi faktor terjadinya penurunan kinerja bahwa 7 dari 10 orang karyawan tersebut mengeluhkan tentang terlalu besarnya tingkat tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Karyawan setiap harinya dituntut untuk menyelesaikan tugas pokok dibagiannya masing-masing. Namun di perusahaan ini juga terdapat target utama yang harus dicapai oleh karyawan. Seperti target susut distribusi, disini karyawan dituntut untuk mencapai target 9,35 % untuk melakukan penurunan susut distribusi, sementara susut distribusi masih 10,16 %. Disini karyawan mengalami hambatan dikarenakan banyak hal yang harus dikerjakan oleh karyawan, karena pecahan dari susut tersebut banyak sekali. Untuk menurunkan 0,1 % saja itu sangat berat, seperti karyawan harus mengganti kawat yang rusak, razia

pencurian listrik, pemecahan beban penyulang ada 2 cara: (1) teknis meliputi pemeliharaan jaringan, pembersihan jaringan. (2) non teknis meliputi penertiban penerangan jalan umum. Dalam melakukan penugasan pemutusan listrik ini, karyawan bekerja juga tidak sesuai dengan target karena tugas-tugas terdahulu masih belum tercapai dikarenakan terlalu besarnya tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh pihak atasan sehingga mempengaruhi hasil kinerja karyawan menurun karena target yang diberikan tidak tercapai.

Berdasarkan fenomena di atas, di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Hubungan Antara *Job Demand* Dengan Kinerja Karyawan di PT. X Wilayah Sumatera Barat Area Padang”.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Dessler (dalam Tampi, 2014) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (dalam Tampi, 2014) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan untuk memenuhi standar perilaku (Winardi dalam Dito, 2010). Mathis dan Jackson (2000) berpendapat kinerja karyawan merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh

karyawan. Menurut Mangkunegara (dalam Putra dan Mulyadi, 2010) kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel (1995) menyatakan bahwa kinerja adalah, suatu catatan atau hasil yang telah dihasilkan pada fungsi ataupun suatu aktivitas tertentu dalam periode waktu. Dewi Hanggraeni (2012), tujuan penilaian kinerja untuk pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia (promosi, transfer, pemberhentian), identifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, validasi program seleksi dan pengembangan, pemberian umpan balik kepada karyawan atas kinerjanya, menjadikannya sebagai dasar untuk menentukan keputusan tentang alokasi remunerasi. Soekidjo Notoatmodjo (2009), asumsi perilaku manusia sebagai sumber daya manusia yang mendasari pentingnya penilaian kinerja antara lain adalah bahwa setiap orang : ingin mendapatkan peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya secara maksimal, ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai mampu melaksanakan tugas dengan baik, ingin mengetahui secara pasti tangga karir bila dapat melaksanakan tugas dengan baik, ingin mendapatkan perlakuan yang obyektif dan penilaian atas dasar prestasi kerja, bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar, umumnya tidak hanya melakukan kegiatan rutin tanpa informasi tentang hasil kerjanya atau umpan balik.

### **Dimensi Kinerja Karyawan**

Miner (dalam Edison, dkk, 2016) mengemukakan secara umum empat dimensi dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Steers (dalam Tampi, 2014) menyatakan terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau penjas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

### **Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Dessler (dalam Dito, 2010) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Herman Sofyandi (2008), penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya. Dalam persaingan global maka perusahaan menuntut kinerja yang tinggi, dan karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa mendatang. Penilaian kinerja karyawan (performance appraisal) berbeda dengan evaluasi pekerjaan (job evaluation).

Penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, dan dapat pula untuk membantu karyawan dalam mengelola kinerja mereka. (H. Malayu S.P. Hasibuan, 2009).

### **Pengertian *Job Demand***

*Job demand* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya seperti: bekerja secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan menurut Love, dkk (dalam Putra dan Mulyadi, 2010).

Gana, dkk (dalam Putra dan Mulyadi, 2010) mengungkapkan bahwa *job demand* adalah elemen-elemen fisik, *social*, dan organisasional dalam aktivitas pekerjaan yang mempengaruhi kesehatan psikologis dari karyawan. Fox (dalam Putra dan Mulyadi, 2010) mengatakan bahwa tuntutan tugas dan lingkungan kerja selain dapat menyebabkan kelelahan secara fisik bagi karyawan, hal tersebut juga akan memicu timbulnya kelelahan secara psikologis dari karyawan misalnya bekerja secara nonstop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak, terbatasnya waktu disebut sebagai *psychological stressor*, disamping itu timbulnya konflik personal yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan juga dianggap sebagai variabel dari *job demand*.

Sementara Robbins (dalam Casmiasi, dkk, 2016) mengungkapkan bahwa tuntutan tugas (*job demand*) merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika tuntutan kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan lingkungannya. Tuntutan tugas akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya: tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan

kerja, tingkat keterampilan.

Menurut Nurendra (dalam Putri, 2015) *job demands* didefinisikan sebagai bekerja sangat cepat, bekerja sangat keras, dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### **1. Aspek-aspek *Job Demand***

Menurut Nurendra (dalam Putri, 2015) membagi aspek-aspek *job demand* sebagai berikut yaitu:

##### *a. Beban kerja*

kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

##### *b. Tuntutan emosional*

mengacu pada komponen afektif dalam bekerja yang menempatkan seseorang dalam situasi stres kerja.

##### *c. Konflik pekerjaan rumah tangga*

konflik yang terjadi akibat adanya ketidakseimbangan peran antara tenaga, waktu, tuntutan dan tanggung jawab ditempat kerja dan ditempat tinggal sehingga memunculkan ketidaknyamanan dalam kedua posisi tersebut.

#### **Faktor-faktor *Job Demand***

Sauter, dkk (dalam Putra dan Mulyadi, 2010) mengungkapkan beberapa faktor dari *job demand* yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam perusahaan, faktor-faktor tersebut antara lain:

##### *a. Work scheduling*

*Work scheduling* merupakan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tuntutan tugasnya, dan untuk jenis pekerjaan tertentu *work scheduling* juga berkaitan dengan rotasi karyawan pada jadwal *shift* kerjanya.

**b. Work load dan work pace**

*Work load* dan *work pace* adalah jumlah absolut dari beban kerja dan kecepatan atau yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan menurut Day dan Jreige. Day dan Jreige juga mengungkapkan bahwa *work load* dan *work pace* merupakan hal yang mempengaruhi perilaku karyawan dan kesehatan mental karyawan.

**c. Job content**

Sauter (1990) mengungkapkan bahwa *job content* adalah intensitas, muatan dan siklus pekerjaan yang membutuhkan *skill* dan kreativitas karyawan. Lebih lanjut Sauter juga menyatakan bahwa *job content* yang terlalu ringan dan juga terlalu berat akan mempengaruhi perilaku karyawan.

**d. Job control**

*Job control* adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan *skill* yang dimiliki Love, dkk (2007). Fox, dkk (1993) menyatakan bahwa *job control* bagi karyawan dapat meliputi: kebebasan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description*, menentukan waktu istirahat, melakukan pengambilan keputusan. Lebih lanjut Fox, dkk (dalam Meifrima, 2014) mengungkapkan bahwa *job control* memiliki pengaruh terhadap kesehatan psikologis karyawan, karena karyawan yang memiliki *job control* yang tinggi dapat menurunkan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi, sementara karyawan yang memiliki *job control* yang rendah cenderung tidak memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memicu timbulnya *stress*.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik

pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh, yaitu teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel dilakukan sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2013) yang menyatakan bahwa apabila subyek penelitian relatif kecil, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi sebanyak 77 orang karyawan.

Alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data adalah skala *job demand* dan kinerja dengan menggunakan skala likert, yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2013).

Skala dalam penelitian ini memiliki format respon dengan empat alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Peneliti tidak menggunakan pilihan jawaban tengah "R" (Ragu-ragu), sebagaimana menurut Sugiyono (2013). Kinerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala kinerja yang dikemukakan oleh Miner (2016) yang disusun berdasarkan dimensi kinerja yaitu kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, kerja sama (Miner dalam Edison, 2016). *Job demand* dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala *job demand* yang dikemukakan Nurendra (2015) yang disusun berdasarkan aspek *job demand* yang terdiri dari beban kerja, tuntutan emosional, konflik pekerjaan rumah tangga (Nurendra dalam Putri, 2015)

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil analisis item dengan bantuan program SPSS versi 21.0 for windows, maka diperoleh nilai

koefisien validitas untuk item *job demand* 36 pernyataan, gugur 2 item sehingga jumlah item yang valid dan reliabel adalah 34 item, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,379 sampai dengan 0,777 sedangkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,940. Sedangkan kinerja 24 pernyataan, gugur 1 item sehingga jumlah item yang valid dan reliabel adalah 23 item, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,308 sampai dengan 0,781 sedangkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,918.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Priyatno (2008) menyatakan bahwa data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi ( $p$ ) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS 21.0*, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala *job demand* sebesar  $p = 0,667$  dengan  $KSZ = 0,726$ , hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $p > 0,05$ , artinya sebaran skala *job demand* terdistribusi secara normal, sedangkan untuk skala kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar  $p = 0,479$  dengan  $KSZ = 0,841$ , hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $p > 0,05$ , artinya sebaran terdistribusi secara normal.

### Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan dan biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi, dikatakan linier apabila nilai  $p > 0,05$  (Priyatno, 2016). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS 21.0*, maka diperoleh nilai  $F = 0,627$  dengan signifikansi sebesar  $p = 0,908$  ( $p > 0,05$ ), artinya varians pada skala *job demand* dengan kinerja

tergolong linier.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasi (Priyatno, 2008). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS 21.0*, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel *job demand* dengan kinerja sebesar  $(r) = -0,208$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,009$ , karena nilai ( $p$ ) sig  $0,009 < 0,01$  hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *Job Demand* dengan Kinerja karyawan pada PT. X Wilayah Sumatera Barat Area Padang dengan arah hubungan negatif. Hal ini berarti apabila karyawan mempunyai *job demand* yang tinggi, maka karyawan memiliki kinerja karyawan yang rendah, begitu juga sebaliknya apabila karyawan mempunyai *job demand* yang rendah, maka karyawan akan memiliki kinerja karyawan yang tinggi.

Berarti Kinerja menurut karyawan artinya untuk meningkatkan Kinerja karyawan, maka harus mengurangi *Job Demand* yang mengandung beberapa aspek yaitu, Beban kerja, Tuntutan emosional, Konflik pekerjaan rumah tangga.

### Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel *job demand* diperoleh gambaran bahwa *job demand* pada kategori tinggi yaitu sebesar 17% berjumlah 13 orang, kategori sedang 71% berjumlah 55 orang dan 12% untuk kategori rendah berjumlah 9 orang, sedangkan untuk variabel kinerja kategori tinggi yaitu sebesar 17% berjumlah 13 orang, kategori sedang sebesar 73% berjumlah 56 orang dan 10% untuk kategori rendah berjumlah 10 orang. Adapun sumbangan efektif (*R square*) dari variabel *job demand* dan kinerja dapat ditentukan dengan

menggunakan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

**Koefisien Determinan**

$$KP = r \cdot 100\%$$

Keterangan:

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

$$r = 0.00043264$$

$$KP = r \times 100\%$$

$$= 0.00043264 \times 100\%$$

$$= 0,043264$$

$$= 4\%$$

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment (Pearson)* yang dilakukan berdasarkan bantuan program *IBM SPSS21.0*, dimana *level of significant* 0,01 dan diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel *Job Demand* dengan Kinerja sebesar  $(r) = -0,208$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,009$ , karena nilai  $(p) \text{ sig } 0,009 < 0,01$  maka hipotesis diterima. Nilai yang negatif pada koefisien korelasi menunjukkan hubungan negatif antara *job demand* dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *Job Demand* dengan Kinerja karyawan pada PT. X Wilayah Sumatera Barat Area Padang dengan arah hubungan negatif. Artinya bahwa semakin tinggi *job demand* maka semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah *job demand* maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Berarti Kinerja menurut karyawan artinya untuk meningkatkan Kinerja karyawan, maka harus mengurangi *Job Demand* yang mengandung beberapa aspek yaitu, Beban kerja, Tuntutan emosional, Konflik pekerjaan rumah tangga.

Robbins (dalam Casmiasi, dkk , 2016) mengungkapkan bahwa tuntutan tugas (*job demand*) merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada

orang jika tuntutan kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan lingkungannya. Tuntutan tugas akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya: tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja, tingkat keterampilan.

Menurut Nurendra (dalam Putri, 2015) *job demands* didefinisikan sebagai bekerja sangat cepat, bekerja sangat keras, dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Fox (dalam Putra dan Mulyadi, 2010) mengatakan bahwa tuntutan tugas dan lingkungan kerja selain dapat menyebabkan kelelahan secara fisik bagi karyawan, hal tersebut juga akan memicu timbulnya kelelahan secara psikologis dari karyawan misalnya bekerja secara nonstop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak, terbatasnya waktu disebut sebagai *psychological stressor*, disamping itu timbulnya konflik personal yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan juga dianggap sebagai variabel dari *job demand*.

Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan untuk memenuhi standar perilaku (Winardi dalam Dito, 2010).

Menurut Mangkunegara (dalam Putra dan Mulyadi, 2010) kinerja



(prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun sumbangan efektif dari variabel *job demand* terhadap kinerja sebesar 4%. Hal ini dapat diartikan bahwa *job demand* memberikan kontribusi negatif terhadap kinerja sebesar 4% sedangkan 96% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Steers (dalam Tampi, 2014) menyatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya, tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan antara *job demand* dengan kinerja dengan arah hubungan negatif, yang berarti semakin tinggi *job demand* maka semakin rendah kinerja, begitu juga sebaliknya semakin rendah *job demand* maka semakin tinggi kinerja.
2. Sumbangan efektif (R square) dari variabel *job demand* dengan kinerja adalah sebesar 4 %.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai negatif antara *job demand* dengan kinerja sehingga peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang diharapkan dapat bermanfaat diantaranya:

### 1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan disarankan untuk mengikuti serangkaian pelatihan/training yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan keahlian, keterampilan serta meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan. Karyawan yang memiliki keahlian yang baik akan mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan (*job demand*) yang dibebankan oleh perusahaan.

### 2. Bagi Pimpinan PT. X Wilayah Sumatera Barat Area Padang

Disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat menjadi pemicu terjadinya penurunan kinerja pada karyawan, serta disarankan agar mampu mendorong karyawan untuk bisa memenuhi (*job demand*) tuntutan pekerjaan tanpa menurunkan kinerja dari karyawan tersebut dengan cara mengevaluasi hasil kinerja, melakukan pelatihan-pelatihan, menyusun lingkungan kerja yang nyaman sehingga kinerja dapat lebih maksimal. Disarankan bagi pimpinan agar dapat memberikan perhatian kepada karyawan dengan melakukan penambahan karyawan agar lebih bisa memudahkan dan mempercepat proses dalam melaksanakan pekerjaan, memberikan motivasi dan bantuan ataupun penghargaan bagi karyawan yang berprestasi agar karyawan semangat dalam menyelesaikan ataupun melaksanakan pekerjaannya.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengadakan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih berkaitan dengan aspek *job demand* agar dapat dikaitkan dengan variabel-variabel lain diantaranya kemampuan, kepribadian, minat kerja, dan motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Afriani Rolly, 2015. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja*

- Karyawan Salesmen Karyawan PT. Bintang Suryasindo Muaro Bungo. Skripsi. Padang: Universitas Putra Indonesia "YPTK".*
- Casmiasi, Dkk, 2016. *Pengaruh Job Demand Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dengan Burn Out Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Rumah Sakit Banyumanik Semarang. Jurnal Online. Diakses 13/11/2016.*
- Dewi Hanggraeni, S.E., M.B.A., DR, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Dito Anoki Herdian, 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.*
- Edison, Emron, Dkk, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Malayu, H, S.P. Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-12, PT. Bumi Aksara, Jakarta.*
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2000): *Human resource management. 9th ed. Cincinnati, Ohio: South Western College Publishing.*
- Priyatno, Duwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom.
- Priyatno, Duwi, 2016. *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom.
- Putra dan Mulyadi, 2016. *Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja Dengan Burn Out Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. Jurnal Online. Diakses 6/10/2016.*
- Putri Elisya Feri, 2015. *Pengaruh Job Demands Terhadap Subjective Well-Being (SWB). Skripsi. Universitas Negeri Semarang.*
- Soekidjo Notoatmodjo, Prof., DR., 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.*
- Tampi Bryan Johannes, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). Jurnal "Acta Diurna". Diakses 6/10/2016.*