

## ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dyna Arofatul Baiyinah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Jawa Timur

dynaarobah@gmail.com

### ABSTRAK

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, beban kerja menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan X merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, memiliki 45 karyawan. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja bagian divisi produksi di Perusahaan X, tingginya beban kerja yang diberikan berdampak pada hasil realisasi produksi. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dan dianalisis dengan metode *Structural Equation Modeling – Partial Least Squares* SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang terjadi di Perusahaan X, mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan standar pekerjaan yang memotivasi karyawan untuk memperoleh hasil yang telah di tetapkan.

**Kata kunci:** Beban kerja, Kinerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*Workload is a few tasks given by the company to employees; workload is one of the things that affects employee performance. Company X is a company involved in manufacturing, has 45 employees. The purpose of this study is to determine and analyze the workload of the production department in Company X, the high workload given affects the realization of production results. This study method uses quantitative and is analyzed using the Structural Equation Modeling - Partial Least Squares) SEM PLS method. The results of the study show that the workload that occurs in Company X, can have a positive influence on employee performance with work standards that encourage employees to achieve the results that have been achieved.*

**Keywords:** *Workload, Performance, Employee Performance*

### 1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sebuah bisnis perusahaan berupaya untuk membentuk berbagai strategi agar memperoleh hasil yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Manusia sebagai peran penggerak dan penentu dalam suatu keberhasilan organisasi atau perusahaan. Menurut Anwar (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang diperoleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu salah satu kunci kesuksesan bagi suatu perusahaan tidak hanya di dalam keunggulan sebuah teknologi dan juga

dalam ketersediaan dana, tetapi juga pada sektor manusiannya. Maka segala tindakan serta keputusan yang sudah dibuat dalam suatu perusahaan adalah untuk semata-mata agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan, untuk itu juga maka diperlukan manusia yang mempunyai kemampuan handal yang dapat atau mampu menjalankan suatu tindakan kemudian bagi sebuah perusahaan sehingga dapat bertahan atau *survive*.

Kinerja karyawan secara normatif dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup aspek kuantitas,

kualitas, ketepatan waktu, serta perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Adhari (2020:77) bahwasanya pengertian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).  
a. Faktor Kemampuan (*ability*), menurut Anwar (2021) Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge dan skill*).

b. Faktor Motivasi, Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi) Priansa (2019).

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu karyawan dalam waktu yang ditentukan. Semakin banyak tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menyebabkan karyawan memperoleh hasil yang kurang maksimal. Oleh karena itu, pemberian beban kerja yang terlalu tinggi dengan kapasitas jumlah karyawan yang tidak seimbang maka, akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, perasaan, dan pengetahuan yang mampu mendorong keberlangsungan perusahaan (Ardy, 2020). Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karena kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan. Tersedianya sumber daya manusia di dalam organisasi tidak hanya diperlakukan seperti itu saja, tetapi juga harus ditingkatkan kualitas nya dengan

melakukan suatu usaha. Setiap karyawan akan diberi sebuah tugas yang harus diselesaikan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Namun, pemberian tugas harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar tidak terjadi kelelahan.

Beban kerja menurut Kiki (2020) merupakan jumlah tugas yang wajib dikerjakan oleh karyawan dengan waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan target yang diharapkan oleh suatu tempat kerja. Jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi, maka akan terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut, akan menimbulkan hambatan terhadap hasil produksi yang belum terpenuhi sesuai harapan perusahaan. Menurut budiasa (2021) menjelaskan bahwa adanya peningkatan atau penurunan dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja, tetapi peningkatan dalam kurva beban kerja lebih sensitive berdampak buruk pada kinerja karyawan.

Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja yakni: faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar kendali karyawan seperti :

1. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Tugas fisik, tugas yang berhubungan dengan alat dan prasarana dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab, dan tingkat kesulitan yang dihadapi.
3. Organisasi kerja, setiap karyawan membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam pekerjaan, seperti: *shift* kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sedangkan , faktor internal meliputi jenis kelamin, usia, postur tubuh, faktor somatis, motivasi, dan rasa kepuasan terhadap diri sendiri dalam pekerjaan tersebut. Sehingga, beban kerja juga dapat dilihat dari 2 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja terbagi menjadi 3 diantaranya yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang

berat atau ringan berdampak pada terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang sedikit atau terlalu ringan berdampak pada kelebihan tenaga kerja, kelebihan tersebut menyebabkan perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan dengan produktivitas yang sama sehingga menyebabkan terjadinya inefisiensi biaya. Maka sebaliknya jika perusahaan kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja dengan kapasitas karyawan yang sedikit, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik karyawan bahkan psikologis karyawan dan karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena terlalu lelah.

Perusahaan X bergerak di bidang manufaktur, yang memanfaatkan limbah untuk dilebur menjadi logam, kemudian dimasak dan dijadikan bahan baku setengah jadi. Perusahaan ini berlokasi di Jawa Timur, memiliki 45 karyawan bagian divisi produksi. Perusahaan mengikuti standar jam kerja secara normal, yakni 8 jam kerja. Aktivitas setiap hari dimulai pukul 08:00 WIB hingga pukul 16.00 WIB. Hal tersebut, sesuai dengan jam kerja bagi pekerja yang telah diatur dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Khususnya pasal 77 yang mewajibkan setiap pengusaha melaksanakan ketentuan waktu kerja.

Namun, perusahaan X memiliki target produksi yang cukup tinggi dengan jumlah karyawan yang kurang, sehingga realisasi produksi selama 3 tahun terakhir menurun. Perusahaan tidak memberikan jam lembur, sehingga karyawan merasa bahwa untuk mencapai target produksi dirasa cukup berat. Hal tersebut tentu menyebabkan beban kerja yang tinggi, kinerja karyawan menurun. Berikut adalah target produksi dengan realisasi produksi yang menurun:



**Gambar 1.** Dokumen Realisasi produksi yang menurun tahun 2022 – 2024.

Berdasarkan gambar 1 diatas, menunjukkan bahwa realisasi produksi tahun 2022 menurun sebanyak 855.20, tahun 2023 1.025.850, dan tahun 2024 sebanyak 1.550.350. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja terlalu banyak dan kurangnya jumlah karyawan di perusahaan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Maka, diperoleh rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah (1) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, tujuan penelitian ini digunakan sebagai referensi baru dan sebagai bentuk karya ilmiah untuk menambah karya bagi peneliti.

## 2. METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut Johnson (2020) Salah satu karakteristik penelitian kuantitatif adalah penggunaan angka-angka untuk mengukur sebuah fenomena. Penggunaan angka-angka menjadi ciri khas pada salah satu jenis penelitian kuantitatif khususnya penelitian survei. Misalnya untuk mengukur sikap biasanya menggunakan skala penilaian skala 1-5, dan responden memberikan jawaban dengan memilih salah satu dari lima kategori respons yang tersedia, kemudian peneliti menghitung dan melaporkan rata-rata untuk kelompok responden tersebut.

Sumber data yang diambil menggunakan data primer dan data sekunder. (1) Data Primer Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan sampel atau juga data hasil wawancara penelitian dengan narasumber. Dalam Penelitian ini data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di Perusahaan sebanyak 45 Karyawan. (2) Data sekunder Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari jurnal, makalah, dan dokumen yang terkait pada penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan

metode sampling jenuh, jumlah sampel 45 karyawan pada bagian produksi.

Teknik pengumpulan data eknik pengumpulan data merujuk kepada metode yang akan digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang diperlukan untuk sebuah penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi atau kombinasi keempatnya Rusda (2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Dalam penelitian ini observasi dilakukan kepada perusahaan X pada bagian divisi produksi. Tujuan utama observasi dilakukan untuk membantu penulis mengumpulkan data secara langsung yang meningkatkan pemahaman mendalam tentang situasi yang diteliti.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan di perusahaan X. Tujuan utama dari penggunaan kuesioner adalah untuk mendapatkan data dari sampel responden yang mewakili populasi tertentu. Dengan menggunakan metode ini, penulis dapat mengumpulkan data secara efisien dan dapat menganalisisnya secara statistik untuk memperdalam pemahaman tentang topik penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS), yaitu metode alternatif dari *Structural Equation Modeling* (SEM). PLS digunakan untuk menganalisis hubungan kompleks antar variabel dengan ukuran sampel antara 30 hingga 100 Syahrir, dkk., (2020).

PLS merupakan metode yang tepat untuk menganalisis hubungan sebab-akibat atau model rekursif, sesuai dengan kebutuhan penelitian ini. Teknik ini digunakan untuk memprediksi nilai variabel endogen (variabel tergantung) sekaligus mendukung pengembangan teori. Selain itu, PLS tidak mensyaratkan penggunaan skala pengukuran interval, sehingga skala ordinal yang digunakan dalam penelitian ini tetap dapat mendukung pengujian menggunakan PLS

Narimawati, dkk., (2020). Adapun Model spesifikasi PLS yakni :

1. *Outer Model* (Model Pengukuran)

*Outer model* menggambarkan hubungan atau kausalitas secara spesifik antara variabel laten, baik endogen maupun eksogen, dengan indikator pengukurannya. Variabel eksogen merupakan variabel bebas yang variabilitasnya diasumsikan dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model. Pengujian *outer model* bertujuan untuk menilai reliabilitas dan validitas instrumen penelitian.

2. *Inner Model* (Model Struktural)

*Inner model* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel eksogen dan endogen dalam penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan tersebut guna menjawab tujuan penelitian, yaitu menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Selanjutnya Langkah-langkah PLS, langkah-langkah yang digunakan dalam analisis PLS:

1. Langkah Pertama: Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

2. Langkah Kedua: Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

3. Langkah ketiga: Membuat Diagram Jalur

4. Langkah Keempat: Konversi Diagram Jalur Ke Sistem Persamaan

5. Langkah Kelima: Estimasi  
Estimasi parameter dalam PLS dilakukan menggunakan metode kuadrat terkecil (*least square methods*). Proses ini mencakup tiga komponen utama:

a. *Weight Estimate*, digunakan untuk menghitung nilai dari variabel laten.

b. *Path Estimate*, yaitu estimasi jalur yang menghubungkan antar variabel laten, serta estimasi loading yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya.

c. Means dan Parameter Lokasi, yaitu penentuan nilai konstanta regresi (intersep) untuk indikator dan variabel laten

6. Langkah Keenam: *Goodness of Fit*

a. *Outer Model Reflektif* dan *Formatif* evaluasi *outer model*

reflektif dilakukan dengan memeriksa validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*) dari indikator, serta reliabilitas komposit (*composite reliability*) untuk kelompok indikator.

- b. Inner model diukur dengan menggunakan beberapa kriteria:
  1. R<sup>2</sup> untuk variabel laten
  2. Estimasi koefisien jalur merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dengan dalam model structural yang diperoleh dengan prosedur bootstrapping dengan nilai yang harus signifikan.

7. Langkah Ketujuh: Pengujian Hipotesis Hipotesis yang dirumuskan berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya diuji menggunakan prosedur kalkulasi algoritma.

Dalam PLS, *outer model* dapat bersifat reflektif atau formatif. Pada tahap ini, model harus menunjukkan arah panah dan sifat indikator yang digunakan. Indikator yang disusun harus memiliki korelasi yang tidak menimbulkan keberadaan indikator lain yang tidak relevan. Dasar yang digunakan untuk menentukan sifat indikator (reflektif atau formatif) mencakup teori, hasil penelitian empiris sebelumnya, atau pendekatan rasional jika referensi sebelumnya tidak tersedia.

Tahap Selanjutnya adalah : Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Pada uji validitas indikator diukur dengan melihat nilai Factor Loading dari variabel ke indikatornya, di katakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5. Dalam pengujian reliabilitas menggunakan teknik yang digunakan untuk pengujian ini adalah nilai pada korelasi  $\geq 0,70$  menunjukkan reliabilitas yang baik dan mengukur sejauh mana setiap item dalam satu instrumen saling berkorelasi secara konsisten. Pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, Teknik yang digunaka sebagai berikut:

a). Bila nilai (P-Value)  $< 0,05$  artinya variabel independen secara parsial mampu mempengaruhi variabel dependen.

b). Bila nila (P-Value)  $> 0,05$  artinya variabel independen secara parsial tidak mampu mempengaruhi variabel dependen.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini dilakukan dengan menganalisis data responden yang bertujuan untuk memperoleh hasil dan memberi interpretasi berdasarkan teori atau hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Uji instrumen data merupakan proses untuk memastikan bahwa alat pengumpulan data, seperti kuesioner atau angket, memiliki kualitas yang memadai sehingga dapat menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Instrumen yang baik harus memenuhi dua kriteria utama, yaitu validitas dan reliabilitas.

Melalui uji instrumen data, peneliti dapat memastikan bahwa alat ukur yang digunakan bebas dari kesalahan sistematis maupun acak, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Proses ini umumnya dilakukan sebelum pengumpulan data utama, menggunakan teknik seperti uji validitas (misalnya dengan korelasi Pearson Product Moment) dan uji reliabilitas (misalnya dengan metode Cronbach's Alpha).

Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 45 responden yag bekerja di perusahaan X melalui google form. Kriteria responden adalah laki – laki yang didominasi dengan umur 21 – 30 tahun dengan Pendidikan terakhir SLTA/SMK. Berikut adalah hasil jawaban kusioner kepada 45 responden berdasarkan tingkat pendidikan :

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	2	4,44%
2.	SLTP/SMP	4	8,89%
3.	SLTA/SMK/SMA	39	86,67%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data Kuesioner, Diolah (2025)

Diketahui bahwa responden didominasi oleh tingkat pendidikan terakhir SLTA/SMK/SMA sebanyak 39 responden dengan persentase 86,67%. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, merujuk pada kondisi di lapangan di mana perusahaan banyak merekrut karyawan yang bertempat tinggal di sekitar perusahaan dan latar belakang pendidikan SLTA/SMKA/SMA mampu memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugas operasional sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## HASIL

### 1. Uji Instrumen Data

Hasil uji validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Validitas	Reliabilitas
Beban kerja (X1)	1	0.903	0.896
	2	0.805	
	3	0.789	
Kinerja	1	0.878	0.919
	2	0.901	
Karyawan (Y)	3	0.801	0.919
	4	0.860	

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Diketahui jumlah sampel atau N adalah 45 responden dengan signifikansi 5%. Factor Loading merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi. Seluruh indikator menunjukkan nilai > 0,5 maka, seluruh indikator dinyatakan valid. Hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) sebesar 0.896 menunjukkan nilai *composite reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel. Pada indikator kinerja karyawan(Y) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai > 0,5 maka, dianggap valid. Pada hasil *composite reliability* menunjukkan variabel (Y) sebesar 0.919 > 0,7 maka, dinyatakan seluruh variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

### 2. Inner Model

Pengujian inner model merupakan tahap analisis dalam metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang digunakan untuk menilai hubungan antar variabel laten berdasarkan kerangka teoritis yang telah dibangun.

Inner model berfokus pada pengujian *structural model* atau model struktural, yaitu melihat sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen melalui jalur yang telah ditentukan dalam hipotesis.

Proses pengujiannya meliputi penilaian kekuatan hubungan antar variabel melalui nilai *path coefficient*, serta mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan melihat nilai koefisien determinasi (*R-square*). Selain itu, dilakukan pula uji signifikansi melalui *bootstrapping* untuk mengetahui apakah hubungan yang dihipotesiskan bersifat signifikan secara statistik.

Pengujian *Inner Model* terhadap model struktural pada Nilai R<sup>2</sup> menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independent/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat).

**Tabel 3.** R-Square

Indikator	R-Square
Y	0.579

Hasil menunjukkan bahwa pada tabel 3. Nilai R<sup>2</sup> = 0,579. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antar lain Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan varian sebesar 57,90%. Sedangkan sisanya sebesar 42,10% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Menurut hair (2019) nilai R-Square dapat di ketahui untuk mengukur seberapa kuat atau lemahnya pengaruh variabel Y terhadap variabel X sebagai berikut:

(1) 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah.

(2) 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah.

Sehingga, hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel independen untuk memperhitungkan perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menentukan persentase

variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama.

### 3. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan proses untuk menentukan apakah dugaan atau pernyataan yang dibuat peneliti (*hipotesis*) didukung oleh data empiris atau tidak. Hipotesis biasanya dirumuskan berdasarkan teori, penelitian terdahulu, atau hasil observasi awal, lalu diuji menggunakan teknik analisis statistik. Secara umum, dalam penelitian kuantitatif terdapat dua jenis hipotesis:

1. Hipotesis nol ( $H_0$ ) → menyatakan tidak adanya pengaruh atau perbedaan antar variabel.
2. Hipotesis alternatif ( $H_1$ ) → menyatakan adanya pengaruh atau perbedaan antar variabel sesuai dengan arah hubungan yang diharapkan peneliti.

Uji hipotesis adalah melihat signifikansi antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung yang dilihat melalui Path Coefficients pada report Bootstrapping.

**Tabel 4.** Path Coefficients

Indikator	O. Sampel	P-Values	Keterangan
X1 -> Y	0.302	0.024	Positif

H1: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan X dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,302, dan P-Value 0,024 < 0,05, dengan hasil Signifikan (positif).

### PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan perusahaan X, temuan ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap karakteristik kinerja karyawan. Fakta di lapangan menunjukkan, bahwa kinerja karyawan pada perusahaan X menurun akibat target yang dicapai belum terealisasi selama 3 tahun terakhir. Namun, Standar Pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan X yang harus dicapai oleh karyawan adalah kurang lebih 150 kg per hari, hal tersebut justru mendorong

karyawan lebih giat untuk mencapai tujuan perusahaan. Standar pekerjaan adalah ukuran baku yang digunakan sebagai acuan dalam menilai pelaksanaan tugas oleh karyawan. Standar ini menetapkan tingkat pencapaian kerja yang dianggap ideal dalam kondisi normal, meliputi jumlah output, kualitas hasil, waktu penyelesaian, dan kondisi kerja yang dipersyaratkan. Selain itu, beban kerja bukan menjadi salah satu alasan mereka terbebani, dengan faktor usia yang lebih dominan di usia produktif yakni 21 – 30 tahun karyawan menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan standar pekerjaan yang ditetapkan sebagai bentuk motivasi bagi karyawan itu sendiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kecil beban kerja yang ada di Perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung terhadap penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simangunsong dan Ismianti (2024) dan Bella (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena target yang belum dicapai bukan menjadi masalah utama bagi karyawan tetapi, adanya standar pekerjaan yang masih seimbang mampu mendorong karyawan untuk tetap termotivasi dan menjadikannya sebagai tantangan tersendiri. Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan memberikan saran untuk perbaikan yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan X. Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah: Bagi Manajemen perusahaan X; Ada baiknya perusahaan memahami kapasitas karyawan dalam mengurangi beban kerja yang dirasakan dengan memperhatikan kompleksitas pekerjaan, menyesuaikan jam kerja terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab diluar pekerjaan.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, karunia, dan kesehatan sehingga penelitian dan penulisan artikel

berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja jaryawan ini dapat diselesaikan dengan baik. Proses ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak yang telah berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung.

Akhirnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga, sahabat, dan rekan sejawat atas doa, dukungan moral, dan semangat yang diberikan selama proses penelitian berlangsung. Semoga segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alieviandy, N. S. (2024). *Pengaruh Motivasi , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja*. 2(7), 405–418.
- Anggraini, S. M., & Hakim, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Person Job Fit, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(2), 368–378. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.04>
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). 14(1), 15–31.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021.
- Ardhani, G. D., Sylvia, V., & Sitio, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 3).
- Donni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Dwiyanti, A., & Liana, L. (2025). *Pengaruh Beban Kerja . Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pelindo Terminal Petikemas Semarang*. 17(3), 136–145.
- Harahap dan Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (3):120 -135.
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 4.
- Julianti, F., Pranata, S., & Yuningsih. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon*. 8(2022), 39202–39212.
- Jurnal, J. :, Ekonomi, I., Dan, M., Pengaruh, B., Kerja, B., Kerja, S., Kerja, L., Kinerja, T., David, K., Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). E-ISSN: 2988-5647. In *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi* (Vol. 2, Issue 1).
- Maharani, R. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawatrawat inap dalam. *Journal of Management Review* Volume 3 Number 2 Page (327- 332), 3(2), 327–332.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>



- Moch Faisal Akbar, Rita Tri Yusnita, & Suci Putri Lestari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intentions Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan PT. Primajasa). *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 20–41. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.278>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2).
- Nadilah, F. A., Rani, & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Snapindo Warlab Sukses Tebat. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 127–139.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127–150. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1596>.
- Oktavio, F., & Indrawati, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, 1(3), 77–87.
- Praditya Ardhana, R., Rony, Z. T., Sari, R. K., Sudiantini, D., Narpati, B., & Com, P. R. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1>
- Purnama Aji, I., & Arqy Ahmadi, M. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja. 6(1), 1–10. <https://jurnal.stieganessa.ac.id/index.php/ekmabis/index>
- Rahayu, M. P., Rahatisya, P., & Audia, W. N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Media Grafika. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2), 64–70. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2.132>
- Rahidi, R., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama Area Kota Depok. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 62. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9981>
- Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1
- Salsabillah Hayyu Ramadhina, Mochammad Yusuf Santoso, & Aulia Nadia Rachmat. (2024). Evaluasi Ventilasi Mekanik Berdasarkan SNI 03-6572-2001 Area Pouring di Perusahaan Pengecoran Logam. *Journal of Safety, Health, and Environment Engineering*, 2(1), 1–9.
- Setiawan, Z., & Heriyanto, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Kontrol. *Keizai*, Vol. 5, No. 2. (Tahun).
- Simangunsong, J. Y., & Ismianti, I. (2024). Beban Kerja Mental Pada Pekerja PT. Mitra. 8(1), 1–10.

Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33.