



## Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Cabang Cibitung Dengan Menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana

Risa Sabila<sup>1</sup>, Fahriza Nurul Azizah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang

<sup>2</sup>Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

---

### Abstract

Received: 9 Juni 2022

Revised: 14 Juni 2022

Accepted: 25 Juni 2022

The purpose of this research is to determine the effect of workload on employee performance at PT XYZ Cibitung Branch. Data is processed using research samples at the company. Analysis of processed data results was carried out using a simple linear regression test and the Determination Coefficient Test ( $R^2$ ). The results obtained include; Simple linear regression test states that workload does not significantly affect employee performance; And the Determination Coefficient Test ( $R^2$ ) said that 21.9% of the workload affected employee performance and the rest of 78.1% was influenced by other factors that were not discussed into the study.

**Keywords:** Workload, Employee Performance, Simple Linier Regression, A Coefficient Determination ( $R^2$ )

(\*) Corresponding Author: [risasbl@gmail.com](mailto:risasbl@gmail.com), [fahriza.nurul@ft.unsika.ac.id](mailto:fahriza.nurul@ft.unsika.ac.id)

**How to Cite:** Sabila, R., & Azizah, F. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Cabang Cibitung Dengan Menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 256-263. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6800377>

---

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya ingin menjadi yang paling unggul di antara perusahaan serupa lainnya. Hal tersebut tentunya terjadi dari zaman dulu, zaman dimana pertama kali ada sebuah perusahaan didirikan dan dibentuk. Hingga zaman sekarang, dimana pada saat ini sudah memasuki era Revolusi Industri 4.0. Persaingan antar perusahaan ini berlaku pada perusahaan yang menyediakan jasa ataupun produk, dan untuk menjadi yang paling unggul tentunya memiliki beberapa aspek atau faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2003), Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya (Hasibuan, 2003). Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ada pun hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya, yakni beban kerja (Mangkunegara, 2009). Beban kerja menurut Kurnia (2010) merupakan suatu proses analisis terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang

atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau sekelompok jabatan (unit kerja) yang dilakukan dalam keadaan atau kondisi normal (Kurnia, 2010).

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergelung pada jasa transportasi darat. Perusahaan ini tentunya memiliki tujuan untuk menjadi perusahaan penyedia jasa transportasi yang unggul dibanding perusahaan jasa transportasi yang lainnya. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya diperlukan karyawan yang memiliki kinerja baik untuk membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dilakukan analisis penilaian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tujuan dapat membantu perusahaan dalam mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan yang berkerja pada perusahaan. Sehingga perusahaan dapat tau apa saja yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Mahdiya (2020), adapun peran dan fungsi sumber daya manusia dalam perekonomian (Mahdiya, 2020):

1. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Kerja.
2. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Ahli.
3. Sumber Daya Manusia sebagai Pimpinan Perusahaan.
4. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Usahawan.
5. Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan dan Mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

Menurut Sofyandi (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisiensi (Sofyandi, 2009).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Moorhead dan Chung Megginson dalam Sugiyono (2009), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut (Sugiyono, 2009):

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), merupakan tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.\
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pgawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

3. Kreatifitas (*Creativity*), merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

Selain itu adapun beberapa kriteria yang harus diperhatikan. Seperti menurut Hani Handoko (1993) menyebutkan bahwa pada penilaian kinerja terdapat tiga kriteria yang diperhatikan, yakni sebagai berikut (Handoko, 1993):

1. Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukuran spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku—perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement*, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Adapun indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja suatu karyawan secara individu, diantaranya sebagai berikut (Robbins, 2006):

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

### **Beban Kerja**

Menurut kurnia (2010) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yang mana faktor tersebut dibagi menjadi dua bagian, yaitu faktor internal dan eksternal. Penjelasan dari kedua faktor tersebut adalah sebagai berikut (Kurnia, 2010):

1. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan

sebagainya, dan faktor psikis diantaranya seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, keputusan dan sebagainya.

2. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja yaitu sebagai berikut:
  - a. Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap pekerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi oekerja dan sebagainya.
  - b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
  - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologi, dan lingkungan kerja psikologis.

Menurut Muskamal (2010), dilakukannya pengukuran beban kerja adalah untuk mengatahui informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Adapun secara garis besar pada pengukuran beban kerja digolongkan menjadi tiga kategori, yakni sebagai berikut (Muskamal, 2010):

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan satu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Terdapat empat indikator dalam beban kerja yang dapat diketahui, diantaranya sebagai berikut (Putra, 2012):

1. Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya tagert kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan, mencakup tetang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, seperti mengambil keputusan dengan

cepat pada saat penggerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu, kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau waktu baku/dasar).
4. Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pendekatan regresi sederhana. Untuk teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan instumen wawancara dan pengisian kuisioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 16. Pertanyaan tersebut tentunya mengenai beban kerja dan juga kinerja karyawan dengan skor penilaian berdasarkan skala likert, lalu dilakukan penentuan nilai *range* untuk hasil kuesioner yang diperoleh. Pada penelitian ini didapatkan nilai 8, untuk *range* hasil kuisiner dengan rumus ( $\text{Range} = (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / \text{Range Skor}$ ). Objek yang diteliti pada penelitian ini merupakan 10 orang karyawan PT XYZ cabang Cibitung, yang bekerja di dalam ruangan atau *staff operational*. Adapun indikator dari variabel penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

**Tabel 1. Kerangka Indikator**

Variabel	Indikator		
<b>X (Beban Kerja)</b>	1. Motivasi		
	2. Kepuasan		
	3. Lingkungan Kerja		
	4. Prasarana		
	5. Tanggung Jawab		
	6. Sikap Kerja		
<b>Y (Kinerja Karyawan)</b>	1. Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan		
	2. Ketelitian		
	3. Kualitas		
	4. Kehadiran		
	5. Kedisiplinan		
	6. Bekerja Sama		
	7. Komunikasi		

Untuk teknik penganalisan data, dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi. Selain itu digunakan juga uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas sebagai uji tambahan. Data diolah dengan bantuan aplikasi SPSS, dengan tujuan agar hasil yang didapat lebih akurat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini data kuisioner yang diperoleh mula-mula dicari tau mengenai rata-rata dari frekuensi hasil jawaban kuisioner, lalu hasil yang diperoleh dideskripsian. Tujuan dari pencarian rata-rata hasil jawaban kuisioner ini, adalah penelitian ingin mengetahui seberapa besar dan letak skor beban kerja dan kinerja karyawan. Adapun *range* skor yang dihasilkan untuk hasil kuisioner:

- 10 – 18 = Sangat Rendah
- 19 – 26 = Rendah
- 27 – 34 = Cukup
- 35 – 42 = Tinggi
- 43 – 50 = Sangat Tinggi

Dari hasil perhitungan frekuensi jawaban pada kuisioner beban kerja didapatkan nilai rata-rata sebesar 15,428, yang mana dapat diartikan bahwa beban kerja karyawan yang bekerja di dalam ruangan pada PT XYZ cabang Cibitung tergolong sangat rendah.

Lalu untuk frekuensi jawaban pada kuisioner kinerja karyawan didapatkan nilai rata-rata sebesar 42,777, yang mana dapat diaratikan bahwa kinerja karyawan yang bekerja di dalam ruangan pada PT XYZ cabang Cibitung tergolong Tinggi.

Jika dilihat dari kedua hasil data frekuensi jawaban kuisioner di atas, dapat disimpulkan bahwa PT XYZ sangat memperhatikan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan memberi beban kerja yang sesuai sehingga tidak memberatkan karyawan dan juga PT XYZ memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang amat baik sehingga memungkinkan terwujudnya tujuan dari perusahaan.

**Tabel 2. Hasil Pengolahan Data**

Variabel	B	T	Sig.
<b>Constanta</b>	46,782	10,555	0
<b>Beban Kerja</b>	-0,779	-1,878	0,097
<b>R</b>	0,553		
<b>R Square</b>	0,306		
<b>Adjust R Square</b>	0,219		

Adapun hasil dari uji regresi linier sederhana di atas diperoleh persamaan dari nilai regresi sederhana sebagai berikut;  $Y = 46,782 - 0,779X$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai negatif (-) atau minus mengartikan bahwa variabel beban kerja (X) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diasumsikan bahwa variabel lain dianggap tetap. Pada nilai koefisien regresi ( $b$ ) = -0,779 mengindikasikan seberapa besar pengurangan atau penurunan kinerja karyawan pada setiap kenaikan beban kerja, atau dapat diartikan bahwa jika ada kenaikan beban kerja atau apabila terjadi kenaikan beban kerja maka akan terjadi pengurangan kinerja karyawan sebanyak 0,779.

Selain itu, dari tabel hasil pengolahan data dapat diketahui besar nilai sig. 0,097 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 jika dalam uji-t dapat diartikan bahwa variabel X (beban kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Untuk uji-f memiliki arti, bahwa variabel X (beban kerja) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Lalu pada uji koefisien determinasi didapatkan hasil nilai R sebesar 0,553 dan untuk mengatahui besar nilai variasi kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang telah didapat, dimana nilai tersebut sebesar 0,219. Nilai yang didapat dari *Adjusted R Square* dapat diartikan, bahwa variasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 21,9% dan sisanya yaitu 78,1%. Nilai 78,1% tersebut merupakan faktor-faktor lainnya yang tidak dibahas dan dimasukkan ke dalam penelitian ini, yang mana faktor tersebut memiliki kemungkinan besar lebih mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun beberapa faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain beban kerja, diantaranya adalah loyalitas karyawan, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menyatakan bahwa tidak ada pengaruh maupun simultan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ cabang Cibitung.

Selain itu pada uji koefisien determinasi didapatkan persentase pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 21,9% dan sisa dari persentase yaitu sebesar 78,1% merupakan nilai dari faktor lainnya yang tidak diteliti dan dibahas pada penelitian ini yang memiliki kemungkinan besar mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, H. (1993). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: BPFE.  
Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kurnia, A. (2010). *Workshop Workload Analysis Beban Kerja*. Diambil kembali dari <http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-beban-kerja/#ixzz1IW4ZO2Mr>
- Mahdiya, V. (2020, Oktober 15). *Sumber Daya Manusia*. Diambil kembali dari cerdika: <https://cerdika.com/sumber-daya-manusia/>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Adi-tama.
- Muskamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. Makassar: PKP2A II. LAN Makassar.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 22.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.