



Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lina Susilawati^{1*}, Moh. Taufan Nugroho², Sri Wahyuni³

1,2,3 Universitas Panca Sakti Bekasi

*Correspondence: Lina Susilawati
Email: susilawatilina02@gmail.com

Received: 07-08-2025
Accepted: 16-09-2025
Published: 28-10-2025



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT X Indonesia. Variabel independen yang digunakan yaitu beban kerja sementara variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena terkait kinerja karyawan yang menurun dan belum optimal. Terdapat penambahan tugas karena kurangnya pekerja, dan bisnis yang semakin melebar. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT X Indonesia dengan jumlah responden yaitu 35 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi sederhana dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dengan menggunakan alat statistik SPSS 26. Berdasarkan hasil dalam penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Penambahan Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Kurangnya Pekerja

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan pilar utama bagi keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Dalam lanskap bisnis yang semakin kompetitif, karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan dinamika pekerjaan yang cepat, yang pada gilirannya seringkali meningkatkan tuntutan dan volume pekerjaan mereka (Lestari & Nurwati, 2023; Puspitasari, 2022). Oleh karena itu, investasi pada pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan maupun penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, menjadi sangat krusial. Kondisi kerja yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena beban kerja yang berlebihan menjadi tantangan yang signifikan bagi perusahaan karena dapat berdampak langsung pada kualitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang tidak proporsional, baik secara fisik maupun mental, dapat memicu stres kerja, kelelahan, dan pada akhirnya penurunan kualitas kinerja (Aji & Adawiyah, 2021; Utami & Darmawan, 2022). Handoko dalam Almanshur (2022) mendefinisikan kinerja sebagai catatan pencapaian dari suatu fungsi pekerjaan, yang mencakup hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Sementara itu, Ramadan dan Handayani (2024) menemukan bahwa beban kerja, motivasi, dan kompensasi secara

signifikan memengaruhi kinerja karyawan, di mana pengelolaan beban kerja yang baik terbukti dapat meningkatkan kinerja.

Meskipun beban kerja bisa dipersepsikan berbeda oleh setiap individu, di mana sebagian merasa tertantang, kondisi beban kerja yang tinggi sering kali menjadi masalah serius yang memengaruhi kinerja karyawan secara kolektif (Lestari, dkk., 2023). Hal ini terjadi ketika tekanan kerja, seperti tenggat waktu yang ketat, tingginya volume tugas, dan kompleksitas pekerjaan tidak sebanding dengan sumber daya yang tersedia, baik dari segi waktu, tenaga, maupun fasilitas pendukung (Sutrisno, 2022). Berdasarkan data internal PT. X Indonesia, khususnya di divisi *Engineering*, terlihat adanya jadwal kerja harian yang fluktuatif, di mana pada periode *peak season* (Februari-April), beban kerja meningkat drastis.

Kondisi tersebut mengakibatkan karyawan seringkali merasa kewalahan dan terpaksa melakukan kerja lembur, yang pada akhirnya memicu tekanan dan penurunan kinerja. Berdasarkan pengamatan di lapangan, indikasi penurunan kinerja tersebut terwujud dalam berbagai bentuk, seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas, menurunnya ketelitian, serta penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja secara keseluruhan (Irawan, dkk., 2023; Purwaningsih & Prastowo, 2022). Situasi ini menunjukkan adanya hubungan kausal yang kuat antara beban kerja yang berlebihan dan penurunan kinerja, yang berpotensi merugikan baik individu karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, identifikasi masalah dalam penelitian ini berfokus pada kondisi di mana karyawan PT. X Indonesia seringkali mengalami beban kerja yang tidak proporsional, yang berdampak langsung pada kinerja mereka.

Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk menguji dan menganalisis secara kuantitatif pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X Indonesia. Secara urgensi, penelitian ini sangat penting untuk memberikan gambaran empiris yang jelas mengenai permasalahan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan, khususnya di lingkungan industri manufaktur mainan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi PT. X Indonesia dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif terkait manajemen beban kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan. Kebaruan penelitian ini terletak pada studi kasus spesifik di divisi *Engineering* PT. X Indonesia, yang belum pernah diteliti sebelumnya. Dengan fokus pada perusahaan yang menjadi salah satu eksportir terbesar di industrinya, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah literatur dan memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan teori serta praktik manajemen sumber daya manusia.

Kajian Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan fondasi teoritis yang mengarahkan penelitian, memposisikan studi saat ini dalam konteks literatur yang lebih luas, dan menunjukkan kesenjangan penelitian yang akan diisi. Bagian ini akan membahas konsep utama, yaitu beban kerja dan kinerja karyawan, serta hubungan di antara keduanya berdasarkan berbagai teori dan penelitian empiris sebelumnya.

Konsep Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai selisih antara kapasitas atau kemampuan seorang pekerja dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan, yang meliputi aspek fisik

dan mental (Tarwaka, 2021). Menurut Sugiyono (2021), beban kerja adalah tekanan yang dialami secara fisik atau mental saat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, sementara Hasibuan (2021) menekankan bahwa beban kerja merupakan totalitas aktivitas fisik dan mental yang dipengaruhi oleh jam kerja, kondisi lingkungan, dan ekspektasi manajemen. Beban kerja yang tidak proporsional dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan kinerja (Mangkunegara, 2023).

Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor eksternal dan internal (Tarwaka, 2021). Faktor eksternal meliputi tugas (kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab), organisasi kerja (lama waktu kerja, *shift* kerja), dan lingkungan kerja (fisik, kimiawi, biologis). Sedangkan faktor internal berasal dari dalam diri individu, seperti jenis kelamin, usia, kondisi kesehatan, serta aspek psikologis seperti motivasi dan persepsi. Dampak dari beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres fisik dan mental, yang termanifestasi dalam gejala seperti kelelahan kronis, *burnout*, sakit kepala, dan kecemasan, yang pada akhirnya akan menurunkan kualitas kerja dan meningkatkan tingkat *turnover* karyawan (Sutrisno, 2022). Indikator beban kerja dapat diukur dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan yang ditetapkan (Putra dalam Rumawas, dkk., 2021).

Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya (Wiyono, dkk., 2025). Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas dan kualitas, tetapi juga dari aspek lain seperti kedisiplinan dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2021). Menurut Sutrisno (2021), kinerja merupakan hasil gabungan dari beberapa faktor, termasuk kejelasan peran, kompetensi, lingkungan kerja, sistem imbalan, dan umpan balik. Pentingnya pengukuran kinerja tidak hanya terbatas pada evaluasi individu, tetapi juga sebagai alat untuk memastikan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan (Mangkunegara, 2021). Kinerja yang baik berkontribusi langsung pada daya saing dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Sutrisno, 2021; Thakuria, 2025).

Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan telah menjadi subjek penelitian yang luas, dengan sebagian besar temuan menunjukkan korelasi negatif yang signifikan. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas kerja, sementara beban kerja yang seimbang justru akan meningkatkan keduanya (Sutrisno, 2022). Penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Kurniawan & Adiputra (2024), Gultom & Syafrina (2025), Indrajaya (2023), serta Romadnia, dkk. (2023), secara konsisten menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik seringkali menjadi penyebab utama stres, yang pada akhirnya menghambat produktivitas dan kualitas kerja (Fani & Permana, 2024; Yulita, dkk., 2024).

Meskipun demikian, beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak tidak langsung melalui variabel mediasi lainnya. Misalnya, Ramadhani,

dkk. (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Sholehah & Liliyah (2023) juga menemukan bahwa *burnout* berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan temuan ini, jelas bahwa beban kerja merupakan faktor kritis yang memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan ini sangat esensial untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Metode Penelitian

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berupa angka, yang dianalisis menggunakan metode statistik untuk menjawab hipotesis penelitian secara objektif (Sugiyono, 2021). Desain asosiatif digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen, yaitu Beban Kerja (X), memengaruhi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y) (Sudaryono, 2021). Penelitian ini mengambil lokasi di PT. X Indonesia, fokus pada Divisi *Engineering*.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Divisi *Engineering* PT. X Indonesia, yang berjumlah 120 orang. Populasi ini dipilih karena mereka memiliki pengalaman langsung terkait fenomena beban kerja dan kinerja karyawan yang menjadi fokus penelitian. Untuk pengambilan sampel, digunakan teknik *non-probability sampling*, khususnya *purposive sampling*. Metode ini dipilih karena peneliti secara spesifik menargetkan individu yang memenuhi kriteria tertentu, yaitu karyawan yang secara langsung terlibat dalam tugas-tugas di divisi tersebut (Emzir, 2021). Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 responden, yang dianggap representatif untuk studi kasus ini.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan secara daring melalui *Google Form*. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap beban kerja dan kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yang diukur menggunakan skala Likert (1-5) untuk merepresentasikan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang berasal langsung dari responden, serta data sekunder yang diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen internal perusahaan (Sugiyono, 2019). Sebelum analisis data, instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan dan konsistensi pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r-hitung* dengan *r-tabel*, di mana instrumen dikatakan valid jika *r-hitung* > *r-tabel* (Sudaryono, 2021).

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana untuk menguji

pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang digunakan valid dan tidak bias (Ghozali, 2021). Uji asumsi yang dilakukan meliputi:

1. Uji Normalitas: Menguji apakah data terdistribusi normal. Model regresi dikatakan baik jika nilai residunya terdistribusi secara normal.
2. Uji Linearitas: Menguji apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear. Model regresi dapat dilanjutkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ (Sugiyono, 2013).

Setelah uji asumsi, analisis dilanjutkan dengan:

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengukur seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang lebih besar menunjukkan kemampuan prediksi model yang lebih baik (Ghozali, 2021).
4. Uji Hipotesis (Uji-t Parsial): Untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai *t-hitung* lebih besar dari *t-tabel* ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$), menunjukkan adanya pengaruh signifikan (Sugiyono, 2023).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Var X

Pernyataan	<i>Pearson Moment (r tabel)</i>	<i>Pro Corrected Correlation (r hitung)</i>	<i>Item-T Keterangan</i>
X1	0,3338	0,811	Valid
X2	0,3338	0,763	Valid
X3	0,3338	0,853	Valid
X4	0,3338	0,760	Valid
X5	0,3338	0,853	Valid
X6	0,3338	0,829	Valid
X7	0,3338	0,771	Valid
X8	0,3338	0,848	Valid

Untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan valid dan akurat, dilakukan uji validitas terhadap setiap item pertanyaan. Uji ini bertujuan untuk mengukur tingkat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan kondisi sebenarnya di lapangan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, seluruh item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X) menunjukkan nilai *r-hitung* yang lebih besar dari *r-tabel* (0,3338). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel beban kerja secara tepat. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang Anda gunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya dan diolah lebih lanjut.

Tabel 2. Uji Validitas Var Y

Pernyataan	Pearson Moment (<i>r</i> tabel)	Pro Corrected Correlation (<i>r</i> hitung)	Item-T Keterangan
Y1	0,3338	0,878	Valid
Y2	0,3338	0,721	Valid
Y3	0,3338	0,804	Valid
Y4	0,3338	0,769	Valid
Y5	0,3338	0,717	Valid
Y6	0,3338	0,710	Valid
Y7	0,3338	0,789	Valid
Y8	0,3338	0,733	Valid

Untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan valid dan dapat diandalkan, dilakukan uji validitas terhadap setiap item pernyataan. Uji ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai *r*-hitung yang lebih besar dari *r*-tabel (0,3338). Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap item pertanyaan dalam instrumen ini memiliki validitas yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel kinerja karyawan secara tepat dan akurat, sehingga data yang diperoleh dari instrumen ini layak untuk diolah dan dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,926	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,899	Reliabel

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat dipercaya dan menghasilkan data yang konsisten, dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Pengujian ini penting untuk menjamin bahwa kuesioner Anda stabil dan dapat diandalkan untuk pengukuran yang berulang.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Beban Kerja (X) memperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,926, sementara variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai sebesar 0,899. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari batas standar yang ditetapkan (0,60), dapat disimpulkan bahwa instrumen yang Anda gunakan untuk kedua variabel penelitian ini reliabel. Ini menunjukkan bahwa semua indikator yang terdapat dalam kuesioner Anda konsisten secara internal dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Shapiro-Wilk	Sig. P-value	kesimpulan
Beban Kerja (X)	35	.953	.141	Normal

Variabel	N	Shapiro-Wilk	Sig. P-value	kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	35	.972	.495	Normal

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa data terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik mensyaratkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan dalam tabel, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X) adalah 0,141. Karena nilai ini lebih besar dari batas signifikansi standar 0,05, dapat disimpulkan bahwa data variabel Beban Kerja berdistribusi normal. Demikian pula, nilai signifikansi untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,495, yang juga lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel Kinerja Karyawan juga berdistribusi normal. Dengan hasil ini, asumsi normalitas terpenuhi, dan analisis regresi dapat dilanjutkan dengan valid.

Uji Linearitas

Tabel 5. Uji Linearitas

No	Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
1	Kinerja karyawan Beban kerja	* 0,000	0,05	Hubungan linear (tidak menyimpang)

Uji linearitas adalah uji asumsi klasik yang digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear. Model regresi yang valid mensyaratkan adanya hubungan linear antar variabel.

Berdasarkan hasil uji linearitas yang disajikan dalam tabel, nilai signifikansi untuk *linearity* antara variabel Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000. Karena nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi standar 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang kuat dan signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian, model regresi linear sederhana yang Anda gunakan layak dan sesuai untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient B	Coefficients Standardized Error
1 (Constant)	50,065	5.198
Beban Kerja Control (X)	-1.062	.214

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (Beban Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dari hasil analisis regresi, didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 50,065 + (-1.062)X + \epsilon$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a): Nilai konstanta sebesar 50,065 menunjukkan bahwa jika tidak ada beban kerja (variabel $X = 0$), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 50,065.
2. Koefisien Regresi Beban Kerja (b): Nilai koefisien regresi sebesar -1,062 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada beban kerja (X), akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,062 satuan. Nilai koefisien yang negatif ini mengkonfirmasi adanya hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.410	2.438

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (beban kerja) dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai **R Square** yang diperoleh adalah **0,427**. Angka ini menunjukkan bahwa **42,7%** variasi pada **kinerja karyawan** dapat dijelaskan oleh variabel **beban kerja**. Sementara itu, **57,3%** sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja memiliki peran yang signifikan, ada variabel lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, lingkungan kerja, atau kompensasi, yang juga sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.065	5.198		9.632	.000
	X	-1.062	.214	-.653	-4.959	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji hipotesis parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah variabel independen, yaitu beban kerja (X), memiliki pengaruh signifikan secara individu terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Dari hasil analisis, diperoleh nilai t-hitung sebesar -4,959 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t-

hitung yang negatif ini konsisten dengan nilai koefisien regresi negatif yang ditemukan sebelumnya, yang menegaskan adanya hubungan terbalik: semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan diterima. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Indrajaya (2023), yang juga menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh beberapa indikator kunci dari analisis statistik:

Koefisien Regresi Negatif: Persamaan regresi $Y = 50,065 + (-1,062)X$ secara eksplisit menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada beban kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 1,062 satuan. Koefisien yang bernilai negatif ini menegaskan adanya hubungan yang berlawanan, di mana peningkatan beban kerja secara konsisten berimplikasi pada penurunan kinerja.

Nilai Signifikansi Uji t Parsial: Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai t-hitung sebesar -4,959 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini jauh di bawah batas toleransi 0,05, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan diterima. Hal ini secara statistik membuktikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah nyata dan signifikan.

Temuan ini konsisten dengan literatur yang ada dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Indrajaya (2023), yang juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Kurniawan & Adiputra (2024) serta Fani & Permana (2024) juga memperkuat kesimpulan ini, menegaskan bahwa beban kerja yang tidak terkendali seringkali menjadi pemicu utama stres, kelelahan, dan pada akhirnya penurunan produktivitas di tempat kerja.

Interpretasi dan Implikasi

Pengaruh negatif yang ditemukan dalam penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi PT. X Indonesia. Fenomena di mana karyawan dihadapkan pada volume pekerjaan yang tinggi, terutama selama peak season, terbukti berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sistem manajemen beban kerja yang ada saat ini di Divisi Engineering belum optimal.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,427 juga memberikan gambaran bahwa beban kerja menyumbang 42,7% terhadap variasi kinerja karyawan. Angka ini menegaskan bahwa beban kerja merupakan faktor yang sangat penting, namun juga mengindikasikan

bahwa masih ada 57,3% faktor lain yang tidak diteliti yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa meliputi motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, bagi perusahaan, perbaikan kinerja tidak cukup hanya dengan mengelola beban kerja, tetapi juga perlu mempertimbangkan aspek-aspek lain yang kompleks.

Secara keseluruhan, temuan ini menyajikan bukti empiris yang kuat bahwa beban kerja yang berlebihan di PT. X Indonesia berdampak buruk pada kinerja karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan strategis untuk mengelola dan mendistribusikan beban kerja secara lebih adil dan proporsional, seperti melalui evaluasi tugas rutin, penambahan staf pada periode sibuk, atau implementasi program kesejahteraan karyawan untuk mengurangi stres kerja.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Engineering PT. X Indonesia. Temuan ini didukung oleh analisis statistik yang menunjukkan koefisien regresi negatif dan nilai signifikansi uji t yang membuktikan adanya hubungan terbalik yang kuat antara kedua variabel. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu variabel independen, sehingga menyisakan 57,3% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yang tidak teridentifikasi. Oleh karena itu, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi, lingkungan kerja, atau kepemimpinan, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Aji, G. N., & Adawiyah, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang Balikpapan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.
- Almanshur, H. P. (2022). Kinerja Karyawan Dan Beban Kerja. Dalam H. P. Almanshur (Ed.), *Kinerja Karyawan Dan Beban Kerja*. Bumi Aksara.
- Emzir, M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori & Aplikasi*. Rajawali Pers.
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja & Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 10(1), 12–25.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indrajaya, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 45–56.

- Irawan, R., Darmawan, A., & Prastowo, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(3), 220–235.
- Kurniawan, F. L., & Adiputra, I. G. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*, 10(2), 1–15.
- Lestari, Dkk. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 1–10.
- Lestari, R., & Nurwati, R. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 54–68.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Purwaningsih, F., & Prastowo, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 14(2), 112–125.
- Puspitasari, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(3), 1–12.
- Ramadan, B. A., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 5–18.
- Ramadhani, A. A., Ningsih, D. S., & Rifqi, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panji Putra Perkasa Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 312–325.
- Romadnia, A. F., Sholihin, U., & Rahmawati, Z. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kembang Jawa Permai Kediri. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 34–45.
- Rumawas, R., Dkk. (2021). Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan*, 10(1), 1–10.
- Sholehah, N. H., & Liliyah, E. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Fatimah Hospital, Lamongan). *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 11(2), 201–215.
- Sudaryono. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Andy Offset.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sukin, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panji Putra Perkasa Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(3), 1–15.
- Sutrisno. (2021). *Kinerja Karyawan*. Rajawali Pers.
- Sutrisno. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tarwaka. (2021). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Thakuria, D. (2025). *Continuous Performance Enablement: A Key HR Tech Trend*. Routledge.

- Utami, S., & Darmawan, A. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 1–12.
- Wiyono, Dkk. (2025). ESG Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Ekonomi*, 18(1), 1–15.
- Yulita, R., Wahab, W., Menhard, & Irawan, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 1–15.