

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ADHI KARYA

Berry andhika syahputra siahaan¹, Septian Wahyudi²

^{1,2} Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau.

email: berryandhikasyahputrasiahaan@student.uir.ac.id, septianwahyudi@soc.uir.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya. Latar belakang penelitian ini didasari oleh penurunan kinerja karyawan yang signifikan dalam dua tahun terakhir, yang tercermin dari data kinerja yang menunjukkan penurunan dari 85% pada tahun 2022 menjadi 60% pada tahun 2023. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 65 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Analisis regresi menunjukkan bahwa 74,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen PT. Adhi Karya melakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja secara berkala untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Adhi Karya, Penelitian Kuantitatif.

THE EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.ADHI KARYA

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload on employee performance at PT. Adhi Karya. The background of this research is based on a significant decline in employee performance over the last two years, as reflected in performance data showing a decrease from 85% in 2022 to 60% in 2023. The research method used is descriptive quantitative, with data collection through questionnaires distributed to 65 employees. The results indicate that workload has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000, which is less than 0.05. Regression analysis shows that 74.8% of the variation in employee performance can be explained by workload. These findings indicate that proper management of workload can enhance employee performance. Therefore, it is recommended that the management of PT. Adhi Karya conduct regular evaluations and adjustments of workload to achieve optimal performance.

Keywords: Workload, Employee Performance, PT. Adhi Karya, Quantitative Research.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di zaman modern saat ini, setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Dalam setiap aktifitas organisasi yang berjalan dengan baik maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi guna mencapai tujuan suatu organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

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. Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas seorang karyawan dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan (A. P. Mangkunegara, 2017).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah pemberian beban kerja oleh suatu organisasi atau perusahaan, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi perusahaan memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Mangkunegara, 2017)

Kinerja karyawan berhubungan satu sama lain dengan beban kerja, karena dalam pemberian posisi yang tepat pada karyawan suatu organisasi perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya (Neksen et al., 2021). Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Apabila dalam organisasi memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa karyawan tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh

besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus (Neksen et al., 2021).

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.

Oleh sebab itu, perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan. Apabila sebuah perusahaan memberikan beban

kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan karyawan akan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara peneliti dengan salah satu karyawan PT. Adhi Karya ditemukan beberapa permasalahan atau fenomena yang dapat dijabarkan peneliti sebagai berikut:

1. Terdapat karyawan yang merasa mendapatkan tambahan pekerjaan di luar *Jobdesk* yang seharusnya.
2. Meningkatnya jumlah absensi karyawan dikarenakan kelelahan fisik akibat beban kerja yang berlebihan.
3. Beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh jam kerja yang berlebihan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Adhi Karya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja karyawan pada PT.Adhi Karya ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT.Adhi Karya ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Adhi Karya ?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk menganalisis beban kerja karyawan pada PT.Adhi Karya.
2. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT.Adhi Karya.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Adhi Karya.

KERANGKA TEORI

A. Beban Kerja

Menurut Dhania (2010:16) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Danang Sunyoto (2012:64), Beban kerja adalah tuntutan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja

mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Pemendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja menurut Meshkati dalam Jurnal Hariyati (2011:21) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak

menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Sedangkan Analisis Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Dalam hal ini terdapat 2 (dua) jenis Beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan yang diampunya.

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

a) Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:24) perusahaan hendaknya memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi Beban kerja, antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor Internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari

reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Tugas tugas fisik
- c. Organisasi kerja

Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Hariyati (2011:24), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah

1. Faktor tuntutan tugas (task demands)/

Faktor tuntutan tugas (task demands) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (effort).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah

terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

3. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

b) Indikator Pengukuran Beban Kerja

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:33) Untuk mengidentifikasi Beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

c) Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Nursalam, 2014) menyebutkan, ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain:

1) Work Sampling

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu. Pada metode work sampling dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain:

- a) Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja
- b) Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d) Pola beban kerja personel dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

Pada teknik work sampling kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan personel yang kita amati. Karena besarnya jumlah pengamatan kegiatan penelitian akan didapatkan sebaran normal sampel pengamatan kegiatan penelitian. Artinya data cukup besar dengan sebaran sehingga dapat dianalisis dengan baik. Jumlah pengamatan dapat dihitung.

2) Time and Motion Study

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya. Langkah-langkah melakukan teknik ini yaitu:

- a) Menentukan personel yang akan diamati untuk menjadi sampel dengan metode purposive sampling

- b) Membuat formulir daftar kegiatan yang akan dilakukan oleh setiap personel
- c) Daftar kegiatan tersebut kemudian diklasifikasikan seberapa banyak personel yang melakukan kegiatan tersebut secara baik dan rutin selama dilakukan pengamatan
- d) Membuat klasifikasi atas kegiatan yang telah dilakukan tersebut menjadi kegiatan medis, kegiatan keperawatan dan kegiatan administrasi. Menghitung waktu objektif yang diperlukan oleh personel dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Penelitian dengan menggunakan teknik ini dapat digunakan untuk melakukan evaluasi tingkat kualitas suatu pelatihan dan pendidikan yang bersertifikat atau bisa juga digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan suatu metode yang ditetapkan secara baku oleh suatu instansi.

3) Daily Log

Daily log atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana work sampling yaitu pencatatan dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan

untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerjasama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan ini relatif lebih sederhana dan biaya yang murah. Peneliti biasa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan pencatatan kegiatan peneliti menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek personal yang diteliti, tekankan pada personel yang diteliti yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi personel tetap menjadi rahasia dan tidak akan dicantumkan pada laporan penelitian. Menuliskan secara rinci kegiatan dan waktu yang diperlukan merupakan kunci keberhasilan dari pengamatan dengan daily log.

B. Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (dalam Lijan Sinambela, 2017:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut (Hasibuan, 2013:160), kinerja

adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Mangkunegara, 2006:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkuprawira dan Hubeis 2007-153), pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta perusahaan yang bersangkutan.

a) Aspek Aspek dalam Kinerja karyawan

Rivai (2008:324) menyatakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

1. Kemampuan Teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta

pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan Hubungan Interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan melakukan negoisasi dan lain-lain.

Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Ins menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153) terdiri dari:

2. Faktor intrinsik

Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

3. Faktor ekstrinsik

Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.

4. Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

5. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi

6. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

c) Indikator Pengukuran Kinerja karyawan

(Menurut Prawirosentono, 2008:27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja

d) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

e) Aspek-Aspek yang Dinilai Kinerja

Rivai, V. dan Sagala (2017) menyatakan aspek-aspek yang dinilai

kinerja diantaranya dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis yaitu merupakan kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melakukan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2) Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3) Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan hubungan interpersonal adalah antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan melakukan negoisasi dan lain lain.

f) Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Wulkir (2017) mengemukakan bahwa tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja yaitu diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Untuk pengembangan karir
- b) Sarana untuk konseling mengenai karir, merencanakan pengembangan karir, mendiskusikan tujuan karir dan meningkatkan potensi karir.
- c) Untuk mengetahui pengembangan dan pelatihan yang dibutuhkan.
- d) Untuk menilai dan mengembangkan kemampuan individu termasuk kelemahan dan kekuatan.
- e) Untuk menyediakan informasi yang objektif sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai pelaitan dan promosi
- f) Sebagai bentuk umpan balik (feedback)
- g) Untuk memberikan umpan balik yang membangun kinerja karyawan
- h) Sebagai sarana formal dan terstruktur untuk mendiskusikan kinerja
- i) Untuk mengidentifikasi permasalahan kinerja dan mendiskusikan perbaikan yang dapat dilakukan

Mendorong atau memberikan semangat agar kinerja dapat dicapai dengan lebih baik lagi dimasa mendatang

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan tipe deskriptif dengan metode kuantitatif pengumpulan data dengan menganalisa data menggunakan cara menggambar data dengan cara melakukan pengamatan di objek penelitian tersebut. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada data konkret yang berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai uji perhitungan dalam penelitian. Metode penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk ini yang berlokasi di Kp. Dusun Karya RT 006/RW 016, Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Riau (28983). Pemilihan lokasi ini dikarenakan ingin mengetahui beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 80) Populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan yang meliputi

objek-objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Adhi Karya yang berjumlah 65 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2017: 81) Sampel adalah bagian dari kuantitas (jumlah) dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2017: 85). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Adhi Karya yang berjumlah 65 orang.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sensus sampling* (sampling jenuh). Menurut Sugiono (2017: 85) *Sensus sampling* (Sampling jenuh) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini PT. Adhi Karya memiliki

jumlah karyawan sebanyak 65 orang, maka dengan menggunakan teknik sensus jumlah sample yang di ambil sebanyak 65 sample atau seluruh dari populasi yang ada.

E. Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017: 137) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini diperoleh secara langsung oleh responden. Data responden ini sangat penting untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Beban Kerja serta Kinerja Karyawan yang ada di perusahaan.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017: 137) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti studi kepustakaan dan studi lapangan.

1. Studi Kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca, mengutip secara langsung atau tidak langsung dari buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah,

artikel, internet dan lain sebagainya.

2. Studi Lapangan yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan penelitian langsung ke lapangan yang menjadi objek penelitian

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan pada penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari:

a) Wawancara

yaitu metode pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu masalah yang harus diteliti dan ingin mendapatkan informasi yang lebih dalam dari responden dan ketika jumlah responden sedikit atau kecil Sugiyono (2017: 142). Pada penelitian ini, wawancara yang dilakukan yaitu teknik wawancara secara terbuka dan tidak terstruktur digunakan untuk memperoleh data informasi pada saat pra penelitian, sedangkan wawancara terstruktur dan tertutup digunakan pada saat mendapatkan data dan informasi untuk penelitian berupa kuesioner Pada penelitian ini penulis

mewawancarai karyawan PT. Adhi Karya untuk mendapatkan informasi dan data terkait dengan gambaran perusahaan serta permasalahan-permasalahan yang terjadi.

- b) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2017: 145). Dalam penelitian ini kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2017: 93).

c) Observasi yaitu cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku, objek, atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti.

- d) Dokumentasi yaitu salah satu teknik pengumpulan data dengan menyimpan atau mengabadikan kegiatan selama penelitian. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Rekapitulasi Jawaban Responden

4.1 Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Beban Kerja

No	Indikator	Skor	Kategori
1	Kondisi pekerjaan	782	setuju
2	Penggunaan waktu kerja	771	Setuju
3	Target yang harus dicapai	725	Setuju
4	Lingkungan kerja	810	setuju
jumlah		3.088	Sangat setuju

Sumber: Data Olahan Penulis 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat di lihat rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan indikator variabel beban kerja (X), dapat diketahui jumlah skor masing-masing indikator yaitu pada indikator kondisi pekerjaan memiliki skor 782, pada indikator penggunaan waktu kerja memiliki skor 771, kemudian indikator target yang harus dicapai memiliki skor 725, dan terakhir indikator lingkungan kerja memiliki skor 810. Maka dapat

disimpulkan bahwa indikator yang paling mendominasi ialah lingkungan kerja yang termasuk dalam kategori setuju dan memiliki skor 810.

4.2 Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor	Kategori
1	Efektifitas	848	Sangat setuju
2	Tanggung jawab	803	Setuju
3	Disiplin kerja	811	Setuju
4	Inisiatif	811	setuju
jumlah		3.088	Sangat setuju

Sumber: Data Olahan Penulis 2025

Berdasarkan data yang telah disajikan, analisis menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap indikator-indikator yang diukur. Dengan total skor sebesar 3.088, kategori keseluruhan berada pada tingkat "Sangat Setuju". Secara rinci, indikator "Efektivitas" memperoleh skor tertinggi yaitu 848, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan efektivitas yang diterapkan. Indikator "Tanggung Jawab" dan "Disiplin Kerja" masing-masing mendapatkan skor 803 dan 811, yang menunjukkan bahwa responden juga setuju dengan tingkat tanggung jawab dan disiplin kerja yang ada. Terakhir, indikator "Inisiatif" juga mendapatkan skor 811, menandakan bahwa responden merasa positif terhadap inisiatif yang ditunjukkan.

Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa terdapat tingkat kepuasan yang tinggi di antara responden terhadap aspek-aspek yang diukur, yang dapat menjadi dasar untuk pengembangan lebih lanjut dalam konteks penelitian ini.

hasil analisis menunjukkan bahwa responden secara keseluruhan memiliki persepsi yang sangat positif terhadap indikator-indikator yang diukur, dengan total skor mencapai 3.088 dan kategori "Sangat Setuju". Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek efektivitas, tanggung jawab, disiplin kerja, dan inisiatif telah diterima dengan baik oleh responden, yang dapat menjadi landasan untuk pengembangan strategi peningkatan kinerja di masa mendatang.

B. Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas variable beban kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.3 Hasil Analisis Validitas Variabel Beban Kerja (X) dan kinerja karyawan (Y)

N o	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Koefisien Korelasi (r tabel)	Keterangan
1	X1	0.658	0.240	Valid
2	X2	0.816	0.240	Valid
3	X3	0.755	0.240	Valid
4	X4	0.834	0.240	Valid
5	X5	0.733	0.240	Valid
6	X6	0.562	0.240	Valid
7	X7	0.874	0.240	Valid
8	X8	0.853	0.240	Valid
9	X9	0.841	0.240	Valid
10	X10	0.507	0.240	Valid
11	X11	0.590	0.240	Valid
12	X12	0.487	0.240	Valid

N o	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Koefisien Korelasi (r tabel)	Keterangan
1	Y1	0.909	0.240	Valid
2	Y2	0.925	0.240	Valid
3	Y3	0.928	0.240	Valid
4	Y4	0.856	0.240	Valid
5	Y5	0.887	0.240	Valid
6	Y6	0.705	0.240	Valid
7	Y7	0.827	0.240	Valid
8	Y8	0.807	0.240	Valid
9	Y9	0.779	0.240	Valid
10	Y10	0.791	0.240	Valid

11	Y11	0.817	0.240	Valid
12	Y12	0.837	0.240	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis 2025

Berdasarkan tabel uji validitas dapat dilihat untuk pernyataan variabel beban kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada penelitian ini dinyatakan “Valid”.

C. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Ketentuan Reliabel	keterangan
beban Kerja (X)	0,955	>0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,978	>0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penulis 2025

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas pada masing-masing variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan “reliabel”.

D. Hasil Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Selain itu, apakah nilai variabel mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.760	2.818		2.044	.045
	beban Kerja	.948	.069	.865	13.680	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 25 diatas, maka diperoleh persamaan linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5.760 + 0,948 X$$

Dari hasil analisis linear sederhana menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 5,760 artinya jika variabel X (beban kerja) nilai nya tetap, maka variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebesar 5,760.
2. Koefisien variabel beban kerja sebesar 0,948 berarti jika variabel beban kerja mengalami kenaikan 1 maka beban kerja

akan mengalami kenaikan sebesar 0,948 satuan. Kenaikan bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

1. Uji Hipotesis

a) Uji-t

Uji-t digunakan untuk meneliti atau menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Dari hasil uji SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.760	2.818		2.044	.045
	Beban Kerja	.948	.069	.865	13.680	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel X (beban kerja) sebesar 13.680 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, secara parsial, variabel X memiliki kontribusi nyata dalam memengaruhi variabel Y (kinerja karyawan).

bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji R^2 dapat dilihat dari tabel hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25 berikut ini:

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel

Tabel 5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.865 ^a	.748	.744	7.36076	.748	187.154	1	63	.000

a. Predictors: (Constant), X_Total

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,748 atau 74,8%. hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Adhi Karya sebesar 74,8% sementara sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di

bahas dalam penelitian ini misalnya kepuasan kerja, stress kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji variabel beban kerja yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan selama bekerja masih dalam batas yang wajar dan sesuai dengan kemampuan, maka kinerja karyawan cenderung optimal dan baik. Sehingga hipotesis mengenai terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Hasil uji pada variabel kinerja karyawan PT. Adhi Karya berpengaruh positif yang diukur melalui 4 indikator. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa besar beban kerja yang diberikan perusahaan. Selain itu dilihat dari tingkat absensi karyawan PT. Adhi Karya yang meningkat pada tahun 2024

menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil perhitungan kuisisioner, koefisien determinasi menunjukkan kemampuan terhadap masing-masing variabel, dengan demikian variabel X dan Y memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan nilai R hitung diperoleh nilai 0,748. Dengan demikian besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya sebesar 74,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Adhi Karya untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja secara berkala, agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. Dengan demikian, manajemen beban kerja yang tepat dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan.
2. Disarankan kepada karyawan PT. Adhi Karya untuk dapat mengelola waktu dengan baik, menyusun skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan, serta

menjaga komunikasi dengan atasan dan rekan kerja terkait beban kerja yang berlebih agar menjaga kinerja tetap optimal dan memberikan kontribusi maksimal agar tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.RUSDIANA, and IRFAN MOCH. *Sistem Informasi Manajemen*. BANDUNG: PUSTAKA SETIA, 2014.
- Altangerel, O., Ruimei, W., Elahi, E., & Dash, B. “Investigating the Effect of Job Stress on Performance of Employees,” 2017.
- Amran, F. W., Ghazali, H., & Hashim, S. “Influence of Working Environment, Workload and Job Autonomy towards Job Stress,” 2019.
- Aslian, M. Y. “Dampak Persepsi Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Dan Umum PT. Swabina Gatra.,” 2019.
- Dewi, nuning nurma, and achmad fatoni Rodli. *Perilaku Organisasi*. surabaya: scopindo media pustaka, 2021.
- Dhelvia, R. “The Influence Workload and Competence on Employee Performance in PT X Finance,” 2019.
- Ferriyanto, Aandri, dan Endang Shyta Triana. *Pengantar Manajemen*. jakarta: Gramediapustakautama, 2015.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. “Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” 2020.
- Hafizi, M. R. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Insitut Agama Islam Negeri Palangka Raya,” 2020.
- Jain, Dr. Ravvi. “The Effect of Job Stress on the Performance of Employees in the Banking Sector.” *Journal of Commerce & Trade* 16, no. 2 (2021): 30–33. <https://doi.org/10.26703/jct.v16i2-6>.
- John suprihanto. *Manajemen*. yogyakarta: GADJA MADA UNIVERSITY PRESS, 2014.
- Mariati Rahman. *Ilmu Administrasi*. Makasar: SAH MEDIA, 2017.
- Monika, Sinta. “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.”
Sereal Untuk 51, no. 1 (2018): 51.
- Muhammad abu wildan, and Lailatus Saadah.
Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. jombang: universitas kh.a.wahab hasbullah, 2021.
- Nursam, Nasrullah. “Manajemen Kinerja.”
Kelola: Journal of Islamic Education Management 2, no. 2 (2017): 167–75.
<https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>.
- Safri, Hendra. “Manajemen Dan Organisasi Dalam Pandangan Islam.” *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 154–66.
<https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.437>.
- SILVIANI, IRENE. *KOMUNIKASI ORGANISASI.* SURABAYA: SCOPINDOMEDIAPUSTAKA, 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Alfabeta, 2017.
- Suryani, ni kadek, kadek dewi indah sri Laksemimi, and Mateus Ximenes. *Buku Ajar Perilaku Organisasi.* nilacakra, 2019.
- SUSILO, AW SISWO. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2018): 13–21.
<https://doi.org/10.61401/relevansi.v2i1.17>.
- Syafriani, Yuni, and Suci Ramadhani. “Budaya Organisasi Dan Dampak Organisasi Terhadap Lembaga Pendidikan.” *Masaliq* 3, no. 1 (2023): 77–85.
<https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1.790>.
- U., & Manado, R. “PENGARUH BEBAN KERJA , LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PADA KURIR PT J & T EXPRESS MANADO PADA MASA PANDEMI COVID-19,” 2021.
- Ummah, Masfi Sya’fiatul. “ADMINISTRASI PERKANTORAN.” *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14.
<http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.resea>

rchgate.net/publication/305320484_SIS
TEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT
_STRATEGI_MELESTARI.

Unud, E-jurnal Manajemen. “Pengaruh
Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Pegawai Sekretariat
Pemerintahan Daerah Kabupaten
Tabanan” 6, no. 6 (2017): 3370–97.