

International Journal Administration, Business & Organization

E-ISSN 2721-5652

Available at <https://ijabo.a3i.or.id>

International Journal Administration, Business and Organization, 2021, Vol. 2 (3), 2021: 39-48

The Effect of Factors Affecting Workload on Employee Performance (Study on Employees of Sales Department PT XYZ West Java)

Pengaruh Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Divisi Penjualan PT. XYZ Jawa Barat)

Febri Mardianti

Business Administration, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia
Email: febrimardianti7@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are the driving force of the organization to achieve effective and efficient goals. To improve the organization's ability to face increasingly fierce business competition, it requires the ability of human resources that can compete. However, what is still an obstacle in human resources is employee performance. Generally, the service and manufacturing sectors face employee performance problems. PT XYZ is a garment company that produces baby equipment from the fabric manufacturing process to the distribution of finished goods. The high workload occurred in the sales division which was evident from the results of the performance assessment from year to year which decreased by approximately 10%. Not to mention the complaint of lack of time to be with family because of work. The researcher used a quantitative descriptive method which was tested on 114 respondents using a simple random sampling technique. It was found that there was a weak correlation. The contribution value of Workload to employee performance is 15% and the other 85% is influenced by other factors.

Keywords: The Factor Affecting Workload, Employee Performance, and sales division of PT XYZ

JEL Classifications: E24, J28, J82

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat, dibutuhkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat bersaing. Namun yang masih menjadi kendala dalam sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan. Umumnya sektor jasa dan manufaktur menghadapi permasalahan kinerja karyawan. PT XYZ merupakan perusahaan garmen penghasil perlengkapan bayi dari proses pembuatan kain sampai distribusi barang jadi. Tingginya faktor yang mempengaruhi beban kerja terjadi pada divisi penjualan dimana terbukti dari hasil penilaian kinerja dari tahun ke tahun mengalami penurunan kurang lebih 10%. Belum lagi keluhan kurangnya waktu untuk

bersama keluarga karena pekerjaan. Peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang diujikan kepada 114 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Ditemukan bahwa terjadi korelasi yang lemah. Nilai kontribusi atas Faktor yang mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 15% dan 85% lainnya dipengaruhi faktor lainnya.

Kata kunci: Faktor yang mempengaruhi beban kerja, kinerja, karyawan divisi penjualan PT XYZ

JEL Classifications: E24, J28, J82

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sasaran utama dalam mengelola sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja karyawan (Siramiati et al, 2016). Karyawan termasuk kedalam komponen terpenting yang dimiliki oleh perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, mengembangkan, kemampuan bersaing dan menghasilkan keuntungan. Di zaman ini persaingan usaha semakin lama semakin ketat dengan menuntut perusahaan menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan kualitas terbaik (Wulandary & Dirjosuparto, 2017). Kemampuan perusahaan untuk mengimbangi daya saing yang semakin ketat yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Meluapnya sumber daya saat ini memaksa organisasi untuk berpikir bagaimana cara menggunakan sumber daya manusia menjadi individu yang dapat bersaing (Wulandary & Dirjosuparto, 2017). Umumnya kesulitan yang dihadapi oleh suatu perusahaan adalah kurangnya kinerja karyawan, masalah tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja organisasi sehingga menghambat (Wahyuni & Senen, 2017). Maka dari itu, kinerja dari karyawan merupakan hasil dari proses kerja dalam sebuah organisasi. Cara mendapatkan hasil kinerja karyawan diperlukan penilaian untuk mengetahui sejauh mana dan sebesar apa kinerja yang dikerjakan karyawan.

Menurut penelitian yang sudah dilakukan masih menjadi masalah di sektor jasa (Rafii & Andri, 2013) dan manufaktur. Kedua penelitian mengenai masalah kinerja organisasi ini menunjukkan hasil yang mirip, baik di sektor publik maupun sektor swasta yaitu tingkat kinerja karyawan pada kedua sektor tersebut rendah. Berbicara tentang sektor bisnis yang sedang mengalami krisis, salah satu perusahaan manufaktur PT XYZ. PT XYZ merupakan perusahaan distribusi garmen yang membuat dan mendistribusikan segala perlengkapan bayi mulai dari topi hingga sepatu bayi bahkan untuk keperluan ibu berupa tas bayi dan gendongan bayi. Perusahaan tersebut memproduksi dari mulai bahan baku kain, barang jadi dan mendistribusikan serta menjual sampai ke tangan konsumen. Bermula dari keluhan karyawan mengenai kurangnya waktu pribadi dengan keluarga karena karyawan diharuskan bepergian keluar kota dan beberapa data yang membuktikan penurunan karyawan 3 tahun terakhir, sehingga diperlukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara faktor beban kerja dengan kinerja karyawan pada divisi penjualan PT XYZ.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja mencerminkan margin antara jumlah kekuatan fisik dan atau berfikir yang diperlukan untuk menangani tugas dan sumber daya (misalnya, waktu) yang tersedia untuk digunakan untuk menyelesaikan tugas (Nuamah & Mehta, 2020). Biasanya faktor yang mempengaruhi beban kerja telah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan. Sehingga faktor yang mempengaruhi beban kerja yang berat

maupun ringan tetap akan berdampak pada efisiensi (Pramudia, 2019). Faktor yang mempengaruhi beban kerja yang lebih berat menciptakan lebih banyak tekanan (Liu, 2018). Seperti yang dijelaskan oleh Gibson (2012) bahwa dimensi faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya adalah time Pressure, jam kerja, role ambiguity, kebisingan, information overload, temperature extreme, repetitive action, dan tanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Terdapat kata kinerja dalam dimensi manusia berhubungan dengan bagaimana cara untuk meningkatkan produktivitas manusia khususnya efisiensi baik dalam segi waktu maupun segi pekerjaan, melayani dan memenuhi kebutuhan organisasi. Robbins & Judge (2016); Chaniago, 2020, menjelaskan bahwa Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut standar yang berlaku. Kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan (Desler, 2020). Adapun Griffin & Ronald J (2007) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah *proficiency, adaptivity, proactivity*. Griffin & Ronald J (2007) tidak membedakan antara perilaku dengan kompetensi sebagai karakteristik khas yang memungkinkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan maupun standar. Model kinerja didasarkan pada konsep perilaku dimana perilaku peran individu dapat membantu efektifitas (individu, tim, dan organisasi) dan tiga bentuk yang berbeda dari perilaku (kemampuan, adaptivity, dan proaktif) ke subdimensi dari kinerja. Aspek penting dalam kinerja karyawan menurut Leight & Watkins (2010) berkaitan dengan *productivity, timeliness, accuracy* dan *readiness*. Dan yang terakhir menurut Judeh (2011), dimensi kinerja yaitu: *task performance, citizenship, dan conteurproductive performance*.

Kerangka Pemikiran

Pengembangan manajemen merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menanamkan pengetahuan, mengubah sikap, atau meningkatkan keterampilan diantaranya dengan rotasi kerja, kursus, dan pembinaan kerja (Desler, 2020). Beberapa faktor yang menjadi dimensi timbulnya faktor yang mempengaruhi beban kerjamenurut Gibson (2012), sebagai berikut 1) *Time pressure* (tekanan waktu) adanya batasan atau tenggat waktu dalam melakukan pekerjaan. 2) Jadwal kerja atau jam kerja, tuntutan waktu dalam menghabiskan waktu untuk bekerja. 3) *Role ambiguity dan role conflict role ambiguity* terdapat hal yang mengancam karyawan tergantung pada persepsi karyawan, namun kebanyakan hal tersebut menambah faktor yang mempengaruhi beban kerjakaryawan. 4) Kebisingan, indikator tersebut dapat mengganggu efektifitas kerja karna terinterupsi oleh suasana sekitar. 5) Information overload, datangnya informasi membuat karyawan tertekan karena banyaknya perubahan dan carakerja dan belum lagi informasi yang perlu diteruskan. 6) *Temperature extremes*, suhu ruangan dan kapasitas ruangan juga beresiko bagi kesehatan dan keselamatan karyawan jika dibiarkan dalam jangka waktu yang lama. 7) *Repetitive action*, terdapat risiko keselamatan dan kesehatan kerja atas kegiatan pekerjaan yang dilakukan hanya satu pekerjaan berulang, belum lagi kegiatan tersebut memicu adrenalin. 8) Tanggung jawab dalam hal ini individu karyawan memiliki faktor yang mempengaruhi beban kerjadengan tanggung jawab yang berbeda, namun jikaterdapat tanggung jawab tinggi maka semakin tinggi pula faktor yang mempengaruhi beban kerjayang dihadapi karyawan. Kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandinganantara hasil kerja dengan standar yang diharapkan (Desler, 2020). W. & Hudiwinarsih (2012) menjelaskan bahwa kinerja meliputi hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada individu karyawan. Terdapat dimensi yang digunakan untuk

melakukan penilaian kinerja karyawan sebagai penentu standar didalamnya. Adapun Griffin et al (2007) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah *proficiency*, *adaptivity*, *proactivity*. Griffin (2007) tidak membedakan antara perilaku dengan kompetensi sebagai karakteristik khas yang memungkinkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan maupun standar. Model kinerja didasarkan pada konsep perilaku dimana perilaku peran individu dapat membantu efektifitas (individu, tim, dan organisasi) dan tiga bentuk yang berbeda dari perilaku (kemampuan, *adaptivity*, dan proaktif) ke subdimensi dari kinerja. Aspek penting dalam kinerja karyawan menurut Leight & Watkins (2010) berkaitan dengan *productivity*, *timeliness*, *accuracy* dan *readiness*.

3. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu kuantitatif deskriptive dengan jumlah populasi 160 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 114 berdasarkan perhitungan rumus Slovin. Objek dan subjek penelitian yaitu karyawan dan melalui jurnal serta buku. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu hasil wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada 114 sampel dengan teknik *simple random sampling* sehingga kuisisioner disebar kepada seluruh populasi dan dibatas sebanyak sampel yang dibutuhkan. Skala yang digunakan merupakan skala *likert* dimana diujikan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yang didalamnya terdapat uji normalitas, linearitas dan heteroskedastisitas. Selain itu terdapat analisis korelasi, deskriptif, regresi sederhana dan uji hipotesis untuk membuktikan mana rumusan mana yang diterima.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X)

Point rata-rata tertinggi berikutnya adalah pada indikator tekanan waktu. Hal ini berarti karyawan miliki tekanan atas waktu penyelesaian pekerjaan yang didapatkan. Item dengan point rendah yaitu indikator *repetitive action*, indikator tersebut mendapatkan rerata 2,30 dari 5 poin. Dari poin tersebut, dapat diartikan bahwa responden cenderung menetap pada satu meja tanpa perlu berpindah karna digunakan bersama atau tidak memiliki meja.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, rata-rata terendah terdapat pada indikator *proactivity*. Hal tersebut dapat menjelaskan mayoritas responden cenderung memiliki produktivitas kerja yang rendah. Sementara itu, indikator tertinggi terdapat pada indikator kerja sama, artinya karyawan melakukan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya demi mendapatkan hasil yang maksimal. Keseluruhan item dari pernyataan dalam kuesioner kinerja karyawan mendapatkan nilai rerata 3,60 atau dapat dikategorikan “Cukup”. Item-item tersebut juga menunjukkan standard deviasi yang kecil, sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data dari sampel dapat mewakili populasi dari penelitian ini.

Uji Validitas

Hasil dari uji validitas kuesioner dapat bahwa rata-rata nilai r_{hitung} Pearson Corellation dari item pernyataan Faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam kuesioner yang tersebar lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 0,361. Berdasarkan hasil tersebut 19 item pernyataan Faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam kuesioner dapat dikatakan valid untuk tingkat signifikansi uji dua arah 5%.

Hal yang sama dengan variabel Faktor yang mempengaruhi beban kerja juga terjadi pada item-item variabel Kinerja Karyawan. Bahwa 15 item yang menjadi indikator adalah valid untuk uji signifikansi dua arah 5%. Angka-angka tersebut mengindikasikan bahwa pernyataan yang dibuat teruji kelayakannya dan dapat digunakan sebagai data dalam memenuhi keperluan penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel X menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,755 > 0,60$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa item-item X pada kuesioner penelitian secara keseluruhan adalah reliabel. Jumlah item kuesioner yang diuji adalah sebanyak 20 item.

Tabel 1 Hasil Pengujian Reliabilitas X

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	20

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji reliabilitas untuk variabel Y diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,759 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item Y pada kuesioner penelitian secara keseluruhan dinyatakan reliabel. Jumlah item kuesioner yang diuji adalah sebanyak 16 item.

Tabel 2: Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	16

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3: Kolmogorov Smirnov Normal Probability Plot

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35899606
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.163
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.744
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji normalitas data penelitian sebesar 0,058. Nilai ini $> 0,05$ sehingga data variabel penelitian dinyatakan mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Hasil dari pengujian asumsi linearitas I dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

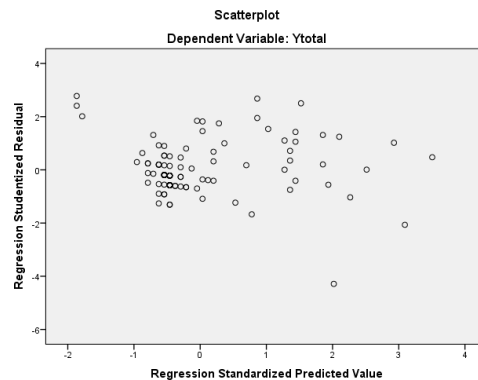
Tabel 4 Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalY *	Between	(Combined)	5577.333	36	154.926	5.308	.000
TotalX	Groups	Linearity	1174.082	1	1174.082	40.229	.000
		Deviation from Linearity	4403.251	35	125.807	4.311	.000
	Within Groups		2247.237	77	29.185		
	Total		7824.570	113			

Output Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* dalam tabel ANOVA sebesar 0,00. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel terdapat hubungan yang linear.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Diagram Scatterplot



Pada Gambar 4 dilihat bahwa varian dari residual variabel dari penelitian ini tidak membentuk pola dan ada pada tempat yang berbeda-beda. Hal tersebut dapat dilihat dari sebaran titik-titik yang tidak tersusun atau acak. Titik-titik tersebut tersebar pada atas dan bawah angka 0 dari sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak terjadi pada model regresi ini.

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Tabel Coefficients 10 merupakan tabel dari model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients* Beta. Berdasarkan model persamaan umum regresi: $Y = a + bX$, dengan;

a = Angka konstanta dari *unstandardized coefficients*. Dalam kasus ini nilainya adalah sebesar 63,375. Angka tersebut merupakan angka konstanta. Artinya apabila tidak ada faktor yang mempengaruhi beban kerja (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 63,375.

b = Angka koefisien regresi. Pada kasus ini nilainya adalah -0,369. Artinya setiap penambahan 1 tingkat Faktor yang mempengaruhi beban kerja maka kinerja karyawan bertambah sebesar -0,369.

Tabel 6: Koefisien

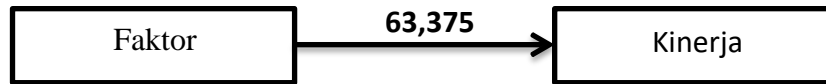
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	63.375	4.227		14.992	.000		
	Beban Kerja	-.369	.065	-.473	-5.684	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Maka dapat disimpulkan, model persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 63,375 + (-0,369)X$$



Gambar 1: Model Regresi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel Model Summary digunakan untuk menganalisis koefisien determinasi. Terlihat pada Tabel 6 terdapat huruf R yang merupakan simbol dari koefisien korelasi dari kedua variabel penelitian ini. Nilai koefisien korelasi dari kedua variabel adalah 0,473, sehingga korelasi antara kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang “normal” (Gursida & Harmon, 2017).

Tabel 7: Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.473 ^a	.224	.217	7.79825	1.813

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R Square pada tabel menunjukkan koefisien determinasi atau seberapa baik model regresi yang dibentuk oleh interaksi antara variabel dependen dan independen. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,224 atau sebesar 22,4%. Artinya variabel independen (beban kerja) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 22,4% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). sementara 77,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel independen (beban kerja).

Hasil Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mencari hubungan kedua variabel dalam bentuk angka atau kuantitatif. Tabel 47 merupakan tabel korelasi dari faktor yang mempengaruhi beban kerja dan kinerja karyawan. Nilai korelasi atau ukuran hubungan variabel faktor yang mempengaruhi beban kerja dan kinerja karyawan diketahui memperoleh angka koefisien korelasi sebesar - 0,473 (negatif) dan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Pernyataan ini mengartikan bahwa terdapat hubungan dan signifikan antara variabel faktor yang mempengaruhi beban kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 8: Korelasi
Correlations

		Kinerja Karyawan	Beban Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	-.473
	Beban Kerja	-.473	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Beban Kerja	.000	.
N	Kinerja Karyawan	114	114
	Beban Kerja	114	114

Setelah dimasukkan kedalam kategori kekuatan korelasi variabel, - 0,473 dapat dikategorikan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang cukup atau biasa. Hal ini didasarkan pada pendapat ahli yang mengklasifikasikan bahwa jika nilai korelasi yang dimiliki berkisar antara 4 - 6, maka korelasi kedua variabel dapat dikategorikan memiliki hubungan yang “Cukup” (Gursida & Harmon, 2017). Oleh karena itu terdapat hubungan negatif atau korelasi antara variabel faktor yang mempengaruhi faktor yang mempengaruhi beban terjadinya kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Agar koefisien regresi diketahui signifikansinya dan diketahui hipotesis mana yang diterima maka harus dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan uji t. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh dari faktor yang mempengaruhi beban kerja (X) terhadap kinerja (Y). Berikut merupakan hipotesis dari penelitian ini:

Ho: Tidak adanya Pengaruh Faktor yang mempengaruhi beban kerja Terhadap Kinerja karyawan PT XYZ

H1: Adanya Pengaruh Faktor yang mempengaruhi beban kerja Terhadap Kinerja karyawan PT XYZ

Berdasarkan tabel 5 dan 6 yang memuat persamaan regresi, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 63,375. Karena nilai t_{hitung} sudah ditemukan, selanjutnya perlu dicari nilai t_{tabel} .

Berikut ini formula mencari t_{tabel} :

$$n = \frac{\alpha}{2} = \frac{0,05}{2} = 0,025$$

Derajat Kebebasan (DK) = $n - 2 = 114 - 2 = 112$

Nilai 0,025 dengan derajat kebebasan 112 pada tabel distribusi nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,933 pada sisi kanan dan sebesar -1,933 pada sisi kiri. Apabila dibandingkan, t_{hitung} sebesar 63,375 lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1,933.

Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima. Artinya terbukti bahwa terdapat pengaruh faktor yang mempengaruhi beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, faktor yang mempengaruhi beban kerja memiliki nilai rerata sebesar 3,81. Nilai tersebut termasuk dalam kelompok nilai berkategori “Tinggi”. Hal ini mengindikasikan bahwa cukup banyak karyawan yang merasa tekanan atas faktor yang mempengaruhi beban kerja yang didapatkan, baik secara tekanan waktu, volume kerja maupun kehilangan waktu untuk melakukan kegiatan individu. Hal ini

sependapat dengan Pramudia (2019) bahwa Faktor yang mempengaruhi beban kerjayang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Sementara (Liu, 2018), menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi beban kerjayang lebih berat menciptakan lebih banyak tekanan. Betapapun kuatnya fisik karyawan tersebut dan betapapun hebatnya kemampuan karyawan tersebut tetap saja tidak bisa bekerja dengan begitu banyak faktor yang mempengaruhi beban kerjayang harus ditanggung (Maimunah & Publik, 2020).

Gambaran Kinerja Karyawan Divisi Penjualan PT XYZ

Berdasarkan hasil penelitian, Nilai kinerja karyawan (Y) mendapatkan rerata 3,60. Nilai tersebut berada pada kategori “Cukup”. Artinya hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sudah dilakukan oleh setiap karyawan sesuai dengan tugas atau standar yang diembannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Desler (2020), bahwa Kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan. Widodo (2015) mengemukakan bahwa kinerja individu merupakan perolehan kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas berdasar kepada standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Robbins & Judge (2016), menjelaskan bahwa Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai tinggi adalah kerja sama. Sedangkan indikator yang memiliki indikator terendah adalah *proactivity*. Dengan demikian karyawan harus meningkatkan indikator produktivitasnya, yaitu meningkatkan tanggung jawab dalam pekerjaannya, memotivasi karyawan lain dan memperbaiki cara penyelesaian kerja.

Pengaruh Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penjualan PT XYZ

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja berpengaruh sebanyak terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi faktor yang mempengaruhi beban kerja semakin rendah kinerja karyawan. Yohannis et al (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerjayang berlebihan tidak bisa dianggap hal biasa karena memiliki dampak yang cukup besar, bukan hanya berdampak bagi kinerja karyawan tapi juga bisa berdampak terhadap kematian. Di Indonesia sendiri kajian yang menyoroti dampak faktor yang mempengaruhi beban kerjetelah banyak disampaikan. Sutoyo (2016), Tjibrata et al (2017) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi faktor yang mempengaruhi beban kerjase makin rendah kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaniago, Harmon. (2020). Factor Evaluation Which Affect on Employee Performance (Evaluasi Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan. In Indonesian). International Journal Administration, Business and Organization. Vol. 1 (3), 16-26
- Desler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed)*. Florida: Pearson.

- Gibson, J. (2012). *Organizational: Behavior, Structure, Processes. 14th Edition*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Griffin, R., & Ronald J, E. (2007). *BISNIS edisi kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Gursida, H., & Harmon. (2017). *Metode Penelitian Bisnis dan Keuangan Konsep dan Implementasinya*. Bogor: PASPI.
- Leight, & Watkins. (2010). Hanbook of Improving Performance in the Workplace Volume 2: Selecting and Implementing Performance Interventions. *International Society for Permormance Improvement*.
- Liu, H. a. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*.
- Maimunah, S., & Publik, J. (2020). Pengaruh Faktor yang mempengaruhi beban kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Pegawai Tidak Tetap Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. 1-7.
- Nuamah, J., & Mehta, R. (2020). *Design for stress, fatigue and workload management, Design for health*. Diambil kembali dari INC: 10.1016/b978-0-12-816427-3.00011-7
- Pramudia, A. e. (2019). Pengaruh Faktor yang mempengaruhi beban kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*. Diambil kembalidari Jurnal manajemen dan kewirausahaan.
- Rafii, M., & Andri, S. (2013). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riaukepri Pekanbaru. *Journal Chemical Information and Modeling*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Organizational Behavior (17th ed)*. United States: Pearson.
- Siramiati, N. W., Surachman, Hadiwidjojo, D., & Rochman, F. (2016). Performance Based Compensation Effect On Employee Motivation Satisfaction Of Employees And Performance Of Employees (Study On Private Universities In The Provice Of Bali Conceptual). *International Journal Business, Economics, and Law*, 11(2), 62-70.
- Sutoyo. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 187-95.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. (2017). Pengaruh Faktor yang mempengaruhi beban kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal Emba Vol. 5*, 1570-1580.
- W., A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompenasai, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). 215 - 228.
- Wahyuni, Y., & Senen, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi Di Padalarang. *Jurnal of Business Management Education (JBME)*, 59-69.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan: Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wulandary, T., & Dirjosuparto, S. (2017). Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi PT Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Yohannis, T. E., Adrin, H. J., & Ernest, H. V. (2018). Extension and Consequence of Burnout Atecedent Model to Job Satisfaction of College Lecturers Who Concurrent Structural Position at Private-Owned University in Islands of Ambon, Indonesia. *RJOAS*, 76.