

PENGARUH WORK OVERLOAD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BORNEO SUKSES RAYA KALTIM DI KOTA SAMARINDA

Riska Khoirunnisa¹, Askiah², Rinda Sandayani Karhab³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Email : rkhoirunnisa1@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT Borneo Sukses Raya Kaltim dipengaruhi oleh kelebihan beban kerja. Penelitian ini menggunakan sampel non-probabilitas dengan pendekatan purposive, dengan batas minimum 90 responden dari 144 karyawan. Menggunakan kuisisioner untuk mengumpulkan data dan teknik kuantitatif seperti uji instrumen, uji asumsi tradisional, analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis untuk menganalisis data. Uji data ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 26. Dengan nilai t hitung $< t$ tabel ($7,627 < 1,987$), hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Work Overload, Kinerja Karyawan dan SDM.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how employee performance at PT Borneo Sukses Raya Kaltim is affected by work overload. This study uses a non-probability sample with a purposive approach, with a minimum limit of 90 respondents out of 144 employees. Using questionnaires to collect data and quantitative techniques such as instrument tests, traditional assumption tests, simple linear regression analysis, and hypothesis testing to analyze data. This data test was conducted using the SPSS version 26 program. With the value of t count $< t$ table ($7.627 < 1.987$), the results showed that work overload has a significant effect on employee performance.

Keywords : *Work Overload, Employee Performance and Human Resources.*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan harus menggunakan berbagai strategi untuk mengembangkan dan mempertahankan bisnisnya serta dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya (Gibran & Suryani, 2019).

Di era globalisasi saat ini, mengelola sumber daya manusia adalah tanggung jawab banyak perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia mereka karena persaingan yang semakin ketat. Karena mengelola sumber daya lain memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang ada, sumber daya manusia memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai hal yang sangat penting dan merupakan aset utama perusahaan. Mereka memainkan peran penting dalam menentukan perkembangan dan kesuksesan bisnis. Sebagai hasilnya, perusahaan ini terus berupaya mempekerjakan orang-orang yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh bisnis.

Kinerja sumber daya manusia menentukan seberapa baik tujuan perusahaan dapat dicapai. Jumlah beban kerja berlebihan, juga dikenal sebagai "beban kerja berlebihan", yang dialami oleh karyawan adalah salah satu alasan mengapa perusahaan tidak dapat mencapai tujuan mereka dan menghambat kinerja mereka. Karena jumlah pekerjaan yang meningkat setiap tahun, ada masalah atau beban kerja yang perlu dipertimbangkan. Karena perusahaan sering menghadapi masalah, karyawan mungkin mengalami beban kerja berlebihan.

Beban kerja berlebih, juga dikenal sebagai "beban kerja berlebih", adalah ketika kebutuhan pekerjaan seseorang lebih besar daripada kemampuan mereka. Menurut (Gibran & Suryani, 2019), overload pekerjaan terjadi di industri jika pekerjaan menuntut kecepatan, hasil, dan fokus yang berlebihan dari karyawan. Salah satu sumber stres kerja paling umum adalah work overload, inilah yang terjadi jika seorang karyawan diberi pekerjaan yang lebih banyak daripada yang dapat mereka tangani dalam waktu yang tersedia.

Banyak pekerjaan berlebihan, atau overload, membutuhkan pekerja dengan kemampuan terbaik mereka. Beban kerja juga termasuk waktu terbatas atau terdesak. Selain

itu, karyawan dapat menjadi tidak nyaman saat bekerja karena pengawasan yang tidak efektif. Selanjutnya, ketidakpuasan kerja dapat muncul karena kurangnya umpan balik tentang prestasi kerja.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada PT. Borneo Sukses Raya Kaltim ditemukan adanya indikasi work overload dimana karyawan cenderung mengalami jam kerja yang berlebihan kemudian menghadapi beban kerja berlebih yang mengharuskan untuk menjalankan beberapa peran pekerjaan dalam satu waktu, selain itu karyawan juga terkadang diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahlian ini membuat karyawan harus mengemban tugas yang belum pernah dikerjakan sebelumnya. Jika hal ini terus menerus dibiarkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, dimana karyawan dapat merasa kurang nyaman berada dilikungan kerja karena tuntutan pekerjaan berlebih yang diberikan.

Work Overload

Semua jenis pekerjaan yang ditugaskan kepada sumber daya manusia dengan tenggat waktu yang harus dipenuhi disebut sebagai beban kerja berlebihan (Koesmowidjojo & Marih, 2017).

Semua orang pernah merasa beban yang berlebihan dengan pekerjaan mereka. Ketika tuntutan lingkungan melebihi kapasitas individu, maka terjadilah kelebihan beban kerja (Masriati et al., 2018).

Semua faktor yang mempengaruhi jumlah orang yang bekerja termasuk beban kerja mereka. "Beban kerja" merujuk kepada sekelompok tugas atau aktivitas yang perlu dijalankan dalam batas waktu yang ditentukan (Nurhasanah et al., 2022).

Adapun beberapa jenis work overload yaitu 1) Beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif mengacu pada kebutuhan untuk menyelesaikan aktivitas atau tugas yang berlebihan atau jumlah pekerjaan yang dibutuhkan ketika tidak ada cukup waktu untuk menyelesaikannya. 2) Beban yang dikenal sebagai kelebihan beban kualitatif terjadi ketika orang merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan mereka atau ketika kualitas kerja mereka terlalu tinggi. Atau, beban kerja kualitatif adalah beban yang berkembang ketika

tugas yang dihadapi terlalu menantang. (Suyatno et al., 2020) Beberapa tugas yang memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi, disebut beban kerja berlebihan secara kualitatif. Hal ini bisa menyebabkan kelelahan mental serta reaksi emosional dan fisik yang berlebihan.

Empat faktor yang mempengaruhi work overload sebagai indikator kelebihan beban kerja adalah sebagai berikut: 1) Pengulangan tugas, yaitu pengulangan pekerjaan atau tugas. 2) Jumlah pekerjaan atau tugas yang berlebihan. 3). Pekerjaan berat dan kesulitan mencapai kriteria kinerja mungkin merupakan contoh beban kerja fisik atau mental, atau beban kerja fisik dan mental. 4) Masukkan waktu ekstra atau bekerja pada jam-jam aneh.

Kinerja Karyawan

Tiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang beragam dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka, sehingga kinerja setiap karyawan adalah unik. Dengan kinerja masing-masing karyawan, manajemen dapat menilai kinerja karyawan (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Kinerja ialah “Hasil kerja dan perilaku kerja merujuk pada pencapaian dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan” (Kasmir, 2019).

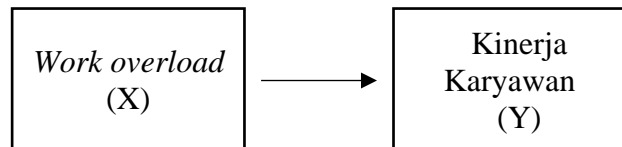
Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas selama menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Chairunnisah et al., 2021:31).

Bedasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang kemudian dapat dievaluasi berdasarkan kualitas kerja yang dihasilkan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sari et al., 2015:626) yaitu sebagai Faktor Personal, Faktor Kepemimpinan, Faktor Tim, Faktor Sistem, Faktor Konsektual atau Situasional.

Adapun indikator kinerja karyawan (Kasmir, 2019) adalah 1) Kualitas, 2) Kuantita, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian.

Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti hubungan work overload terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim. Metode kerangka penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:



2. METODE

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim yang beralamatkan di Komplek Pergudangan Jl.Ir Sutami Blok G No.03 Samarinda, Kalimantan Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dalam kondisi saat ini. Penelitian kuantitatif adalah menggunakan perhitungan berdasarkan sampel orang yang diminta untuk memberikan data kuantitatif dan statistik objektif menanggapi serangkaian pertanyaan untuk menghitung persentase tanggapan mereka.

Adapun populasi yang berjumlah 144 karyawan dan kriteria masa kerja karyawan minimal 1 tahun berjumlah 117 karyawan peneliti memilih 5% kesalahan dari pengambilan sampel rumus slovin dapat diketahui berdasarkan perhitungan jumlah sampel diatas jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 90 orang karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim.

Teknik Pengambilan Data dan Analisis Data

Kuesioner Google Form digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Kuisisioner adalah Teknik pengambilan data yang melibatkan beberapa pernyataan atau pertanyaan yang diberikan kepada objek yaitu karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim. Data yang terkumpul akan diukur menggunakan skala likert dengan skor 1 - 5.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan kuesioner. Korelasi product moment antara skor variabel individual

dan skor variabel gabungan digunakan untuk melakukan menguji validitas. Dengan membandingkan nilai r tabel dengan nilai r hitung (korelasi item - korelasi total), menggunakan SPSS versi 26, uji validitas dihitung. Pernyataan dianggap valid jika nilainya positif dan r hitung melebihi r tabel dan dianggap tidak valid jika r hitung kurang dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Rumus Koefisien Cronbach Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas semua item atau klaim dalam penelitian ini. Dengan pemahaman bahwa daftar pernyataan yang diteliti akan dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6, maka analisis ini akan menggunakan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menggunakan alat SPSS versi 26, yang bertujuan mempermudah analisis data bagi peneliti, untuk menganalisis regresi sederhana. Namun demikian, apabila dilakukan secara manual, rumus analisis regresi linier sederhana (Sugiyono, 2017) sebagai berikut dalam rumus persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX + e$$

4. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui jika variabel dependen, variabel independen, atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi normal.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adakah ketidaksamaan varians dari residual dari berbagai data dalam sebuah model regresi.

5. Uji Hipotesis & Uji Determinasi R²

Uji Parsial (Uji t) dan Uji Determinasi (R²) adalah dua uji hipotesis yang digunakan. Tujuan dari uji hipotesis tersebut adalah untuk mengevaluasi tingkat korelasi dari kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan beban kerja yang berlebihan sebagai variabel independen. Dengan tingkat kesalahan 5% (0,05), nilai t dari variabel independen dan dependen dibandingkan untuk melakukan pengujian. Variabel independen sangat mempengaruhi variabel dependen jika nilai t hitung melebihi t tabel.

Uji R², juga dikenal sebagai uji determinasi, merupakan komponen signifikan pada regresi ini karena bisa menunjukkan ketepatan hasil regresi yang diturunkan. Dalam arti bahwa hal ini bisa menunjukkan betapa dekatnya persamaan regresi tersebut dengan data aktual.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Jika Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r-tabel atau $df = N-2$, maka standar yang digunakan untuk menentukan apakah suatu alat valid atau sesuai untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. $df = (90 - 2 = 88) = 0,174$ dengan taraf signifikan 5%. Variabel kelebihan beban kerja (X) yang berdasarkan data yang dikumpulkan memiliki 9 item pernyataan, dan variabel Y untuk kinerja karyawan terdiri dari 10 elemen pernyataan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item	r-tabel	Ket
Work Overload (X)	X1	0,693	0,174	Valid
	X2	0,710		
	X3	0,679		
	X4	0,799		
	X5	0,739		
	X6	0,568		
	X7	0,692		
	X8	0,743		
	X9	0,768		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,558	0,174	Valid
	Y2	0,681		
	Y3	0,739		
	Y4	0,647		
	Y5	0,766		
	Y6	0,755		
	Y7	0,754		
	Y8	0,689		
	Y9	0,748		
	Y10	0,783		

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid berdasarkan hasil uji

pengolahan data karena terdapat rhitung item yang memenuhi syarat yaitu rhitung > rtabel 0,174. Sehingga, semua pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data.

Uji reliabilitas dirancang untuk mengevaluasi kuesioner yang berfungsi sebagai pernyataan indikator variabel. Uji statistik Cronbach's alpha (α) dapat mengukur reliabilitas. Apabila nilai Cronbach's alpha (α) suatu variabel lebih tinggi dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas ditampilkan dalam tabel di bawah ini.:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Overload (X)	0,875	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	Reliabel

Hasil uji reliabilitas memiliki nilai alpha (α) Cronbach lebih dari 0,60, yaitu antara 0,875 dan 0,890. Menurut table diatas indikator pernyataan dalam penelitian ini dianggap reliabel.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk selanjutnya dilakukan uji analisis linier sederhana. Dalam menguji hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linier dasar dengan SPSS Versi 26.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	26.021	2.441		10.658	.000
Work Overload (X)	.484	.063	.631	7.627	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Kesimpulan berikut ini dapat ditarik dari hasil output uji regresi linier sederhana:

$\alpha = 26,021$ diketahui jika X (Work Overload) sebesar 0 maka Y (kinerja karyawan) sebesar 26,021.

$\beta = 0,484$ menunjukkan kinerja karyawan dan work overload memiliki hubungan yang positif atau searah, dan jika ditingkatkan 1 satuan pada work overload bisa menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,484.

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Untuk mengetahui apakah variabel independen hanya berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji t. Variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan jika nilai signifikan kurang dari 0,05 (Duwi, 2013).

Dari hasil uji t dalam Tabel 3, menyatakan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung > t tabel $7.627 > 1,662$. Bisa diambil kesimpulan, work overload berdampak besar terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.391	3.159

a. Predictors: (Constant), Total X
b. Dependent Variable: Total Y

Dalam Tabel 4 diatas, koefisien determinasi (R^2) yang ditunjuk oleh R square yaitu 0,398 atau dalam persentase yaitu 39,8%. Diketahui Work Overload mempengaruhi kinerja karyawan dengan besar 39,8%, tetapi dalam 60,2% akan faktor-faktor lain yang tidak terkait dengan penelitian ini.

Kemudian berdasarkan interpretasi yang disediakan Tabel 4 di atas, besarnya faktor korelasi (r_{xy}) antara variabel X dan Y ialah 0,631, yang mengkualifikasikannya sebagai tingkat korelasi yang berlebihan (0,60 hingga 0,799). Karena koefisien korelasi bernilai positif, nilai ini menunjukkan bahwa kelebihan

beban kerja dan kinerja karyawan berkorelasi positif.

PEMBAHASAN

Terlihat jelas dari hasil uji statistik bahwa setiap variabel memiliki dampak terhadap variabel dependen. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat signifikan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Kesimpulannya konsisten dengan hipotesis yang diajukan. Temuan dari penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah penjelasan mengenai pengaruh masing-masing variabel:

Keputusan didasarkan pada dua kriteria: apakah variabel independen berdampak pada variabel dependen (t hitung $>$ t tabel) dan apakah variabel independen berdampak secara signifikan dengan nilai sig $0,05$. Uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar $7,627 >$ t tabel $1,662$ dan nilai sig sebesar $0,000 <$ $0,05$, sesuai dengan temuan analisis untuk variabel Beban Kerja Berlebih. Hal ini menunjukkan bahwa di PT Borneo Sukses Raya Kaltim, variabel work overload memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan sebelumnya, maka penelitian mengenai dampak beban kerja yang berlebihan terhadap kinerja karyawan di PT Borneo Sukses Raya Kaltim dapat dirangkum sebagai berikut:

Hasil analisis uji t yang digunakan pada saat uji hipotesis dengan variabel independen work overload dan variabel dependen kinerja karyawan menunjukkan bahwa work overload berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ dan lebih kecil dari $0,05$ serta nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu $7,627 >$ $1,662$.

4.2. Saran

1. Pembagian kerja sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan harus mengurangi beban kerja karyawan.
2. Setelah pengaruh kinerja karyawan yang baik terhadap perusahaan dapat memenuhi tujuan perusahaan, organisasi harus terus

meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan review kinerja, memberi penghargaan kepada karyawan, dan menurunkan beban kerja karyawan.

3. Satu-satunya variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah yang terkait dengan kelebihan beban kerja. Akibatnya, masih ada variabel tambahan yang dapat berkontribusi pada pemahaman yang lebih dalam tentang kinerja, termasuk gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, gaji, lingkungan kerja, dan lain-lain.

5. DAFTAR PUSTAKA

- , A., & Tirtayasa. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1).
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Duwi, P. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Mediakom.
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, *10*(1), 22–35. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/14380>
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Koesmowidjojo, & Marih, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Masriati, Abdullah, R., & Nongkeng, H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. *YUME : Journal of Management*, *1*(3).
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*

- Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), 1–8.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suyatno, A., Abdullah, A., Iriany Erny Sundah, D., Gede Satriawan, D., Palupiningtyas, D., Wijoyo, H., Kusuma Wardani, I., Indrawan, I., Perwira, I., Refiana Said, L., Heriyanto, M., Arif Surana, M., Jamil, M., Desak Made Santi Diwyarthi, N., Saputra, N., Octafian, R., R, S., Bakti, R., Setiadi, R., & Nopralia, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar Aplikasi*.