



Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart.

Khofifa Gobel^{1*}, Usman Moonti¹, Agil Bahsoan¹

¹Economic Education Department, Universitas Negeri Gorontalo.

Article Info

Article history:

Received: 29 November 2022;

Accepted: 21 January 2023;

Published: 28 January 2023.

Keywords:

Employees' Performance and Workload

Abstract

The research method employed a quantitative method with a total sample of 30 people. The research finding revealed that the workload affected employees' performance. The regression coefficient obtained in this research was 57.7%, meaning that every one percent increase in workload could improve employees' performance at PT. Alfamart in Lolak Subdistrict, Bolaang Mongondow Regency. This was also observable from the hypothesis testing, where the results of data processing indicated that the t-count value was 7.780 with a significant value of 0.000 which was higher than the t-table value of 1.701. Hence, the hypothesis about workload affected employees' performance at PT. Alfamart in Lolak Subdistrict, Bolaang Mongondow Regency, was accepted.

Abstrak

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Besarnya sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Hasil penelitian diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun besaran koefisien regresi tersebut diperoleh sebesar 57,7% yang berarti bahwa ketika terjadi peningkatan sebesar satu persen pada beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Alfamart di Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow. Dapat dilihat juga berdasarkan pengujian hipotesis dimana hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 7,780 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 1,701 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfamart Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow diterima.

How to Cite:

Gobel, K; Moonti, U; Bahsoan, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart. *Jurnal of Economic and Business Education*, 1(1), 62-69.

* Correnponding Author

gobelkhofifa@gmail.com : Khofifa Gobel

Pendahuluan

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan. Persaingan industri yang semakin ketat di zaman sekarang, sering kali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengatasi kegagalan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi sehingga perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi suatu perusahaan begitu pun sebaliknya. Apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nasution 2018, 425-439).

Alfamart di Bolaang Mongondow ini menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari seperti buah, sayur, makanan, cemilan, minuman, hingga peralatan sabun dan shampo. Alfamart juga menyediakan banyak diskon dan promo alfamart setiap harinya, promo JSM Alfamart, ada juga promo perminggu (weekend), dan promo bulanan. Terdapat juga bentuk promosi voucher belanja sehingga harga produk di Alfamart berkualitas, murah dan terjangkau. Selain berbelanja kebutuhan sehari-hari, gerai Alfamart Bolaang Mongondow juga melayani berbagai kebutuhan pembayaran seperti pembayaran tiket online, pembayaran listrik (token), pembayaran iuran BPJS, pembayaran telepon Indihome, dan pembelian pulsa melalui Alfamart.

Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Wibowo, 2007 : 4 dalam jurnal yang ditulis oleh Yuni Suwati, 2013 : 43.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam jurnal yang ditulis oleh Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carrollina (2017, 51) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sehingga perusahaan dituntut memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat berpengaruh secara maksimal terhadap tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ada karyawan yang datang terlambat pada jam masuk kerja serta masih ada karyawan yang kurang optimal saat melakukan pekerjaan terbukti dengan adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Beban kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan. Beban kerja juga merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan, pemberian beban kerja yang efektif Paramitadewi (2017, 3370-3397) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sementara Safitri & Astutik (2019, 13-26) menyatakan “Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat manusia masing-masing mempunyai tingkat perbedaan yang berbeda-beda.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan tujuan asosiatif yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal (pengaruh) variabel beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Alfamart di Kecamatan Lolak.

Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Teknik pengumpulan data melalui angket, wawancara, dokumentasi.

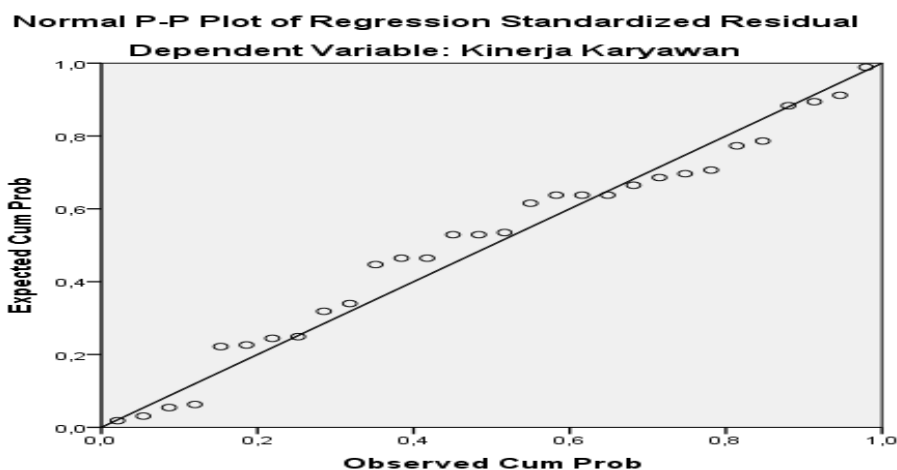
Hasil penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Beban kerja	0,886	0,6	17	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,942	0,6	13	Reliabel

Uji Normalitas Data



Gambar 4.1: Grafik Hasil Pengujian Normal Probability Plot

Berdasarkan Grafik Normalitas di atas diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan keseluruhan data berdistribusi mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas..

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (Beban Kerja) terhadap satu variabel Y (Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Uji Regresi Linear Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,777	5,734		2,752	,010
Beban Kerja	,577	,074	,827	7,780	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 15,777 menunjukkan jika tidak terdapat pengaruh dari beban kerja maka rata-rata variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 15,777.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Beban Kerja) sebesar 0,577 atau 57,7% menunjukkan setiap perubahan variabel Beban Kerja sebesar 1 persen akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 57,7%.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 4.5 Tabel Uji Hipotesis Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,777	5,734		2,752	,010
Beban Kerja	,577	,074	,827	7,780	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan hasil uji parsial diatas diketahui t-hitung sebesar 7,780 dan nilai t-tabel sebesar 1,701, dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung > t-tabel ($7,780 > 1,701$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis beban kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,827 ^a	,684	,672	2,615	1,713

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,684 atau sebesar 68,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 68,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan sehingga sangat berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan yang buruk akan berdampak buruk pula terhadap perusahaan. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, dan waktu kerja. Menurut Mangkunegara dalam jurnal yang ditulis oleh Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carollina (2017, 51) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang optimal akan mempermudah operasional karyawan dalam sebuah perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja yang tinggi membuat karyawan terbiasa bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang kompleks secara maksimal, pekerjaan yang dilakukan sesuai prosedur yang ada sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan menjadi lebih baik, sebaliknya apabila karyawan tidak terbiasa dengan beban kerja, tidak bekerja secara maksimal, dan tidak bekerja sesuai prosedur maka akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan yang dimiliki sehingga tujuan dari perusahaan tidak dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh dalam hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa dengan tingginya tingkat beban kerja maka akan meningkatkan kinerja dari seorang karyawan. Adapun besaran koefisien regresi tersebut diperoleh sebesar 57,7% yang berarti bahwa ketika terjadi peningkatan sebesar satu persen pada beban kerja akan meningkatkan kinerja pada karyawan di PT. Alfamart Dikecamatan Lolak Kabupaten Bolang Mongodow. Dapat dilihat juga berdasarkan pengujian hipotesis dimana hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *t*-hitung sebesar 7,780 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari *t*-tabel yaitu sebesar 1,701 Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfamart dikecamatan Lolak Kabupaten Bolang Mongodow diterima. Terdapat pengaruh beban Kerja terhadap kinerja Karyawan dikarenakan apabila seorang karyawan memiliki beban kerja yang sesuai dapat membuat karyawan terbiasa bekerja, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan maksimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil penelitian ini di didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Arif Harsa, (2022) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian dimana beban kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai beta yaitu 0,953. Penelitian ini juga didukung oleh teori menurut tirawati (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dengan maksimal sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Adapun penelitian menurut Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)

menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Alfamart kecamatan lolak kabupaten bolang mongodow, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 7,780 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 1,701 dengan nilai hubungan sebesar 0,684 atau sebesar 68,4% yang sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Dari pemaparan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan hasil dari kinerja karyawan yang baik, perusahaan tetap memperhatikan beban kerja jangan sampai ada kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja
 - b. Diharapkan bagi perusahaan agar melatih karyawan yang masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menantang dan selalu menerima tugas yang mudah dan sulit.

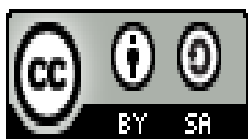
2. Bagi peneliti

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan variabel, Variabel yang kemungkinan dapat mempengaruhi Variabel kinerja karyawan, menambahkan teori terbaru terkait penelitian ini serta memperbanyak sampel penelitian agar penelitian selanjutnya menjadi lebih akurat

Daftar Pustaka

- Achyana, M. (2016). Faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jatra hotel pekan baru. *Jurnal JOMP FISIP*, 1-12.
- Arika. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Jurnal Arikel*.
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Fernando Reinhard Tjiabrata, B. L. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 1570-1580.
- Jeky K R Rolos, S. A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19-27.
- Julia Anita, N. A. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh . *Jurnal Manajemen*, 67-77.
- K.M, S. L. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stres kerja. *Jurnal riset manajemen dan bisnis dewantara*, 13-26.
- Kirana, C. (2020). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Jasa Rahaja (Persero) cabang Sumatra Barat*. Medan : Uniersitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sekretariat pemerintah daerah Kabupaten Tambanan. *Jurnal Manajemen*, 3370-3397.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten tabanan. *Jurnal Manajemen*, 3370-3397.
- Rusda Irawati, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inoasi dan Bisnis*, 53-58.
- Sari Kusuma Dewi, A. F. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motiasi. *Jurnal Manajemen*, 1055-1065.
- Sihombing, S. R. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Drive 1. Sumatra Utara. *Manajemen dan Bisnis*, 16-30 Vol 21, no 1.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bndung: Alfabeta.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 45-55 Vol. 1 No 1.



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Editorial of JEBE : Economic Education Study Program, Faculty of Economics Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia