

ANALISIS DAMPAK BEBAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN

Ahmad Munandar¹, Dwi siti sulistiyowati*²

^{1,2} Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sangga Buana,
Jl. PHH. Mustofa No. 68, Bandung 40124

Abstrak

Pada dasarnya industri dituntut menghasilkan kinerja karyawan yang besar untuk meningkatkan kinerja industri. Faktor yang menyebabkan yaitu yang diduga menyebabkan kinerja karyawan yang tidak maksimal atau optimal adalah beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan. Masa kerja karyawan juga sangat mendukung peningkatan kinerja, karena semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi juga pengetahuannya dalam melakukan pekerjaan. Tujuan penelitian pada penelitian ini adalah mengetahui ada dan tidaknya pengaruh yang ditimbulkan dari beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode regresi linear dan asumsi klasik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Hasil dari penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 58,6% dan untuk sisanya yaitu sebesar 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan untuk koefisien korelasi memiliki nilai 76,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel beban kerja dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat disampaikan oleh penulis ke PT..

Kata Kunci: *Beban Kerja; Pengalaman Kerja; Kinerja Karyawan ;Metode Regresi Linear ; Asumsi Klasik.*

Abstract

[ANALYSIS OF THE IMPACT OF WORKLOAD AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE] *Basically, the industry is required to produce great employee performance to improve industry performance. A factor that is suspected to cause employee performance to be suboptimal is the workload that does not correspond to the work. The employee's work period is also very supportive of improving performance, because the longer the employee works in a company, the higher his knowledge and accuracy in doing work, to find out the presence and absence of influences caused by workload and work experience on employee performance using linear regression methods and classical assumptions. The results showed that the value of the coefficient of determination of 58.6% and for the rest, which was 41.4%, was influenced by other factors that were not studied by the author. As for the correlation coefficient, it has a value of 76.6%. This shows that both workload and work experience variables have a strong relationship with employee performance.*

Keywords: *Workload; Work Experience; Employee Performance; Linear Regression Methods; Classical Assumption*

1. Pendahuluan

Setiap industri yang bergerak pada sektor jasa ataupun manufaktur, tentu mempunyai tujuan yang mesti dicapai, serta menentukan arah dan menyatukan unsur-unsur yang ada dalam industri supaya dapat maju tumbuh dan bersaing dengan industri lain, Untuk menggapai tujuan-tujuan

dibutuhkan serangkaian aktivitas yang dikenal sebagai proses manajemen.

Pada dasarnya industri dituntut menghasilkan kinerja karyawan yang besar untuk meningkatkan kinerja industri. Kinerja yaitu Hasil kerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai ketika seorang karyawan melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Zamrodah, 2016).

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Telkom) yaitu BUMN yang bekerja di bidang jasa

*Penulis Korespondensi.
E-mail: dwisstyw987@gmail.com

layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia. Hasil penelusuran dengan pihak kompeten diketahui bahwa permasalahan di PT. Telkom Sadang Serang adalah terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Kinerja karyawan selalu berkaitan dengan beban kerja yang dilakukannya sudah seimbang atau tidak seimbang, namun saat ini beban kerja karyawan di PT. Telkom Sadang Serang kurang seimbang atau *overload*. Pada saat jam istirahat ternyata masih ada karyawan yang melakukan pekerjaan atau bekerja di luar jam kerja, hal ini sering terjadi pada bagian *Departement Network Servis* (Sedarmayanti, 2017).

Beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan atau kapabilitas seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi (Hancock & Mesahkati, 1988). Pengalaman adalah standar yang biasanya digunakan perusahaan saat merekrut karyawan dimana setidaknya mempengaruhi kedewasaan seorang karyawan (Sofian & Julkarnain, 2019). Menurut (Publik, 2020) Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikategorikan sebagai kemampuan individu, dukungan organisasi, dan dukungan administratif.

2. Metode Penelitian

Tahapan ini merupakan tahapan yang mendasari eksplorasi yang terdiri dari:

1. Tahap Pendahuluan

Pemeriksaan primer dilakukan untuk memperoleh masukan mengenai hal yang akan direnungkan. Melalui tinjauan ini, dipercaya dapat diperoleh data mengenai isu-isu yang diangkat dalam eksplorasi dan faktor-faktor yang terkait dengan isu-isu tersebut.

2. Studi Lapangan

Penelitian ini merupakan studi awal dari subjek penelitian dan dilakukan untuk mengkaji dan memahami keadaan perusahaan dan memberikan gambaran tentang sistem dan proses produksi serta beberapa permasalahan yang muncul. Survei lapangan dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh secara langsung data-data yang dibutuhkan oleh peneliti. Teknologi yang digunakan dalam survei lapangan adalah sebagai berikut.:

- a. Observasi
- b. Wawancara

3. Perumusan Masalah

Pada langkah ini, organisasi memutuskan isu-isu yang dilihat oleh organisasi dan mengajukan upaya untuk bekerja pada organisasi. Perumusan masalah Hal ini diperlukan untuk mendukung penelitian ini sebagai landasan dan kendala dalam menciptakan solusi dan mengedepankan pendekatan pemecahan masalah. Literatur dan penelitian lapangan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan

penelitian. Sumber informasi diambil dari buku, jurnal, dan sumber tertulis lainnya.

Metode pengumpulan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut (Hidayat, 2015) dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara yang dilakukan dengan pimpinan, karyawan di PT. Telkom Sadang Serang.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder didapatkan dari data yang sudah ada di PT. Telkom Sadang Serang.

a. Struktur Organisasi

b. Company Profile

Faktor-faktor yang diteliti yaitu Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan (Becker et al., 2015).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif dengan pendekatan yang menarik dan konfirmasi (Hermawan, 2018).

Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan pengujian validitas isi (*content validity*), menurut (Yulia, 2019). Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Jika $r \geq 0,05$ r tabel, maka item instrumen penelitian dinyatakan valid.
2. Jika $r \leq 0,05$ r tabel, maka item instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Yulia, 2019) reliabilitas yaitu sejauh mana hasil pengukuran akan menghasilkan suatu data yang sama. Adapun dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{ii} = (n/(n - 1))(1 - (Si^2)/St^2) \quad (1)$$

Keterangan:

- r_{ii} = Nilai Reliabilitas.
- Si^2 = Jumlah varians skor tiap-tiap item.
- St^2 = Varians Total.
- n = Jumlah item.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan koefisien Alpha Cronbach's (α) dengan menggunakan fasilitas SPSS. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach sebagai berikut:

1. Jika *cronbach alpha* > 0,60 maka item pertanyaan dinyatakan reliabel atau andal.

2. Jika *cronbach alpha* < 0,60 maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel andal.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Varia bel	Indikator	Ukuran	Skala
Beban Kerja Waktu	Beban Kerja Waktu	1. Waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		2. Waktu untuk istirahat	Ordinal
Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja mental	1. Tekanan beban mental pada melaksanakan pekerjaan	Ordinal
		2. Tingkat jenuh pada saat melakukan pekerjaan	Ordinal
		3. Menjaga citra perusahaan	Ordinal
Masa bekerja	Masa bekerja	1. Lama menjabat suatu jabatan	Ordinal
		2. Waktu yang dibutuhkan untuk dapat memegang satu pekerjaan dengan benar	Ordinal
Pengalaman Kerja (X ₂)	Tingkat pengetahuan yang dimiliki	1. Kebijakan yang dimiliki perusahaan	Ordinal
		2. <i>Standard Operation Procedure</i> tiap pekerjaan	Ordinal
Tingkat keterampilan	Tingkat keterampilan	1. Pelatihan yang	Ordinal

Varia bel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	n yang dimiliki	diberikan kantor
		2. Melakukan <i>upgrade soft skill</i> secara mandiri	Ordinal
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	1. Mahir dalam menggunakan <i>software</i> untuk melakukan pekerjaan	Ordinal
		2. Kemudahan dalam menggunakan <i>software</i>	Ordinal
Quantity of Work	Quantity of Work	1. Banyaknya pekerjaan dalam satu hari	Ordinal
		2. Target pekerjaan selesai dalam satu bulan	Ordinal
Quality of Work	Quality of Work	1. Hasil pekerjaan tanpa kesalahan	Ordinal
		2. Hasil pekerjaan tiap karyawan	Ordinal
Job Knowledge	Job Knowledge	1. Pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan	Ordinal
		2. Keterampilan yang dimiliki tiap karyawan	Ordinal
Creativeness	Creativeness	1. Inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal

Varia bel	Indikator	Ukuran	Skala
	dengan caranya sendiri		
	2. Keaktifan karyawan dalam memberikan gagasan		Ordina 1

3. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini berisi tentang gambaran konsekuensi eksplorasi terhadap pemeriksaan informasi yang telah diperoleh pencipta, yang dihubungkan dengan Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Regresi Linier dan Asumsi Klasik” (kontekstual penyidikan di PT. Telkom Sadang Serang).

Informasi yang didapat tergantung dari konsekuensi penyebaran polling kepada 25 responden kepada pekerja PT Telkom Sadang Serang di Bagian Pelayanan Jaringan. Survey yang disebarluaskan berisi 21 proklamasi yang diisolasi menjadi 5 penjelasan untuk variabel Beban Kerja (X1), 8 artikulasi untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) dan 8 pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil pengujian Beban Kerja menunjukkan bahwa nilai lengkap skor riil yang diperoleh dari semua penjelasan yang membentuk variabel Beban Kerja sebesar 446 diingat untuk klasifikasi yang berbeda. Tanggung jawab yang terdiri dari komponen Waktu Kerja, Beban Kerja Mental.

Dari kedua aspek tersebut terlihat bahwa pertanyaan yang masih di bawah normal pada penjelasan “waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan satu tugas lebih dari 2 jam” dan “Pekerjaan yang diberikan kepada saya membebani saya secara intelektual”, masih menunjukkan kekurangan pada variabel Beban Kerja di PT Telkom Sadang Serang yang sebenarnya harus diperhatikan.

Hasil pengujian pada Beban Kerja menunjukkan bahwa nilai lengkap dari skor sebenarnya yang didapat dari semua penjelasan yang membentuk variabel Pengalaman Kerja adalah 768, yang dikenang untuk kelas yang sangat disayangkan. Pengalaman Kerja yang terdiri dari komponen Masa Kerja,

Dari keempat aspek tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan yang masih di bawah normal pada proklamasi “Saya bekerja dengan pengalaman saya dan tidak bergantung pada bantuan orang lain”, sebenarnya menunjukkan kekurangan pada variabel

Pengalaman Kerja di PT Telkom Sadang Serang yang sebenarnya harus dirawat.

Hasil eksplorasi terhadap eksekusi pekerja menunjukkan bahwa nilai keseluruhan dari skor riil yang diperoleh dari semua penjelasan yang membentuk variabel eksekusi representatif adalah 740, yang diingat untuk klasifikasi yang sangat disayangkan. Pelaksanaan yang terdiri dari unsur Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Pengetahuan Tentang Pekerjaan, Kreativitas.

Dari keempat aspek tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang masih di bawah normal pada proklamasi “Pekerjaan yang diberikan kepada saya banyak setiap hari, jadi saya harus menyelesaikannya secara individu”, masih menunjukkan kekurangan pada Karyawan Variabel Kinerja pada PT Telkom Sadang Serang. yang sebenarnya harus diselesaikan.

Tinjauan ini menggunakan informasi polling dan sebelum merinci instrumen eksplorasi yang akan digunakan untuk memperoleh hasil yang dapat diuji, solid dan menjauhkan dari hal-hal yang dapat mempertanyakan keabsahan hasil pemeriksaan, diperlukan persetujuan dan pengujian keandalan. Dalam memimpin pengujian persetujuan dan keandalan, pencipta menggunakan perangkat pemrograman SPSS 26. Survei informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei univariat yang dirancang untuk memahami atau menggambarkan kualitas setiap variabel survei (Becker et al., 2015).

Uji ketidaksamaan varians dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari **satu** residual ke pengamatan lainnya (Sinuhaji, 2014).

4. Kesimpulan

Dari hasil eksplorasi terhadap pengujian dampak tanggung jawab dan wawasan kerja terhadap pelaksanaan representatif dengan menggunakan strategi direct relapse dan kecurigaan gaya lama (investigasi kontekstual di PT. Telkom Sadang Serang) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil uji pecahan (Uji T) didapatkan Beban Kerja sebesar 0,96 dengan nilai kepentingan 0,37, nilai Signifikansi berada di atas tingkat signifikansi yang sudah ditetapkan sebesar 5 persen ($\alpha = 0,05$) dimana 0,37 maka H_0 diterima dan H_1 tolak atau tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji pecahan (Uji T) diperoleh Pengalaman Kerja 6,471 dengan nilai kepentingan 0,00, penghargaan kepentingan berada di bawah tingkat kepentingan yang ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dimana 0,00 menyiratkan bahwa nilai lebih rendah dari 0,05 . Dari hasil didapatkan H_0 ditolak dan H_1 diakui atau ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari uji F diperoleh bahwa F yang ditentukan adalah 21,853 dengan nilai kepentingan 0,00 dapat dikatakan bahwa Beban Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara keseluruhan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada PT Telkom Sadang Serang. Diakui secara terukur (kritis)

Daftar Pustaka

- Becker, F. G., Cleary, M., Team, R. M., Holtermann, H., Analisis Struktur Kovarians Indeks Terkait Kesehatan untuk Lansia di Rumah, Berfokus pada perasaan Subyektif Kesehatan". *Syria Studies*, 7(1), 37–72.
- Hancock, & Mesahkati. (1988). Development of NASA-TLX. *Human Mental Workload. Advances in Psychology*, (52), 139–183.
- Hermawan. (2018). Variabel dependen dan Independen. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hidayat. (2015). Metode Regresi Linier. *Экономика Региона*, 32.
- Publik, P. (2020). Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *Jurnal Politico*, 9(4), 1–9.
- Sedarmayanti, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (D. Sumayyah, ed.). Bandung.
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*, 1(1), 11–22.
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149.
- Yulia, Y. (2019). *Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Strategi Asosiatif*. (2007), 45–61.
- Zamrodah, Y. (2016). *濟無No Title No Title No Title*. 15(2), 1–23.