

The Effect of Workload on Employee Performance at Plataran Indonesia

Jojo Jojo¹, Hanifah Zahra Ramdani¹, Nunik Nurmalasari¹, Kuncorosidi Kuncorosidi¹,
Mutqi Sopiawadi¹, Tigin Lugiani¹, Ana Frasipa²

¹ STIE Sutaatmadja Subang, Indonesia

² Universitas Subang, Indonesia

kangjojo06@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 11-02-2025

Tgl. Diterima : 21-07-2025

Tersedia Online : 30-09-2025

Keywords:

Workload, Plataran
Indonesia, Employee
Performance

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of workload on employee performance at Plataran Indonesia. Workload is one of the crucial factors that can influence the quality, productivity, and effectiveness of employee performance. Excessive workload may lead to stress, fatigue, and decreased motivation, while a balanced workload can improve effectiveness and achievement of organizational goals. This research employs a quantitative approach by distributing questionnaires to Plataran Indonesia employees as respondents. The collected data were analyzed using a simple regression analysis. The results of this study are expected to provide insights into the relationship between workload and employee performance, which can serve as a reference for Plataran Indonesia's management in developing human resource strategies.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aset krusial bagi setiap perusahaan dalam meraih tujuan bersama. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia menjadi sorotan utama, karena hal ini berdampak langsung pada pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Karyawan memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan perusahaan, dan oleh karena itu, manajemen yang efektif terhadap mereka menjadi suatu keharusan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat terhambat jika pengelolaan karyawan tidak dilakukan dengan baik dan benar,

sehingga menciptakan tantangan bagi terwujudnya kinerja karyawan yang optimal dan pencapaian tujuan perusahaan. (Khotimah & Yuliana, 2023).

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Karyawan bukan hanya sekadar pelaksana tugas, tetapi juga menjadi penggerak utama yang menentukan arah, keberlangsungan, dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja yang baik akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan, kualitas layanan, serta daya saing organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara efektif, salah satunya adalah beban kerja.

Beban kerja dapat dipahami sebagai sejumlah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu (Tarwaka, 2015).

Penurunan kinerja karyawan seringkali dipicu oleh berbagai faktor, dan salah satu penyebab utamanya adalah beban kerja yang berlebihan. Kesadaran terhadap beban kerja menjadi penting, karena tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga memiliki dampak besar pada kesuksesan perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan (Khotimah & Yuliana, 2023).

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, fenomena meningkatnya beban kerja karyawan menjadi hal yang umum dijumpai. Perkembangan teknologi, tuntutan konsumen yang semakin tinggi, serta kebutuhan perusahaan untuk terus berinovasi membuat setiap individu dituntut bekerja lebih cepat dan lebih efisien. Tekanan pekerjaan yang berlebihan ini, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat berimplikasi pada meningkatnya tingkat stres, menurunnya kepuasan kerja, hingga tingginya turnover karyawan. Hal ini membuktikan bahwa manajemen beban kerja bukan sekadar isu administratif, tetapi juga menjadi isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Beban kerja karyawan dan kompleksitas tugas adalah fungsi dari struktur organisasi. Bahkan dalam organisasi yang sama, persyaratan tugas karyawan bervariasi karena karyawan dengan pangkat yang sama mungkin diberi tugas yang tidak sama. Perbedaan beban

kerja mungkin sebagian besar dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan, bidang spesialisasi atau posisi dalam organisasi. Di sebagian besar organisasi, variabilitas beban kerja karyawan mungkin sebagian besar dipengaruhi oleh departemen tempat mereka bekerja. Tetapi bahkan dalam departemen yang sama, tidak ada jaminan bahwa beban kerja karyawan akan seimbang. Persepsi Karyawan tentang keseimbangan atau ketidakseimbangan beban kerja sebagai akibat dari perbedaan yang dirasakan antara beban kerjanya dan anggota organisasi lainnya dapat menyebabkan ketidakpuasan (Srivani, 2018).

Plataran Indonesia, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang hospitality, menghadapi tantangan yang khas dalam pengelolaan karyawannya. Industri hospitality sangat bergantung pada kualitas layanan dan pengalaman pelanggan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk selalu siap memberikan pelayanan terbaik, menjaga keramahan, serta mampu menghadapi dinamika operasional yang seringkali tidak menentu. Jadwal kerja yang padat, beban operasional yang tinggi, dan standar pelayanan yang ketat berpotensi menimbulkan tekanan yang besar bagi karyawan. Kondisi ini, apabila dibiarkan, dapat berdampak negatif pada performa kerja individu maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, industri hospitality memiliki karakteristik pekerjaan yang bersifat langsung berhubungan dengan manusia (*people-oriented*). Hal ini membuat kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas interaksi, sikap, serta profesionalisme dalam melayani tamu. Artinya, beban kerja yang terlalu berat tidak hanya memengaruhi hasil kerja, tetapi juga berpengaruh terhadap pengalaman pelanggan. Jika karyawan merasa terbebani, maka akan sulit bagi mereka untuk memberikan pelayanan prima yang menjadi ciri khas Plataran Indonesia.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan signifikan

antara beban kerja dan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan seringkali menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat stres, serta menurunnya kualitas pelayanan. Sebaliknya, ketika beban kerja diatur secara adil, karyawan merasa lebih termotivasi, lebih puas dengan pekerjaannya, dan lebih bersemangat dalam memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan dilakukan, terutama di sektor hospitality yang menekankan kualitas layanan sebagai keunggulan kompetitif.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah semakin tingginya beban kerja karyawan di era globalisasi dan persaingan bisnis, khususnya pada industri hospitality seperti Plataran Indonesia. Karyawan dituntut untuk selalu memberikan pelayanan prima dengan standar tinggi, jadwal kerja yang padat, serta dinamika operasional yang kompleks. Kondisi ini menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis yang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Menariknya, meskipun hasil survei menunjukkan mayoritas karyawan Plataran Indonesia mengalami beban kerja tinggi, kinerja mereka tetap berada pada kategori sangat tinggi. Fenomena inilah yang penting diteliti untuk memahami sejauh mana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana perusahaan dapat mengelola distribusi pekerjaan agar produktivitas tetap optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Plataran Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam hal distribusi beban kerja. Dengan adanya pemahaman yang baik mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih

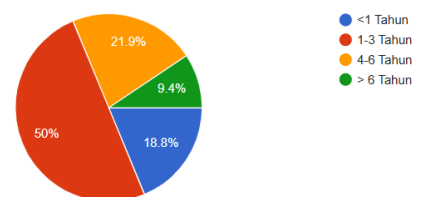
sehat, meningkatkan produktivitas, serta menjaga keberlangsungan usaha dalam jangka panjang.

Dalam sebuah organisasi, lamanya pengalaman kerja karyawan menjadi salah satu indikator penting untuk memahami dinamika tenaga kerja dan kestabilan organisasi. Data mengenai lama bekerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam merencanakan strategi pengembangan SDM, pelatihan, maupun program retensi karyawan.

Gambar berikut menyajikan distribusi lama bekerja karyawan di Plataran Indonesia berdasarkan hasil survei dari 32 responden. Informasi ini dapat memberikan gambaran mengenai proporsi pengalaman kerja karyawan, mulai dari yang baru bergabung hingga mereka yang telah lama berkontribusi di perusahaan.

Lama Bekerja di Plataran Indonesia

32 responses



Gambar 1.1
Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Sumber: data diolah peneliti, 2025

Diagram lingkaran pada gambar menunjukkan persentase karyawan berdasarkan lama bekerja di Plataran Indonesia. Sebanyak 50% karyawan memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun, 21,9% memiliki pengalaman 4–6 tahun, 18,8% bekerja kurang dari 1 tahun, dan 9,4% telah bekerja lebih dari 6 tahun. Data ini menekankan bahwa sebagian besar karyawan berada pada tahap awal hingga menengah dalam pengalaman kerjanya di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana beban kerja pada karyawan Plataran Indonesia?

2. Bagaimana kinerja karyawan pada karyawan Plataran Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Plataran Indonesia?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat beban kerja yang dialami karyawan di Plataran Indonesia.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan di Plataran Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Plataran Indonesia.

Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi akademisi maupun peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji isu serupa, terutama dalam konteks industri hospitality.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen Plataran Indonesia dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan distribusi beban kerja, peningkatan produktivitas, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah upaya organisasi untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan

aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pelepasan tenaga kerja agar penggunaan SDM menjadi efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Penting untuk dicatat bahwa sumber daya manusia bukanlah sekedar angka atau data statistik, tetapi merupakan individu yang memiliki peran dan kontribusi penting dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia keberadaannya sangat penting bagi perusahaan ketika mengelola, mengatur, dan memanfaatkan SDM yang dimiliki agar dapat berfungsi dengan efisien serta produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), disebut juga pengembangan sumber daya manusia, berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi. Sasaran utama MSDM adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi. Sebagai konsekuensinya, MSDM mencakup usaha-usaha untuk mengangkat kemajuan personal, kepuasan karyawan, dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan, MSDM memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa

mendatang sehingga menjadikan SDM organisasi menjadi SDM yang kompetitif. Kedua, implementasi fungsi MSDM secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan-perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas SDM yang tinggi,

serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu karyawan. Ketiga, evaluasi fungsi MSDM mencakup penilaian terhadap kebijakan MSDM untuk menentukan apakah berbagai kebijakan SDM benar-benar efektif.

Berikut ini adalah pengertiannya menurut beberapa ahli seperti Hasibuan, Sonny Sumarsono, M.T.E. Hariandja, Mary Parker Follett dan beberapa ahli lainnya.

1. Hasibuan (2003, h 244)

Menurut Hasibuan (2003, h 244), dia menyatakan pendapat kalau Sumber Daya Manusia ini adalah memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang.

Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya.

Sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. SDM biasanya meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Jadi untuk lebih jelasnya SDM ini adalah merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan.

Karena itu meskipun pada zaman sekarang peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas teknologi modern tidak akan berarti apa-apa.

Sebab Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan).

Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotional Quality* (EQ).

2. Mary Parker Follett

Mary Parker Follett menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah memiliki arti suatu seni yang dilakukan dengan tujuan organisasi atau perusahaan tertentu melalui pengaturan pihak lain (SDM) dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau pekerjaan yang dibutuhkan atau yang melakukan berbagai pekerjaan itu sendiri.

Lalu Mary Parker Follett disini juga menjelaskan kalau istilah ini memiliki arti yang terkait dengan para manajer untuk mencapai berbagai tujuan organisasi perusahaan dari berbagai setingan pihak lain dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dibutuhkan, atau melakukan berbagai pekerjaan itu sendiri.

Di mana arti dari manajemen sendiri memiliki cakupan yang cukup luas. Namun demikian jika dilihat dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia bukan hanya untuk keperluan material ataupun financial saja.

3. Mathis dan Jackson (2006, H.3)

Menurut Mathis dan Jackson dijelaskan bahwa SDM ini adalah merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi.

Dimana organisasi tersebut memiliki tujuan untuk memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai yang diinginkan.

4. M.T.E. Hariandja (2002, H 2)

Seorang ahli bernama M.T.E. Hariandja memiliki pendapat kalau Sumber Daya Manusia ini adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan selain tentunya modal usaha.

Karena itu, menurut M.T.E. Hariandja SDM ini sangat diperlukan untuk dikelola dengan sangat baik agar efisiensi dan efektivitas perusahaan terus meningkat kedepannya.

5. William R. Tracey

William R Tracey mendefinisikan Sumber Daya Manusia dalam "*The Human Resources Glossarium*," sebagai "Orang-orang yang menjadi staf dan mengoperasikan sebuah organisasi atau perusahaan".

Jadi menurut William R Tracey Sumber daya manusia merujuk pada semua orang yang Anda atau perusahaan pekerjakan (karyawan).

Human Resource Management seperti HR juga merupakan fungsi dalam sebuah organisasi yang berhubungan dengan karyawan dan masalah yang berkaitan dengan karyawan.

Misalnya seperti kompensasi dan tunjangan, merekrut karyawan, karyawan onboarding, manajemen kinerja, pelatihan SDM, dan pengembangan budaya organisasi perusahaan.

2. Beban Kerja (Workload)

Beban kerja merupakan jumlah aktivitas yang harus diselesaikan seseorang dalam periode tertentu dengan keterbatasan kemampuan fisik dan mental. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja terbagi menjadi tiga aspek:

- **Beban Kerja Fisik:** meliputi aktivitas yang mengandalkan tenaga, misalnya berdiri lama, mengangkat barang, atau aktivitas berulang yang menimbulkan kelelahan fisik.

- **Beban Kerja Mental:** berkaitan dengan pemikiran, konsentrasi, dan pengambilan keputusan. Semakin kompleks tugas, semakin tinggi beban kerja mental.
- **Beban Kerja Psikologis:** meliputi tekanan emosi, stres, dan perasaan tertekan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

Beban kerja karyawan dan kompleksitas tugas adalah fungsi dari struktur organisasi. Bahkan dalam organisasi yang sama, persyaratan tugas karyawan bervariasi karena karyawan dengan pangkat yang sama mungkin diberi tugas yang tidak sama. Perbedaan beban kerja mungkin sebagian besar dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan, bidang spesialisasi atau posisi dalam organisasi. Di sebagian besar organisasi, variabilitas beban kerja karyawan mungkin sebagian besar dipengaruhi oleh departemen tempat mereka bekerja. Tetapi bahkan dalam departemen yang sama, tidak ada jaminan bahwa beban kerja karyawan akan seimbang. Persepsi Karyawan tentang keseimbangan atau ketidakseimbangan beban kerja sebagai akibat dari perbedaan yang dirasakan antara beban kerjanya dan anggota organisasi lainnya dapat menyebabkan ketidakpuasan (Sravani, 2018).

Beban kerja karyawan, antara lain, mengacu pada intensitas penugasan pekerjaan (Nwinyokpugi, 2018). Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditugaskan atau diharapkan dari seorang pekerja dalam periode waktu tertentu. Beban kerja karyawan juga didefinisikan sebagai hubungan yang dirasakan antara jumlah kemampuan pemrosesan mental atau sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas (Hart dan Staveland, 1998).

3. Kinerja Karyawan (Employee Performance)

Menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu (kemampuan, motivasi,

pengalaman), faktor psikologis (sikap, kepribadian, persepsi), dan faktor organisasi (kepemimpinan, struktur, beban kerja).

Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2012). Apabila karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang memadai maka suatu organisasi atau perusahaan dapat meringankan beban kerja karyawan sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017):

1. **Kualitas Kerja** – ketepatan, ketelitian, dan standar hasil.
2. **Kuantitas Kerja** – jumlah output yang dihasilkan sesuai target.
3. **Ketepatan Waktu** – kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.
4. **Kehadiran & Disiplin** – konsistensi hadir dan mematuhi aturan.
5. **Kerja Sama** – kemampuan bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan
1	Khotimah & Yuliana (2023)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Plataran Bromo	Pendekatan kuantitatif dengan regresi sederhana	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan menggunakan variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan
2	Amandawati & Koerniawaty (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Kuantitatif dengan regresi berganda (PLS)	Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh	Persamaan menggunakan variabel Beban Kerja, Lingkungan

		Karyawan di Hotel Plataran Ubud		garuh signifikan terhadap kinerja	Kerja, dan Kinerja Karyawan
3	Jurnal UIT (2022)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BRI Tolitoli	Kuantitatif, analisis regresi sederhana	Workload berpengaruh positif signifikan dengan kontribusi 21,5%	Persamaan menggunakan variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan
4	ITS Mandiri (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kejar Jember	Kuantitatif, analisis regresi berganda	Workload bersama motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan menggunakan variabel Beban Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian literatur, berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Khotimah dan Yuliana (2023) menemukan bahwa beban kerja secara langsung memengaruhi kinerja karyawan di Hotel Plataran Bromo. Penelitian Amandawati dan Koerniawaty (2022) menambahkan variabel lingkungan kerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Plataran Ubud. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh ITS Mandiri (2023) menekankan adanya kontribusi motivasi sebagai variabel yang

memoderasi hubungan beban kerja terhadap kinerja, sedangkan penelitian Widodo dan Widiyawan (2021) membuktikan bahwa beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan. Secara keseluruhan, hasil penelitian terdahulu konsisten bahwa tingginya beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik melalui penurunan motivasi, peningkatan tekanan, maupun penurunan produktivitas jika tidak dikelola dengan baik.

Sedangkan penelitian ini memperkuat temuan-temuan tersebut dengan fokus pada Plataran Indonesia sebagai objek penelitian. Melalui pendekatan kuantitatif dengan regresi sederhana dan pengolahan data menggunakan SPSS, penelitian ini melibatkan 32 responden yang merupakan karyawan Plataran Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berada pada kategori tinggi sebesar 81%, sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi yaitu 87,7%. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun karyawan mampu menjaga kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kerja sama tim, tingginya beban kerja tetap berdampak pada kondisi fisik, psikologis, serta penurunan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya mendukung hasil penelitian terdahulu, tetapi juga memberikan kontribusi tambahan berupa bukti empiris terbaru dalam konteks industri hospitality. Hal ini menekankan pentingnya strategi manajemen beban kerja agar karyawan dapat mempertahankan kinerja optimal sekaligus meminimalisasi dampak negatif yang ditimbulkan oleh beban kerja yang tinggi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Dessler (2015), MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan. Selanjutnya, penelitian oleh

Priyono (2016) menegaskan bahwa MSDM tidak hanya mengelola tenaga kerja, tetapi juga merancang strategi untuk mengembangkan potensi manusia agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian oleh Wibowo (2017) menemukan bahwa penerapan praktik MSDM yang baik, seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan, terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sunyoto (2018) yang menyatakan bahwa MSDM modern harus berfokus pada penciptaan nilai melalui pengelolaan talenta, peningkatan keterlibatan karyawan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Selain itu, studi yang dilakukan oleh Sutanto & Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa peran MSDM tidak hanya administratif, tetapi juga strategis, yaitu sebagai mitra bisnis dalam mendukung keunggulan kompetitif organisasi. Hal ini didukung oleh temuan Taufiqurokhman (2020) yang menekankan pentingnya digitalisasi MSDM dalam era industri 4.0, di mana HR dituntut mampu mengintegrasikan teknologi untuk mendukung efisiensi sekaligus meningkatkan kualitas pengelolaan karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa MSDM terus berkembang dari fungsi tradisional yang berorientasi administratif menjadi fungsi strategis yang menekankan pada pengembangan talenta, keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan digitalisasi.

Beban kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja mencakup aspek fisik, mental, dan psikologis yang dituntut dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, sementara beban kerja yang seimbang justru dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

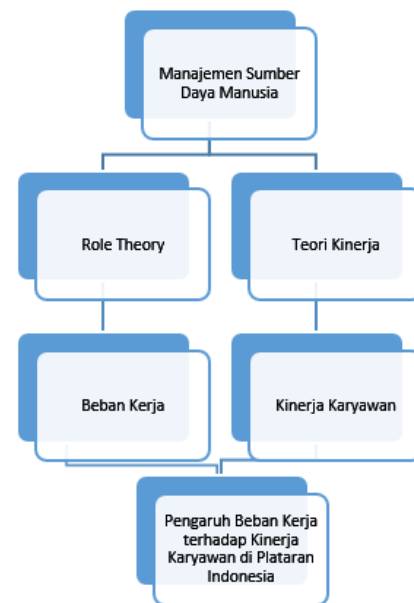
Kinerja karyawan, menurut Hasibuan (2017), adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam keberhasilan perusahaan, khususnya dalam industri hospitality seperti Plataran Indonesia, yang menuntut pelayanan prima, konsistensi, serta interaksi yang berkualitas dengan pelanggan.

Sumber daya manusia menjadi aset krusial bagi setiap perusahaan dalam meraih tujuan bersama. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia menjadi sorotan utama, karena hal ini berdampak langsung pada pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Karyawan memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan perusahaan, dan oleh karena itu, manajemen yang efektif terhadap mereka menjadi suatu keharusan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat terhambat jika pengelolaan karyawan tidak dilakukan dengan baik dan benar, sehingga menciptakan tantangan bagi terwujudnya kinerja karyawan yang optimal dan pencapaian tujuan perusahaan. (Khotimah & Yuliana, 2023).

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Khotimah & Yuliana (2023) di Hotel Plataran Bromo menemukan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Amandawati & Koerniawaty (2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja turut memperkuat hubungan tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingginya beban kerja cenderung berdampak pada penurunan kinerja, meskipun dalam konteks tertentu karyawan tetap berupaya menjaga performa optimal.

Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada karyawan Plataran Indonesia. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki beban kerja yang tinggi (81%). Meskipun demikian, kinerja karyawan tetap berada pada kategori sangat tinggi (87,7%). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mampu menjaga kualitas kerja dan ketepatan waktu, tingginya beban

kerja tetap memberi dampak pada aspek motivasi dan kondisi psikologis mereka.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dapat dijelaskan bahwa beban kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Sementara itu, Hasibuan (2017) menekankan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan, pengalaman, serta kesungguhan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi, termasuk beban kerja.

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja. Khotimah & Yuliana (2023) menemukan bahwa beban kerja secara langsung memengaruhi kinerja karyawan di Hotel Plataran Bromo. Amandawati & Koerniawaty (2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja dapat memperkuat hubungan tersebut, sementara Widodo & Widiyawan (2021) membuktikan adanya pengaruh signifikan

beban kerja terhadap kinerja di sektor perbankan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka cenderung berdampak pada penurunan kinerja karyawan, meskipun dalam beberapa konteks karyawan tetap berusaha menjaga performa optimal.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang mencakup jumlah tugas, tenggat waktu, dan kompleksitas pekerjaan merupakan salah satu faktor kunci dalam memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada konteks dan variabel perantara seperti stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di Plataran Indonesia. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja mencakup aspek fisik, mental, dan psikologis. Hasil survei menunjukkan bahwa beban kerja karyawan tergolong tinggi yaitu sebesar 81%, di mana banyak karyawan merasakan waktu penyelesaian pekerjaan kurang memadai, adanya tugas tambahan yang mengganggu, serta beban kerja yang menimbulkan kelelahan fisik dan tekanan psikologis. Sementara itu, kinerja karyawan yang didefinisikan Hasibuan (2017) sebagai hasil kerja berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu, justru berada pada kategori sangat tinggi sebesar 87,7%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi, karyawan masih mampu menjaga kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama tim, meskipun sebagian di antaranya mengalami penurunan motivasi saat beban kerja meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Khotimah & Yuliana, 2023; Amandawati & Koerniawaty, 2022) yang menegaskan bahwa beban

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunkan motivasi, sementara pembagian beban kerja yang seimbang justru mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui analisis data numerik dan uji statistik. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini yang akan diteliti yaitu Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Plataran Indonesia.

3.3. Definisi Operasional

Didalam suatu variabel penelitian terkandung konsep yang dilihat dan diukur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X)
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber utama misalnya melalui kuesioner, wawancara, observasi, maupun angket kepada responden untuk menjawab masalah penelitian secara spesifik.

Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data langsung pada obyek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan secara langsung kepada para responden yang sudah dijadikan sampel, kuesioner yang diberikan kepada para responden berisi

beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang bertujuan untuk mengukur pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Plataran Indonesia.

Kuisisioner

Teknik pengumpulan data berupa kuisisioner yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan melalui google form kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuisisioner akan diberikan kepada karyawan Plataran Indonesia.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan dan disajikan sebelumnya oleh pihak lain bisa dalam bentuk buku, laporan, dokumentasi perusahaan, arsip, atau publikasi ilmiah dan digunakan kembali oleh peneliti untuk keperluan analisis yang relevan. Menurut Husein Umar (2013), data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan cara menelaah berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, laporan penelitian terdahulu, maupun sumber resmi di internet.

3.5 Tabel Operasional Variabel

Operasional variabel adalah cara menjabarkan variabel penelitian ke dalam bentuk yang jelas, spesifik, dan terukur melalui indikator serta skala pengukuran.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Deskripsi	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X)	Menurut Tarwaka (2015), beban kerja merupakan jumlah	Fisik	Aktivitas berulang, lamanya waktu kerja, kelelahan fisik	Interval

	aktivitas yang harus diselesaikan seseorang dalam periode tertentu dengan keterbatasan kemampuan fisik, mental, dan psikologis. Beban kerja berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik, stres, dan penurunan motivasi.	Mental	Konsentrasi tinggi, kompleksitas tugas, tekanan waktu	
		Psikologis	Stres kerja, tekanan emosi, perasaan terbebani	
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis,	Kualitas Kerja	Ketelitian, ketepatan, standar hasil kerja	Interval
		Kuantitas Kerja	Jumlah pekerjaan sesuai target	
		Ketepatan Waktu	Penyelesaian tugas sesuai jadwal	
		Kehadiran & Disiplin	Konsistensi hadir, mematuhi aturan	
		Kerja Sama	Kemampuan bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan	

	dan organisasi.			
--	-----------------	--	--	--

502-656	Cukup Baik
657-811	Baik
812-966	Sangat Baik

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini penulis melakukan skala pengukuran yaitu diukur dengan menggunakan skalah Interval. Skala likert merupakan mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang sebuah fenomena sosial yang sedang terjadi pada saat itu (Sugiono, 2016).

Tabel 3.2
Bobot Nilai Skala Interval

Pernyataan	Nilai
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Kurang Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

Rumus untuk mengetahui nilai kuesioner tertinggi dan terendah dari variabel bebas dan terikat dapat ditentukan dengan mengalikan jumlah kuesioner, jumlah pernyataan variabel, dan nilai skor tertinggi dan terendah dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja

- Total skor tertinggi : $32 \times 6 \times 5 = 960$
- Total skor terendah : $32 \times 6 \times 1 = 192$

Kedua nilai tersebut yaitu 960 dan 192 diselisihsikan lalu dibagi 5 ($960 - 192 : 5 = 154$), sehingga rentang nilai dari masing-masing kelas interval untuk variabel X yang dimaksud apabila total nilai kuesioner yang didapat adalah:

Kelas Interval	Keterangan
192-346	Sangat Tidak Baik
347-501	Kurang Baik

Tabel 3.3

Kelas Interval Beban Kerja (X)

Sumber: Olahan penulis, 2025

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- Total skor tertinggi : $32 \times 6 \times 5 = 960$
- Total skor terendah : $32 \times 6 \times 1 = 192$

Kedua nilai tersebut yaitu 960 dan 192 diselisihsikan lalu dibagi 5 ($960 - 192 : 5 = 154$), sehingga rentang nilai dari masing-masing kelas interval untuk variabel Y yang dimaksud apabila total nilai kuesioner yang didapat adalah:

Tabel 3.4

Kelas Interval Kinerja Karyawan (Y)

Kelas Interval	Keterangan
192-346	Sangat Tidak Baik
347-501	Kurang Baik
502-656	Cukup Baik
657-811	Baik
812-966	Sangat Baik

Sumber: Olahan penulis, 2025

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi objek generalisasi hasil penelitian. Populasi bisa berupa manusia, benda, peristiwa, ataupun gejala.

Menurut Sugiyono (2019:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Plataran Indonesia.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan teknik tertentu dan dianggap dapat mewakili populasi.

Menurut Arikunto (2010:174), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Menurut Roscoe menyatakan bahwa sampel penelitian yang layak adalah antara 30 sampai dengan 500. Berdasarkan kedua teori tersebut maka penelitian ini memutuskan untuk menentukan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Kriteria sampel adalah karyawan Plataran Indonesia.

3.6 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah proses untuk menilai seberapa baik data yang tersedia dalam memenuhi kriteria tertentu seperti akurasi, konsistensi, kelengkapan, validitas, dan ketepatan waktu. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa data tersebut layak digunakan dalam analisis, pelaporan, atau pengambilan keputusan.

Tahap ini adalah fase yang krusial dan menentukan dalam penelitian. Pada tahap ini, data diolah dengan cara yang memungkinkan penarikan kesimpulan yang valid untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode yang digunakan untuk analisis adalah regresi linier sederhana. Untuk memastikan kualitas data, penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian (misalnya kuesioner, angket, atau tes) benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2019), Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, menggunakan derajat kebebasan $df=n-2$ dan tingkat signifikansi 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Metode yang digunakan dalam uji ini adalah korelasi, di mana setiap skor item pada kuesioner dikorelasikan dengan total skor dari item dalam satu variabel. Untuk menilai validitas setiap item, digunakan kriteria sebagai berikut:

Dengan menggunakan aplikasi SPSS, validitas dapat dianalisis melalui uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0,05:

- Jika nilai signifikansi yang dihitung $>0,05$, variabel tersebut tidak valid.
- Jika nilai signifikansi yang dihitung $<0,05$, variabel tersebut valid, atau dengan cara lain:
- Jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika r hitung positif namun r hitung $< r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- Jika r hitung $> r$ tabel tetapi bernilai negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan dalam pengukuran berulang kali pada objek yang sama. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2019), Reliabilitas adalah sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa konsistensi internal antarbutir pertanyaan cukup tinggi sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar (misalnya: 0,812). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dipercaya untuk digunakan dalam mengukur variabel beban kerja dan kinerja karyawan.

c. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan data penelitian sebagaimana adanya, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis ini membantu peneliti memahami karakteristik data melalui penyajian angka-angka sederhana seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), median, modus, serta standar deviasi.

Menurut Sugiyono (2019:207), Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap penting dalam analisis regresi yang bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan menghasilkan estimasi yang valid, tidak bias, dan efisien. Model regresi yang baik harus memenuhi beberapa asumsi dasar agar hasil pengujian hipotesis dapat dipercaya.

Menurut Ghozali (2018), Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang diperoleh benar-benar dapat digunakan untuk memprediksi dan tidak menimbulkan masalah dalam estimasi.

Uji asumsi klasik adalah serangkaian uji yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan agar hasil analisisnya valid. Dalam asumsi klasik ini, terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya Chi-Square, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera.

Ghozali (2018, diperbarui pada 2020): Ghozali menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel atau residual dari model regresi berdistribusi normal. Dia menyebutkan beberapa metode yang sering digunakan untuk uji normalitas, seperti uji Kolmogorov-Smirnov dan uji Shapiro-Wilk. keputusan tentang normalitas dapat diambil berdasarkan nilai probabilitas (Asymptotic Significance), yaitu:

1. Jika probabilitas lebih dari 0,05, maka distribusi model regresi dianggap normal.
2. Jika probabilitas kurang dari 0,05, maka distribusi model regresi dianggap tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik pada model

regresi, yaitu ketidak samaan varian dari residual pada setiap nilai prediktor. Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu memiliki varian residual yang sama pada setiap nilai observasi.

Menurut Ghozali (2018:137), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Apabila terjadi heteroskedastisitas, maka hasil estimasi regresi menjadi tidak efisien dan uji signifikansi koefisien regresi dapat memberikan kesimpulan yang menyesatkan. Oleh karena itu, pengujian ini penting dilakukan sebelum menarik kesimpulan dari model regresi.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui dua pendekatan, yaitu:

1. Uji Scatterplot

- Uji ini dilakukan dengan melihat penyebaran titik-titik antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID).
- Apabila titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Sebaliknya, jika titik-titik membentuk pola tertentu (misalnya bergelombang, melebar, atau menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Glejser

- Uji ini dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.

- Apabila nilai signifikansi (Sig.) dari uji Glejser $> 0,05$, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.
- Namun, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat heteroskedastisitas.

Dengan demikian, uji heteroskedastisitas menjadi salah satu syarat penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik sehingga hasil analisis regresi dapat dipercaya dan digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan tahap penting dalam penelitian kuantitatif untuk membuktikan apakah dugaan atau pernyataan yang diajukan peneliti (hipotesis penelitian) terbukti secara empiris melalui data yang dikumpulkan. Hipotesis biasanya dirumuskan dalam dua bentuk, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

Menurut Sugiyono (2019), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah:

- **H_0 (Hipotesis Nol):** Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- **H_1 (Hipotesis Alternatif):** Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis tersebut, digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Uji signifikansi dilakukan melalui:

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X = beban kerja) berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel dependen (Y = kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai $\text{Sig.} < 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak, H_1 diterima (terdapat pengaruh signifikan).

Jika nilai $\text{Sig.} \geq 0,05 \rightarrow H_0$ diterima, H_1 ditolak (tidak terdapat pengaruh signifikan).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (beban kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan).

Nilai R^2 berada pada rentang 0–1. Semakin mendekati 1, semakin besar pengaruh beban kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

3.9 Analisis Regresi Linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan ketika penelitian hanya melibatkan satu variabel bebas yang diduga memengaruhi variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2019), Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh **beban kerja (X)** terhadap **kinerja karyawan (Y)**.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \epsilon$$

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta (nilai Y jika $X = 0$)

b = Koefisien regresi (besar perubahan Y jika X bertambah satu satuan)

X = Variabel independen (beban kerja)

e = Error (faktor kesalahan)

Jika $b > 0$, maka hubungan positif: semakin tinggi beban kerja, semakin meningkat kinerja karyawan.

Jika $b < 0$, maka hubungan negatif: semakin tinggi beban kerja, semakin menurun kinerja karyawan.

3.10 Uji Signifikansi Regresi

a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini dipakai untuk menguji hipotesis parsial.

Menurut Ghazali (2018), Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh **beban kerja (X)** terhadap **kinerja karyawan (Y)**.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai **Sig. $< 0,05$** , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (artinya terdapat pengaruh signifikan).
- Jika nilai **Sig. $\geq 0,05$** , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (artinya tidak terdapat pengaruh signifikan).

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : Distribusi t : Koefisien korelasi parsial

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang $0 \leq R^2 \leq 1$.

Jika R^2 mendekati 0 $\rightarrow$ kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Jika R^2 mendekati 1 $\rightarrow$ variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh variasi variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2019), Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien Determinasi

Rs = Koefisien Regresi

Dimana jika Kd = 0 maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah, sedangkan Kd = 1 berarti variabel X terhadap variabel Y kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Statistik Deskriptif Karakteristik Responden

Dalam pembahasan ini menjelaskan mengenai responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Plataran Indonesia yang memiliki identitas beragam terdiri dari jenis kelamin, usia, Bagian / departemen bekerja, dan lama bekerja. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Plataran Indonesia .

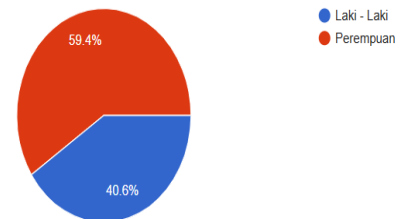
Dengan disebarkan kepada responden dan dilakukannya pengecekan data hasil pengisian kuesioner, yakni dengan keabsahan data, Maka data hasil

pengisian kuesioner di dapatkan 32 Responden.

a. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin

32 responses



Gambar 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: data diolah peneliti, 2025

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	13
2	Perempuan	19
Total		32

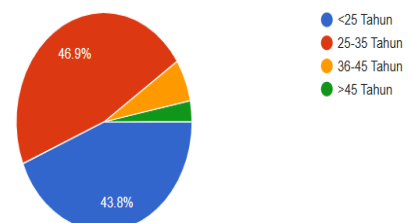
Sumber: data diolah peneliti, 2025

Dari gambar dan tabel 4.1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 32 responden, sebanyak 59,4% merupakan perempuan, sedangkan 40,6% merupakan laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan Plataran Indonesia yang menjadi responden penelitian adalah perempuan.

b. Usia Responden

Usia anda

32 responses



Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Usia
Sumber: data diolah peneliti, 2025

Tabel 4.2**Data Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah
1	<25 Tahun	14
2	25-35 Tahun	15
3	36-45 Tahun	2
4	>45 Tahun	1
Total		32

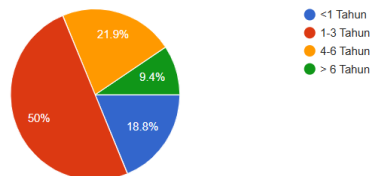
Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 4.2 dan tabel 4.2 menunjukkan distribusi responden berdasarkan usia. Dari total 32 responden, mayoritas berusia 25–35 tahun sebesar 46,9%. Sementara itu, responden berusia di bawah 25 tahun berjumlah 43,8%. Adapun responden dengan usia 36–45 tahun hanya sebesar 6,3%, dan responden yang berusia lebih dari 45 tahun sebesar 3,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Plataran Indonesia berada pada usia produktif, khususnya rentang usia 25–35 tahun dan <25 tahun.

c. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja di Plataran Indonesia

32 responses



Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Tabel 4.3**Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Usia	Jumlah
1	<1 Tahun	6
2	1-3 Tahun	16
3	4-6 Tahun	7
4	>6 Tahun	3
Total		32

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Dari gambar dan tabel 4.3 menunjukkan menunjukkan distribusi

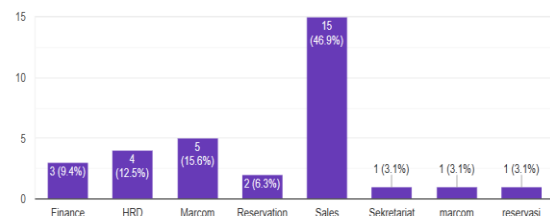
responden berdasarkan lama bekerja di Plataran Indonesia. Dari total 32 responden, sebagian besar memiliki masa kerja 1–3 tahun yaitu sebesar 50%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 4–6 tahun berjumlah 21,9%, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebesar 18,8%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun sebesar 9,4%. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden penelitian relatif masih baru bekerja di Plataran Indonesia, dengan dominasi masa kerja 1–3 tahun.

d. Bagian / Departemen Responden

Bagian/ Departemen Tempat Anda Bekerja

Copy chart

32 responses



Gambar 4.4
Responden Berdasarkan Bagian/Departemen

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Tabel 4.4**Data Responden Berdasarkan Bagian/Departemen**

No	Bagian/Departemen	Jumlah
1	Finance	3
2	HRD	4
3	Marcom	6
4	Reservation	3
5	Sekretariat	1
6	Sales	15
Total		32

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Dari gambar dan tabel 4.4 menunjukkan distribusi responden berdasarkan bagian atau departemen tempat mereka bekerja di Plataran Indonesia. Dari total 32 responden, mayoritas berasal dari departemen Sales yaitu sebanyak 15 orang (46,9%).

Selanjutnya, responden dari departemen Marcom berjumlah 6 orang (18,7%), HRD sebanyak 4 orang (12,5%), Finance sebanyak 3 orang (9,4%), dan Reservation sebanyak 3 orang (9,4%). Sementara itu, responden dari departemen Sekretariat, berjumlah 1 orang (3,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian berasal dari departemen Sales.

4.2 Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah teknik untuk mengukur seberapa akurat alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian untuk mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang didapatkan setelah penelitian merupakan data yang valid.

Uji validitas penting dilakukan dalam penelitian untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang ingin diukur dengan benar. Misalnya, jika ingin mengukur tingkat kecemasan, maka instrumen yang digunakan harus dapat mengukur tingkat kecemasan dengan benar dan tidak tercampur dengan variabel lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS versi 25 untuk melakukan pengujian kualitas data dengan metode Scale Reliability Analysis. Uji signifikansi pada uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r Hitung dengan r Tabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai r Hitung lebih besar dari r Tabel dan bersifat positif, maka pernyataan atau indikator tersebut dianggap valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner
mengenai Beban Kerja (X)

No	r hitung (Pearson Correlati on)	r tabel (5%, N=32)	Keterang an
1	0,578	0,349	Valid
2	0,544	0,349	Valid
3	0,572	0,349	Valid
4	0,613	0,349	Valid
5	0,516	0,349	Valid
6	0,623	0,349	Valid

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner
mengenai Kinerja Karyawan(Y)

N o	r hitung (Pearson Correlation)	r tabel (5%, N=32 = 0,349)	Keteranga n
1	0,732	0,349	Valid
2	0,746	0,349	Valid
3	0,874	0,349	Valid
4	0,859	0,349	Valid
5	0,931	0,349	Valid
6	0,862	0,349	Valid

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Hasil analisis data menunjukkan bahwa perhitungan uji validitas menunjukkan semua nilai r Hitung lebih besar dari r Tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Ketentuan	Keterangan
X	0,585	6	$\geq 0,60$	Cukup Reliabel
Y	0,904	6	$\geq 0,60$	Sangat Reliabel

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, variabel X memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,585 yang berarti termasuk kategori cukup reliabel meskipun masih sedikit di bawah standar umum 0,60. Sementara variabel Y memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,904, yang menunjukkan instrumen penelitian pada variabel ini sangat reliabel, karena berada jauh di atas batas minimum. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Statistik Deskriptif

a. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden mengenai Beban Kerja

Tanggapan Responden mengenai Beban Kerja (X) Pada bagian ini, mendeskripsikan tanggapan responden terhadap Personal Selling berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan melalui Google Form. Kuesioner yang diberikan berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberi skor dengan menggunakan skala Interval.

Di bawah ini merupakan tanggapan responden mengenai Beban kerja berdasarkan indikator. Dapat dilihat dari tabel 4.

No	Pernyataan	Tingkat Penilaian					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		1	2	3	4	5			
1	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	2	0	6	4	2	136	96	14,2
2	Saya merasa beban kerja saya terkadang terlalu berat	0	0	8	6	1	138	96	14,4

3	Waktu yang diberikan perusahaan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya	9	3	7	4	9	97	96	10,1
4	Beban kerja sering membuat saya merasa lelah secara fisik	0	0	6	5	2	143	96	14,9
5	Beban kerja yang tinggi memengaruhi kondisi psikologis saya (stres, tekanan)	0	1	6	3	2	142	96	14,8
6	Tugas tambahan di luar pekerjaan utama membuat pekerjaan utama saya terganggu	5	1	6	3	1	122	96	12,7
Total							778	5760	81

Gambar 4.8
Pernyataan Beban Kerja (X)

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai beban kerja, diperoleh skor aktual sebesar 778 dari skor ideal 5760 atau sebesar 81%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Secara rinci, terdapat beberapa temuan penting pada setiap pernyataan. Pernyataan pertama, mengenai kesesuaian beban kerja dengan tanggung jawab pekerjaan, memperoleh skor 136 (14,2%). Artinya, sebagian besar karyawan merasa beban kerja yang mereka terima sudah sesuai dengan tanggung jawab, meskipun belum sepenuhnya ideal. Pada pernyataan kedua, terkait beban kerja yang dirasakan terlalu berat, tercatat skor 138 (14,4%) yang menunjukkan cukup banyak karyawan menilai beban kerja terasa memberatkan.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga mengenai kecukupan waktu yang diberikan perusahaan, diperoleh skor 97 (10,1%) yang merupakan nilai terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang memadai. Pernyataan keempat mengenai beban kerja yang menimbulkan kelelahan fisik memperoleh skor 143 (14,9%) sebagai nilai tertinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap kondisi fisik karyawan. Hal serupa terlihat pada pernyataan kelima mengenai dampak psikologis, yang memperoleh skor 142 (14,8%), menunjukkan bahwa tingginya beban kerja juga berdampak pada kondisi stres dan tekanan mental.

Adapun pernyataan keenam mengenai tugas tambahan di luar pekerjaan utama memperoleh skor 122 (12,7%). Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian karyawan merasa tugas tambahan dapat mengganggu penyelesaian pekerjaan utama. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan cukup tinggi dan berdampak pada aspek fisik, psikologis, serta manajemen waktu kerja.

b. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan

Pada bagian ini, mendeskripsikan tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan melalui Google Form. Kuesioner yang diberikan berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberi skor dengan menggunakan skala Interval.

Di bawah ini merupakan tanggapan responden mengenai Kinerja Penjualan berdasarkan indikator. Dapat dilihat dari tabel 4.

No	Pernyataan	Tingkat Penilaian					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		1	2	3	4	5			

1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan.	0	1	4	5	2	144	960	15
2	Saya selalu berusaha menjaga kualitas hasil kerja.	0	1	2	6	3	147	960	15,3
3	Saya dapat bekerja secara efektif meskipun dalam tekanan.	0	1	4	5	2	144	960	15
4	Saya merasa motivasi kerja saya tetap tinggi meski beban kerja meningkat.	3	2	2	5	0	133	960	13,9
5	Saya mampu bekerja sama dengan tim meskipun beban kerja tinggi.	0	1	6	6	1	139	960	14,5
6	Beban kerja memengaruhi produktivitas saya di kantor.	1	1	7	4	1	135	960	14,1
							842	5760	87,7

Gambar 4.9
Pernyataan Kinerja Karyawan(Y)
Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner mengenai **kinerja karyawan**, diperoleh skor aktual sebesar 842 dari skor

ideal 5760 atau sebesar 87,7%. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori **sangat tinggi**.

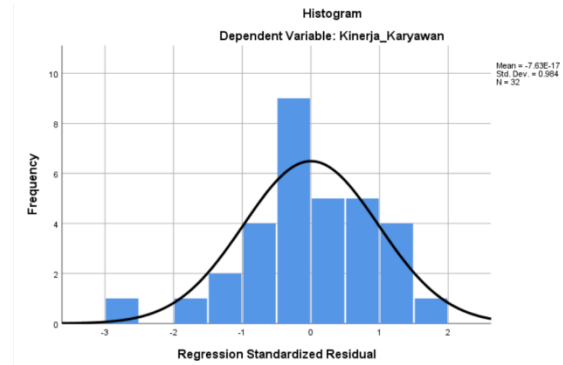
Secara rinci, pernyataan pertama mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu memperoleh skor 144 (15%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu bekerja tepat waktu sesuai target yang ditentukan. Pada pernyataan kedua, terkait usaha menjaga kualitas hasil kerja, skor yang diperoleh sebesar 147 (15,3%) yang merupakan nilai tertinggi. Artinya, karyawan memiliki komitmen yang sangat baik untuk menjaga kualitas pekerjaan meskipun dalam kondisi beban kerja tinggi. Pernyataan ketiga mengenai kemampuan bekerja efektif dalam tekanan memperoleh skor 144 (15%), menunjukkan bahwa karyawan tetap dapat mempertahankan efektivitas kerja meski menghadapi tekanan. Namun, pada pernyataan keempat mengenai motivasi kerja meskipun beban meningkat, skor yang diperoleh lebih rendah yaitu 133 (13,9%), mengindikasikan bahwa sebagian karyawan mengalami penurunan motivasi saat beban kerja meningkat.

Pada pernyataan kelima terkait kemampuan bekerja sama dalam tim meskipun beban kerja tinggi, diperoleh skor 139 (14,5%), menunjukkan bahwa karyawan tetap memiliki kemampuan kerja sama yang baik. Sedangkan pernyataan keenam mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas memperoleh skor 135 (14,1%). Artinya, meskipun kinerja cenderung tinggi, beban kerja tetap memberi pengaruh pada tingkat produktivitas individu.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kinerja yang sangat baik ditandai dengan komitmen menjaga kualitas, ketepatan waktu, serta kerja sama tim. Namun demikian, aspek motivasi kerja masih perlu diperhatikan karena adanya indikasi penurunan saat beban kerja meningkat.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Grafik Histogram

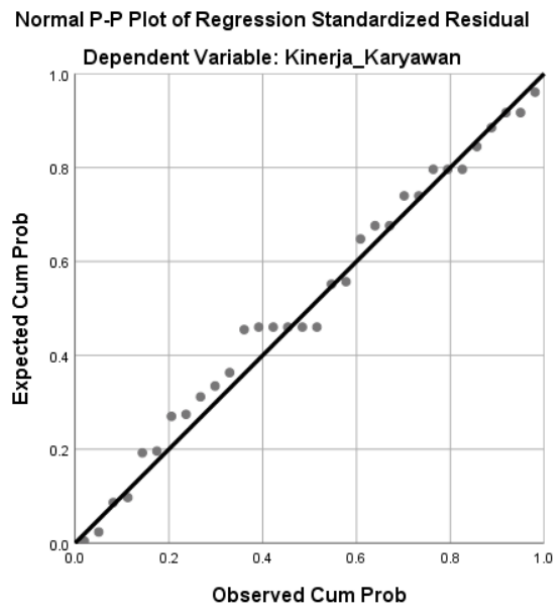


Gambar 4.10
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
Sumber: Diolah peneliti, 2025

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar histogram standardized residual. Histogram menunjukkan bahwa distribusi residual berbentuk mendekati kurva normal dengan rata-rata (mean) sebesar $-7,63E-17$ yang mendekati angka 0 dan standar deviasi sebesar 0,984 yang mendekati angka 1. Sebagian besar data residual berada pada kisaran -1 hingga +1 dengan frekuensi tertinggi di sekitar nilai 0, sedangkan pada nilai ekstrim (-3 dan +2) hanya terdapat sedikit data.

Berdasarkan pola histogram yang membentuk kurva lonceng (bell-shaped) dan sebaran data residual yang simetris, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

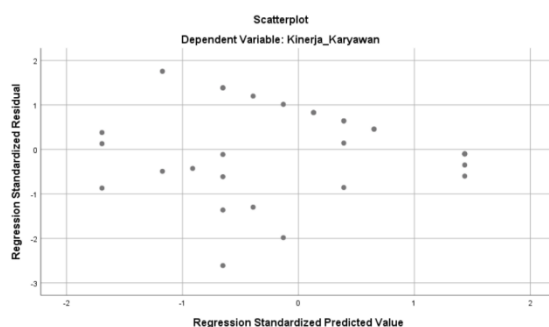
2. Uji Normalitas P-Plot



Gambar 4.11
Hasil Uji Normalitas P-Plot
Sumber: Diolah peneliti, 2025

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Diolah peneliti, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.099	4.648	1.743	.092
	Beban_Kerja	.743	.586	3.965	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Gambar 4.13
Hasil Analisis Regresi
Sumber: Diolah peneliti, 2025

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 8,099 + 0,743X$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,743. Nilai koefisien regresi Beban Kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.099	4.648	1.743	.092
	Beban_Kerja	.743	.586	3.965	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Gambar 4.13
Hasil Uji T
Sumber: Diolah peneliti, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai t hitung = 3,965 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Untuk t table $df = n - k - 1$ ($32 - 1 - 1 = 30$), 30: 0,05 (5% taraf signifikan) = 2,042. Hal ini berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien Determinasi (R²) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh R Square dan apabila koefisien determinasi mendekati satu berarti terdapat hubungan yang kuat, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.344	.322	4.004

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Gambar 4.14
Hasil Koefisien Determinan
Sumber: Diolah peneliti, 2025

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,344. Artinya, variabel Beban Kerja mampu menjelaskan 34,4% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,322 menunjukkan konsistensi hasil meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan. Maka, dapat ditarik kesimpulan:

- Beban kerja karyawan Plataran Indonesia berada pada kategori tinggi (81%).

- Kinerja karyawan tetap berada pada kategori sangat tinggi (87,7%) meskipun menghadapi beban kerja yang berat.
- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 34,4%, sedangkan 65,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Beban kerja yang tinggi berdampak pada fisik, psikologis, dan motivasi kerja meskipun kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kerja sama tim masih dapat dipertahankan.

Saran

1. Bagi Manajemen Plataran Indonesia

- Melakukan evaluasi rutin terhadap distribusi beban kerja agar lebih seimbang antar karyawan dan departemen.
- Mempertimbangkan penambahan tenaga kerja, terutama di departemen dengan beban kerja tinggi (misalnya Sales).
- Memberikan pelatihan manajemen stres, motivasi kerja, dan pengembangan keterampilan agar karyawan lebih siap menghadapi tekanan kerja.
- Menyusun kebijakan *work-life balance* seperti pengaturan jam kerja yang wajar, pemberian waktu istirahat yang cukup, dan dukungan psikologis.

Bagi Peneliti Selanjutnya

- Menambah jumlah responden agar hasil penelitian lebih representatif.
- Menggunakan variabel tambahan seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi untuk melihat pengaruh yang lebih komprehensif.
- Mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif (misalnya wawancara mendalam) agar hasil penelitian lebih detail.

- Melakukan perbandingan pada beberapa perusahaan dalam industri hospitality untuk mengetahui perbedaan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN REFERENCES

Implikasi

1. Manajemen Plataran Indonesia perlu memperhatikan distribusi beban kerja agar tidak berlebihan dan sesuai dengan kapasitas karyawan.
2. Perlu adanya strategi pengelolaan SDM, seperti penambahan tenaga kerja, penjadwalan yang lebih baik, serta pemberian waktu istirahat yang cukup.
3. Dukungan berupa pelatihan manajemen stres, motivasi kerja, dan program kesejahteraan karyawan dapat membantu menjaga kualitas kinerja.

Keterbatasan

1. Jumlah responden terbatas hanya 32 orang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas.
2. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan metode self-report yang berpotensi menimbulkan bias subjektif dari responden.
3. Objek penelitian hanya terbatas pada satu perusahaan (Plataran Indonesia), sehingga hasilnya belum tentu berlaku pada perusahaan hospitality lain.

Buku

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*

(9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.

Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.

Iswanto, Y. (n.d.). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.

Jurnal

Amandawati, G. A., & Koerniawaty, F. T. (2022). Pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Plataran Ubud: Effect of workload and environment on employee performance at the Plataran Ubud hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3573–3579.

Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Journal of Business Management Research*, 4(2), 50–63.

Khotimah, R. A., & Yuliana, Y. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Plataran Bromo. *Nawasena: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 2(3), 11–19.

Stravani, A. (2018). Managing the distribution of employee workload of the hospital staff. *IJRDO—Journal of Business Management*, 4(2), 12–22.

Talenta. (2023). *Pengertian sumber daya manusia dan manajemen SDM*. <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/pengertian-sdm/>

Widodo, J., & Widiyawan, W. (2021). The effect of workload on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tolitoli Branch Office. *Economy Deposit Journal*, 3(1), 25–33.