

ANALISIS BEBAN KERJA BERLEBIH PADA KARYAWAN EKSPEDISI DI KOTA PEKANBARU

Oleh :

Lamin

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail: lamindal782@gmail.com*

Abstract : This research is motivated by the workload of employees from time to time that needs improvement. The sample in this study were 88 driver employees who worked in various expedition companies in the city of Pekanbaru. From the results of the SPSS test, the t count was 4.171 and also from the t table, the t table result was 1.987. So in this test, the t count was $4.171 > t$ table 1.987 and the significance level was $0.000 < 0.05$. So the results of the hypothesis test in this study are that workload has a significant effect on employee performance. The relationship between workload and employee performance is negative, as evidenced by the results of the regression coefficient (b) of -0.719, which means that every increase in workload by one unit will reduce employee performance by 0.719 units. The R-square value (Coefficient of Determination) of 0.326 means that the contribution of the workload variable to employee performance is 32.60%

Keywords: *Workload, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Mengingat begitu pentingnya sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan, maka kegiatan mengelola karyawan merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat

menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional.

Dalam menjaga eksistensi kinerja pekerja maka seseorang pekerja harus harus menghadapi setiap tantangan, perubahan, maupun beban pekerjaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pekerjaannya baik fisik, mental, maupun sosial. Dalam hubungannya dengan dengan pekerjaan atau profesi yang ditekunin, setiap orang memiliki kemampuan berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Apabila beban pekerja melampaui kemampuan pekerja maupun di bawah kemampuan seorang pekerja maka dapat mengakibatkan stress. Apabila stres terjadi dalam bekerja maka dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit

organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Sutarto (2014:122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak mengganggu.

Everly dan Girdano dalam Munandar, (2014:383), menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai. Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2014:106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut Winaya (2014) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasandiri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Tarwaka (2014:131) indikator beban kerja yang dihubungkan dengan pekerjaan karyawan, yaitu :

1. Beban waktu (*Time load*)

Yaitu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja yang akan mempengaruhi baik atau tidaknya suatu pekerjaan.

2. Beban usaha mental (*Mental effort load*)

Yaitu menunjukkan banyaknya usaha mental, kesabaran dan keuletan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Beban tekanan psikologis (*Psychological stress load*)

Yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi yang menjadi beban dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2015:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut bocal dalam Ma'arif Syamsul (2014:7), kinerja merupakan proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan pengawas langsungnya. Menurut Hasibuan dalam Rizal Khairul (2014:29) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Menurut Edi Sutrisno (2015:178), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku pegawai. Levinson (dalam Marwansyah, 2015:229), mendefinisikan kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasibuan, (dalam Iskandar, 2025) mengatakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2015:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang bersal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan iklim atau budaya organisasi.

Dijelaskan juga bahwa beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja menurut John Miner dalam Edison (2016:195) adalah kualitas pekerjaan, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerjasama, dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Kualitas
Menyangkut kesesuaian hasil, tingkat kesalahan, kesalahan,dll
- b. Kuantitas
Yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaram aktifitas atau jumlah kegiatan.
- c. Penggunaan Waktu
Sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat

disesuaikan dalam waktu yang ditentukan, ketidakhadiran, efektifitas.

d. Kerjasama.

Menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Mangkunegara (2015:157)

mengemukakan penyebab-penyebab menurunnya kinerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat. Dampak negatif beban kerja yang terlalu berlebihan adalah kualitas kerja menurun, beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar, 2024)mengemukakan bahwa dampak dari kinerja pengelola berdasarkan kepuasan maka penulis dapat menarik kesimpulan yakni: kinerja pengelola suatu destinasi wisata berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bergerak atau bekerja di ekspedisi di kota Pekanbaru

Jenis dan Sumber Data

Dalam pembahasan selanjutnya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer
Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dan objek penelitian melalui penyebaran kuesioner dengan karyawan sopir yang bekerja di 10 perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru.
2. Data sekunder
Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dan sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data struktur organisasi dan aktivitas karyawan sopir yang bekerja di 10 perusahaan

ekspedisi di kota Pekanbaru serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Suharsini Arikunto 2016). Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan sopir yang bekerja di 10 perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru sebanyak 88 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang diteliti adalah 88 orang.

Analisis Data

Metode Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:147) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya

tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasinya.

Metode Kuantitatif

Menurut sugiyono (2015:34) metode kuantitatif digunakan apabila:

- (1) Bila masalah yang merupakan titik tolak penelitian sudah jelas.
- (2) Bila penelitian ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi.
- (3) Bila ingin diketahui pengaruh pelakuan / tereatmen tertentu terhadap yang lain.
- (4) Bila penelitian bermaksud menguji hipotesis penelitian.
- (5) Bila peneliti ingin mendapatkan data yang akurat.
- (6) Bila ingin menguj terhadap adanya keraguan-keraguan tentang validitas pengetahuan, teori, dan produk tertentu.

Interval = Nilai skor tertinggi – skor terendah

Banyak kelas

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari nilai interval tersebut maka skala distribusi untuk rata-rata jawaban responden dapat dilihat dari table sebagai berikut:

Tabel 1
Skala Likert

Interval Kelas	Klasifikasi jawaban	Skor
1,00 – 1,80	Sangat tidak setuju	1
1,81 – 2,60	Tidak setuju	2
2,61 – 3,40	Cukup setuju	3
3,41 - 4,20	Setuju	4
4,21 – 5,00	Sangat setuju	5

Sumber : Sugiyono (2012:93)

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas adalah pengujian yang ditunjukkan untuk mengetahui suatu data dapat dipercayai kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Sugiyono (2014:121) menyatakan bahwa: “Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dasar pengambilan pada uji validitas ini yaitu: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ Maka butir instrument dinyatakan valid. dan Jika $r_{hitung} <$

r_{tabel} Maka butir instrument dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative dan konsisten, maka alat ukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibilitas menunjukkan konsisten suatu alat pengukur didalam mengikat gejala yang sama. Menurut Arikunto

(2016:171) pada program SPSS, dilakukan metode Croanbach Alpha, dinamakan kuesioner dikatakan reliable jika nilai Croanbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variable berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variable lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Jika pada garis P-plot terlihat data menyebar didekat garis, dan arah penyebarannya juga mengikuti garis diagonal maka dapat dinyatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Persamaan Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:270) regresi sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen.

Rumus : $Y = a + bX$

Keterangan : a = Konstan

b = Koefisien Regresi

Y = Kinerja

X = Beban kerja

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2013:98), uji / digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variable independen secara individu terhadap

variable. Uji / adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variable independen terhadap variable dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Kriteria penguji hipotesis melalui uji t: Ho diterima, jika t hitung < tabel dan Ha ditolak, jika t hitung > tabel .Kriteria penguji hipotesis berdasar signifikan: Ho diterima, jika signifikan > 0,05 dan Ha ditolak, jika signifikan < 0,05.

Uji Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2013:97), Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbesar. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel dependen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R² pasti meningka tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

HASIL PENELITIAN

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung.

Tabel 2
Uji Hepotesis (Uji Signifikansi)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73.775	7.289		10.121	.000
Beban_Kerja	-.719	.172	-.571	-4.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari hasil uji SPSS tersebut diatas diperoleh t hitung 4,171 dan juga dari tabel t diperoleh hasil t tabel 1,987. Sehingga dalam pengujian ini t hitung 4,171 > t tabel 1,987

juga tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ekspedisi di kota Pekanbaru.

Tabel 3
Hasil R-square (Koefisien Determinan)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.307	5.24553

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari tabel diatas diperoleh nilai R-square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,326 hal ini berarti besar kontribusi variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan ekspedisi di kota Pekanbaru adalah 32,60% sedangkan sisanya sebesar 67,40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel beban kerja.

PENUTUP

Dari hasil diskriptif data yang diperoleh bahwa kondisi beban kerja yang selama ini di bebaskan kepada karyawan bagian sopir ekspedisi sangat dirasakan terlalu berat baik dari penggunaan waktu, beban mental dan juga psikologi terhadap karyawan tersebut, dan ini sangat berpengaruh terhadap

hasil kerja para karyawan itu sendiri seperti ketepatan pengantaran barang, tidak adanya barang yang salah kirim dan juga kondisi fisik para karyawan yang terjaga dengan baik.

SARAN

Dari hasil diskriptif data maka penulis memberikan saran agar para pemilik perusahaan lebih memikirkan lagi keselamatan para karyawan sopir dan juga mengevaluasi lagi tentang waktu yang diberikan dalam pengiriman barang. Karena dengan waktu yang sangat terbatas akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri dan juga keselamatan para sopir.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Dkk 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta
- H. Suwatno, Donni Juni Priansa, 2014, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Munandar Ashar Sunyoto, 2014 *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manuaba, A, 2014, *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi. PT. Guna Widya, Surabaya.
- Hasibuan, Melayu 2015 *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT.Bumi Aksara.
- Iskandar, I. (2024). *Dampak Kinerja Pengelola Berdasarkan Kepuasan Wisatawan*. Jurnal Daya Saing, 10(2), 388-393.
- Kaswan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Lamin, 2019, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Rangkuti Motor Ukui Pelalawan. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business

- Reviewe) P.ISSN: 1410-7988
E.ISSN: 2614-123X Volume 10,
Nomor 4
- Lamin, 2021 Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 12, Nomor 2
- Lamin, L. (2022). Analysis of Business Strategy and Entrepreneurial Motivation in Small Businesses in Indonesia. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i1.105>
- Lamin, L 2022 Work Life Balance And Burnout For Sales Target Oriented Employees In Pekanbaru City. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science* Vol.2, No.2, 2022 pp. 120-128 ISSN 2808-0939. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i2.340>
- Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit ALFABETA,cv. Bandung.
- Sedarmayanti.2015 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung: CV MandarMaju.
- Siswanto Sastrohadiwiryo,. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta , Rineka Cipta.
- Wirawan. 2015 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. SalembaEmpat,
- Sugiyono. 2017 *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Supranto,J. 2014 *Statistik Teori dan Aplikasi*.Edisi Ketujuh jilid 2.Erlangga. Jakarta
- Tarwaka 2014 *Ergonomi Industri*, Harapan Press, Solo
- Warman, D., & Iskandar, I. 2025. *Dampak Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Di Pekanbaru*. *Jurnal Daya Saing*, 11(2), 213-217.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wijono, Sutarto. 2014 *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Kencana : Jakarta