

The Influence of Workload on Employee Performance of PT Cemara Agung Perdana Sumedang

Tami Sri Mulyani¹, Desan Henriawan², Yayat Ginanjar³

^{1,2,3}Universitas Sebelas April

tamisrimulyani@gmail.com, desan.feb@unsap.ac.id, yayat.feb@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received Jul
20, 2024

Revised Aug
23, 2024

Accepted Oct
15, 2024

ABSTRACT

This study analyzes the effect of workload on employee performance on 36 employees at PT Cemara Agung Perdana Sumedang. The method used is descriptive quantitative with random sampling techniques, and data collection through interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis includes validity, reliability, normality, simple regression, and hypothesis testing. The results showed that the total score of respondents' responses to workload was 1,257 which was in the good category, and the total employee performance score of 2,218 was in the good category. However, there is a negative relationship between workload and performance with a coefficient of -0.511. The hypothesis proposed is whether there is an influence between workload on employee performance. The hypothesis test results show a significant negative effect with $t_{count} -3.880 > t_{table} 1.701$.

Keywords:

Workload,
Employee
Performance



Copyright © 2024 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Tami Sri Mulyani,
Universitas Sebelas April,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl. Angkrek Situ No. 19, Kelurahan Situ, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45323.
Email: tamisrimulyani@gmail.com

I. INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan yang harus dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bisnis. Kadek Rista Dkk (2022:127) berpendapat SDM yang kompeten dapat meningkatkan kualitas perusahaan dan membantu pencapaian target yang telah ditetapkan. Sebuah perusahaan dikatakan berhasil apabila telah mencapai target dan tujuan yang ditetapkan. Bentuk keberhasilan tersebut tentunya dipengaruhi oleh pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara optimal, salah satunya melalui kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan berperan penting dalam kontribusi terhadap perusahaan, termasuk dalam meningkatkan kualitas produk (Syamsurijal Basri dan Abdul Saman, 2020:72).

Tercapainya tujuan perusahaan bergantung pada kinerja manajemen yang dijalankan oleh pimpinan. Aktivitas pemimpin pada hakikatnya adalah menjalankan manajemen kinerja atau *performance management*. Jika memberikan beban kerja yang berlebihan, baik dari faktor internal maupun eksternal, dapat mempengaruhi kinerja dan menghambat keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan tenaga kerja sangat

penting untuk menghindari dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan serta menjaga produktivitas perusahaan.

Menurut Vania Sally dan Wahyu Syarvina (2022:2), beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, maka jika dibebankan secara berlebihan dapat menurunkan hasil kerja karena karyawan memiliki waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugasnya. Tuntutan kerja yang melebihi kapasitas pekerja dapat menyebabkan kelelahan dan pandangan negatif terhadap pekerjaan. Respon individu terhadap beban kerja berbeda-beda, sebagian ada yang merasa tertantang untuk segera menyelesaikan tugasnya, adapun yang merasa terbebani dan berleha-leha dalam menyelesaikan tugasnya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan motivasi tinggi dalam bekerja dalam kata lain memiliki kualitas kinerja diatas rata-rata, sama-sama berkontribusi pada pengembangan perusahaan. Motivasi tersebut mendorong penyelesaian tugas lebih cepat, tentunya tetap disesuaikan dengan kemampuan masing-masing individu.

PT Cemara Agung Perdana Sumedang adalah perusahaan swasta di bidang jasa yang menyediakan layanan pembelian dan servis sepeda motor Honda. Didirikan pada tahun 2016 dengan nomor registrasi 27/4540, perusahaan ini terus berupaya meningkatkan profesionalitas dalam pelayanannya. Jumlah total karyawan dari dua departemen, yaitu *marketing* dan *service* di PT Cemara Agung Perdana Sumedang adalah 36 orang. Pembagian karyawan berdasarkan pada jabatannya serta beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

PT Cemara Agung Perdana Sumedang selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai keuntungan optimal. Berikut merupakan data penjualan PT Cemara Agung Perdana Sumedang yang dapat ditinjau untuk memperhatikan kinerja karyawan pada bagian marketing :

Tabel 1
Data Penjualan PT Cemara Agung Perdana Sumedang
Tahun 2019 – 2023

No	Bulan	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Januari	301	235	191	260	236
2	Februari	272	233	144	186	201
3	Maret	281	189	180	243	241
4	April	261	71	172	260	228
5	Mei	336	72	190	98	244
6	Juni	266	104	168	120	244
7	Juli	313	126	129	139	271
8	Agustus	310	154	232	266	250
9	September	287	131	209	271	172
10	Oktober	287	145	226	254	208
11	November	220	171	212	253	201
12	Desember	270	200	188	263	230
Total		3404	1831	2241	2622	2726

Sumber : PT Cemara Agung Perdana Sumedang (Tahun 2019-2023)

Data penjualan menunjukkan dari tahun 2019 hingga 2023, dengan angka penjualan tahunan berkisar antara 3.404 unit hingga 2.726 unit. Permintaan yang tinggi menyebabkan beban kerja yang berlebihan bagi karyawan, khususnya di bidang penjualan dan pelayanan, sehingga mengorbankan waktu istirahat mereka. Hal ini terjadi karena tekanan perusahaan dalam menjaga kepuasan pelanggan. Untuk mendukung analisis lebih lanjut, jumlah data layanan dari tahun 2019–2023 juga disajikan, sebagai berikut :

Tabel 2
Data Jumlah Service PT Cemara Agung Perdana Sumedang
Tahun 2019 – 2023

No	Tahun	Jumlah Service Unit
1	2019	11.734
2	2020	9.425
3	2021	8.230
4	2022	8.230
5	2023	7.713

Sumber : PT Cemara Agung Perdana Sumedang (Tahun 2019-2023)

Berdasarkan data di atas, pada tahun 2019, jumlah layanan *service* mencapai 11.734 unit. Angka ini kemudian menurun menjadi 9.425 unit pada tahun 2020, 8.230 unit pada periode 2021-2022, dan 7.713 unit pada tahun 2023. Tekanan bagi perusahaan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu semakin tinggi, dengan lebih dari 5.000 unit sepeda motor diperbaiki setiap tahun oleh PT Cemara Agung Perdana Sumedang. Terlebih pada saat tahun 2019, jumlah pelayanan *service* mencapai 11.734 unit sepeda motor. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas kerja karyawan. Sering kali, aktivitas pekerjaan mengganggu waktu istirahat, sehingga karyawan merasa lelah saat bekerja. Oleh karena itu, pemberian beban kerja harus di sesuaikan, agar karyawan dapat bekerja optimal dalam jam kerja normal.

II. LECTURE STUDY

1. Manajemen

Menurut Muslichah Erma (2020:1) manajemen didefinisikan sebagai proses di mana manajer melaksanakan berbagai kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Abd Rohman dalam buku Dasar-Dasar manajemen (2017:11) manajemen dapat dipandang sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pembagian tugas, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan.

Muslichah Erma dalam buku ajar Pengantar Manajemen (2017:34), menjabarkan bahwa fungsi-fungsi manajemen terdiri dari, *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (mengarahkan), dan *controlling* (pengawasan). Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan serangkaian proses pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mukminin (2017:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. MSDM juga meliputi kebijakan terkait pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, termasuk rekrutmen, seleksi, kompensasi, dan penilaian kinerja. Seperti yang disampaikan Rian Hidayat dan Sardin A. Anwar (2022:390) dalam tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), meliputi :

- a. Organisasional, yaitu mengoptimalkan kontribusi SDM dalam pencapaian efektivitas organisasi.
- b. Fungsional, yaitu menyesuaikan peran departemen SDM dengan kebutuhan organisasi.
- c. Sosial, yaitu merespons kebutuhan masyarakat secara etis dengan meminimalkan dampak negatif organisasi.
- d. Personal, yaitu membantu karyawan mencapai tujuan pribadi yang mendukung kontribusi mereka terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian kegiatan sistematis dalam mengelola sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan.

3. Kinerja

Menurut Basri & Saman (2020:72), kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam periode tertentu berdasarkan standar yang berlaku, mencakup pekerjaan, perilaku, dan tindakan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Bernardin dan Rusel (Busro, 2018:96), menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas (mutu)
- b. Kuantitas (jumlah)
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Pengawasan
- f. Hubungan Antar Karyawan

4. Beban Kerja

Menurut Yana Diana (2019:194), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Jika disimpulkan, beban kerja merupakan suatu uraian tugas yang diberikan kepada tenaga kerja dengan menjadi tanggung jawab setiap pekerja dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Dalam dunia kerja, beban kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator (Koesomowidjojo, 2017:33), antara lain :

- a. Kondisi Pekerjaan
- b. Penggunaan Waktu Kerja
- c. Target yang Harus Dicapai

III. METHOD

Pada penelitian ini, menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dimana menurut Andy Alfatih (2022:2) penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu penelitian yang menggunakan metode kuantitatif secara teknik analisisnya deskriptif dalam rangka memahami makna secara akademik.

Metode penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menjabarkan hasil secara sistematis dan fakta yang ditemukan ditempat penelitian untuk mengetahui keterikatan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.

IV. RESULTS AND DISCUSSION

1. Results

Penelitian ini melibatkan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan PT Cemara Agung Perdana Sumedang. Kuesioner terdiri dari 30 pernyataan yang terbagi dalam dua indikator: beban kerja, yang mencerminkan kondisi perusahaan, serta kinerja karyawan, yang menilai kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup usia dan divisi yang dijabat, agar informasi yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian. Karakteristik berdasarkan usia merupakan penilaian penting untuk mengetahui salah satu informasi terhadap responden pada penelitian ini. Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas karyawan PT Cemara Agung Perdana Sumedang berusia 20-25 tahun sebanyak 20 orang atau 67%. Sementara itu, karyawan berusia 25-30 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, 30-35 tahun sebanyak 5 orang atau 17%, 35-40 tahun sebanyak 4 orang atau 13%, dan yang paling sedikit adalah responden dengan usia 40-45 tahun sebanyak 3%.

Suatu perusahaan umumnya memiliki beberapa divisi untuk membagi tugas dan tanggung jawab karyawan. Penelitian ini berfokus pada dua divisi, yaitu *marketing* dan *service*. Berdasarkan data yang diperoleh, responden dari divisi *marketing* terdiri dari 16 orang (53%) dan 14 orang (47%) dari divisi *service*. Jumlah karyawan *marketing* lebih banyak 12% dibandingkan karyawan *service*.

a. Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Beban Kerja	X.1	0,770	0,3610	Valid
		X.2	0,637	0,3610	Valid
		X.3	0,589	0,3610	Valid
		X.4	0,471	0,3610	Valid
		X.5	0,855	0,3610	Valid
		X.6	0,658	0,3610	Valid
		X.7	0,726	0,3610	Valid
		X.8	0,556	0,3610	Valid
		X.9	0,747	0,3610	Valid
		X.10	0,803	0,3610	Valid
2	Kinerja Karyawan	Y.1	0,633	0,3610	Valid
		Y.2	0,538	0,3610	Valid
		Y.3	0,541	0,3610	Valid
		Y.4	0,582	0,3610	Valid
		Y.5	0,445	0,3610	Valid
		Y.6	0,501	0,3610	Valid
		Y.7	0,368	0,3610	Valid
		Y.8	0,706	0,3610	Valid
		Y.9	0,709	0,3610	Valid

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
		Y.10	0,559	0,3610	Valid
		Y.11	0,539	0,3610	Valid
		Y.12	0,448	0,3610	Valid
		Y.13	0,527	0,3610	Valid
		Y.14	0,566	0,3610	Valid
		Y.15	0,616	0,3610	Valid
		Y.16	0,585	0,3610	Valid
		Y.17	0,616	0,3610	Valid
		Y.18	0,472	0,3610	Valid
		Y.19	0,641	0,3610	Valid

Sumber : Output SPSS V.27, 2024

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa pernyataan pada variabel beban kerja X dan variabel kinerja karyawan Y memiliki nilai r hitung > dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel adalah valid dan dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X)

Cornbach's Alpha	N of items
.865	10

Sumber : Output SPSS V.27, 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil uji reliabilitas variabel X, menunjukkan bahwa nilai Alpha cronbach's > 0,6 yaitu 0,865, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran variabel beban kerja X dinyatakan reliabel.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Cornbach's Alpha	N of items
.868	19

Sumber : Output SPSS V.27, 2024

Berdasarkan tabel 5, untuk pengujian reliabilitas pada variabel Y memiliki nilai Alpha cronbach's > 0,6 yaitu 0,868. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran variabel Y dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	6.85062611	
Most Extreme Differences	Absolute	.111	
	Positive	.111	
	Negative	-.083	
Test Statistic		.111	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.436	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.423
		Upper Bound	.448

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS V.27, 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas data kedua variabel yaitu variabel beban kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,200 yang mana hasilnya > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut terdistribusi normal.

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95.571	5.615		17.021	<.001
	Beban Kerja	-.511	.132	-.591	-3.880	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS V.27, 2024

Berdasarkan tabel 7 nilai konstan (a) sebesar 59,571 menunjukkan bahwa jika variabel independen (X) tetap, maka variabel dependen (Y) sebesar 59,571. Koefisien regresi beban kerja (X) sebesar -0,511 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 unit beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,511, menunjukkan hubungan negatif antara keduanya.

e. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.194 ^a	.038	.003	6.97

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Sumber : Output SPSS V.27, 2024

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 8, besar R Square dalam model regresi adalah sebesar 0,038. Dapat ditafsirkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai termasuk kurang kuat yaitu sebesar 38%, sedangkan sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

f. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Beban Kerja	Kinerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-.591**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	-.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS V.27, 2024

Berdasarkan tabel 9 maka diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,591. Korelasi negatif menunjukkan hubungan antara dua variabel dengan cara yang sama seperti korelasi positif, dengan kata lain 0,591 menunjukkan kekuatan yang sama dengan -0,591.

g. Uji Hipotesis

Tabel 10
Hasil Uji t
Correlations^a

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95.571	5.615		17.021	.000
	Beban Kerja	-.511	.132	-.591	-3.880	.001

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS V.27, 2024

Berdasarkan tabel 10, hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $-3,880 > t$ tabel 1,701. Karena t hitung negatif, terdapat pengaruh negatif antara beban kerja (X) dan kinerja karyawan (Y), yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kinerja karyawan.

2. Discussion

Penelitian ini melibatkan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan PT Cemara Agung Perdana Sumedang. Kuesioner terdiri dari 30 pernyataan yang terbagi dalam dua indikator: beban kerja, yang mencerminkan kondisi perusahaan, serta kinerja karyawan, yang menilai kualitas dan kuantitas hasil kerja. Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden berasal dari kelompok usia 20-25 tahun dengan persentase sebesar 67%. Selain itu, penelitian ini melibatkan dua divisi utama, yaitu marketing (53%) dan service (47%).

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel beban kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach's di atas 0,6 ($X = 0,865$ dan $Y = 0,868$), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel. Uji normalitas menunjukkan bahwa data kedua variabel terdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$).

Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan bersifat negatif. Nilai koefisien regresi sebesar $-0,511$ mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja sebesar satu unit akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,511. Uji determinasi menunjukkan bahwa variabel beban kerja hanya mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 38%, sedangkan 62% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Korelasi negatif antara kedua variabel diperkuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,591$.

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$ dan t hitung $-3,880 > t$ tabel 1,701. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin rendah kinerja mereka. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan efektivitas kerja karyawan.

V. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian data tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cemara Agung Perdana Sumedang, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara deskriptif terhadap variabel beban kerja (X) yang diberikan kepada karyawan PT Cemara Agung Perdana Sumedang sudah sesuai dengan standar operasional perusahaan dan dapat dikerjakan dengan baik oleh karyawan. Hal ini didukung oleh tanggapan responden yang menyatakan bahwa beban kerja yang diterima masih dalam batas yang wajar dan relevan dengan kemampuan mereka.
2. Hasil penelitian secara deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori baik, sesuai dengan harapan perusahaan. Responden mayoritas setuju bahwa kinerja yang dihasilkan telah memenuhi standar yang diinginkan, sehingga SDM dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung pengembangan perusahaan.
3. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya hubungan negatif antara variabel X (beban kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan), dengan koefisien regresi sebesar $-0,511$. Artinya, setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,511. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

4. Variabel X dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38%, sementara 62% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.
5. Berdasarkan uji korelasi Pearson Product Moment yang menghasilkan koefisien $-0,511$, terdapat hubungan negatif dengan tingkat kekuatan “sedang” antara beban kerja dan kinerja.
6. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja (X) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung $(-3,880)$ lebih besar dari t tabel $(1,701)$. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

ACKNOWLEDGEMENTS

Artikel jurnal ini ditulis oleh Tami Sri Mulyani berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cemara Agung Perdana Sumedang yang dibiayai oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April. Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

REFERENCES

- Basri, S. Dan Saman, A. (2020). “*Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makasar*”. Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan. Vol. 2, (1), 72.
- Sally Vania. dan Syarvina Wahyu. (2022). “*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*”. Jurnal Kewarganegaraan. Vol. 6, (2), 2
- Erma, Muslichah. (2020). “*Buku Ajar Pengantar Manajemen*”. Banyumas :CV. Pena Persada
- Rohman, Abd. (2017). “*Dasar-Dasar Manajemen*”. Malang: Intelegensia Media
- Mukminin, Amirul, dkk. (2019). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*”. Yogyakarta: UNY Press.
- Hidayat, R. Dan Anwar, S, A. (2022). “*Manajemen Sumber Daya Manusia (studi kasus: sekolah tinggi ilmua taarbiyah qurrota a 'yun)*”. Journal Alfarabi. Vol. 1, (2), 3.
- Busro, M. (2018). “*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Diana, Yana. (2019). “*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di HouseKeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort*”. Jurnal Manajemen Tool. Vol. 11, (2), 194.
- Koesomowidjojo, Suci R. (2017). “*Analisis Beban Kerja*”. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Alfatih, Andy. (2022). “*Panduan Praktis Penelitian Deskriptif Kuantitatif*”. Palembang: Unsri Press.