

## Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nur Elviyani Sinaga<sup>1</sup>, Rendy Prasetyo Sitorus Pane<sup>2</sup>, Jihan Maishie Salwa<sup>3</sup>, Muhammad Reza Pahlevi<sup>4</sup>, Salianto<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Poltekkes Kemenkes Aceh, Indonesia

Email: [cutvivi00@icloud.com](mailto:cutvivi00@icloud.com)<sup>1</sup>, [evi.zahara@poltekkesaceh.ac.id](mailto:evi.zahara@poltekkesaceh.ac.id)<sup>2</sup>,  
[nanda.norisa@poltekkesaceh.ac.id](mailto:nanda.norisa@poltekkesaceh.ac.id)<sup>3</sup>, [rinajulianti@poltekkesaceh.ac.id](mailto:rinajulianti@poltekkesaceh.ac.id)<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui tinjauan literatur. Beban kerja dan kinerja karyawan merupakan dua aspek penting dalam organisasi. Beban kerja yang ideal dapat meningkatkan kinerja, namun beban kerja berlebihan dapat berakibat negatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja. Hasil analisis berdasarkan pengolahan data penelitian, diketahui bahwa seseorang yang bekerja harus memiliki tanggung jawab dan kemampuan dalam mengatasi beban kerja, jika kemampuan yang dimiliki pekerja lebih tinggi daripada tuntutan tugas atau pekerjaan maka pekerja akan merasa bosan, sebaliknya jika pekerja memiliki kemampuan lebih rendah daripada tuntutan atau beban kerja maka akan muncul rasa keletihan yang tidak normal. Beban kerja yang ditanggung oleh pekerja dapat dikelompokkan kedalam tiga kondisi, yakni beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity), beban kerja yang terlalu rendah (under capacity), dan beban kerja yang sesuai standar kesimpulannya adalah terdapat daerah negative dan positif pada hasil Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja. Hasil negative dan signifikan karena potensi beban kerja sangat kecil dalam pengaruh kinerja kerja karyawan, dan beban kerja bukan menjadi alasan satu-satunya jika terjadi kinerja karyawan menurun tetapi bisa melalui beberapa faktor yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan hasil daerah positif dan signifikan karena Beban kerja pada pekerjaan memiliki potensi yang tinggi terhadap kinerja karyawan, tuntutannya lebih besar sehingga untuk menyelesaikan tugas terdapat hambatan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Tinjauan Literatur.

### ABSTRACT

*This research aims to explain whether there is an influence of workload on employee performance through a literature review. Workload and employee performance are two important aspects in an organization. An ideal workload can improve performance, but excessive workload can have negative consequences. The method used in this research is a qualitative descriptive method. The relationship between workload and employee performance is influenced by several factors, such as individual characteristics, job characteristics, and work environment. The results of the analysis based on research data processing, it is known that someone who works must have responsibility and ability to cope with the workload, if the worker's abilities are higher than the demands of the task or job then the worker will feel bored,*

*conversely if the worker has abilities lower than the demands or workload, an abnormal feeling of fatigue will appear. The workload borne by workers can be grouped into three conditions, namely workload that is too high (over capacity), workload that is too low (under capacity), and workload that meets standards. the conclusion is that there are negative and positive areas in the results of the Influence of Workload on Work Performance. The negative and significant results are because the potential for workload is very small in influencing employee work performance, and workload is not the only reason if employee performance decreases but can occur through several factors, namely work motivation, work environment, and so on. Meanwhile, the regional results are positive and significant because the workload on the job has a high potential for employee performance, the demands are greater so there are obstacles to completing tasks.*

**Keywords:** Workload, Employee Performance, Literature Review.

## A. PENDAHULUAN

Dalam dunia organisasi, beban kerja dan kinerja karyawan bagaikan roda penggerak yang saling terkait dan menentukan kelancaran operasional. Beban kerja yang ideal bagaikan suntikan semangat bagi karyawan, mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan penuh motivasi dan produktivitas, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Namun, di balik manfaatnya, beban kerja yang berlebihan dapat menjadi bumerang bagi organisasi. Kelelahan, stres, dan penurunan kualitas kerja menjadi konsekuensi yang tak terhindarkan, menghambat kinerja karyawan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja ini dapat berupa tugas fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikannya. (Vanchapo, 2020). Dalam rentang waktu tertentu, seorang karyawan dapat menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan sejumlah tugas yang diberikan. Dengan kata lain, jika seorang karyawan memiliki keterampilan dan potensi yang sesuai, pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan mudah. Kinerja merupakan perwujudan dari rencana yang telah dibuat, dengan mempertimbangkan ketersediaan sumber daya. Hal ini berarti bahwa kinerja dapat dicapai dengan cara melaksanakan rencana yang telah disusun dengan cermat dan mempertimbangkan keterbatasan sumber daya yang ada. (Syafriuddin, 2021). Kinerja yang optimal tergantung pada kerja sama antara manajer dan karyawan dalam membangun hubungan kerja yang baik dan memberikan motivasi kepada staf. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Selain itu, kepemimpinan manajer dalam organisasi juga merupakan faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan.

Oleh karena itu, memahami hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan menjadi kunci utama bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Dengan pemahaman tersebut, organisasi dapat menyeimbangkan beban kerja dan kinerja karyawan, sehingga tercipta kondisi kerja yang optimal dan produktif.

Penelitian ini hadir untuk menjawab pertanyaan krusial tentang bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini tidak hanya meneliti hubungan antara beban

kerja dan kinerja, tetapi juga berusaha untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi hubungan tersebut. Hal ini berarti bahwa penelitian ini ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara beban kerja dan kinerja, serta merekomendasikan strategi yang tepat untuk mengelola beban kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui tinjauan literatur yang mendalam dan komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi dalam memahami dan mengelola beban kerja karyawan secara efektif. Dengan demikian, tercipta organisasi yang dinamis, produktif, dan mampu mencapai tujuannya secara berkelanjutan.

Penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bagi para karyawan itu sendiri. Dengan memahami hubungan antara beban kerja dan kinerja, karyawan dapat mengatur waktu dan menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat membuka jalan bagi terciptanya organisasi yang ideal, di mana beban kerja dan kinerja karyawan saling bersinergi, mendorong produktivitas, dan mengantarkan organisasi mencapai puncak kejayaan.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan menggunakan metode Literatur Review bertujuan untuk menjelaskan mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan Teknik literatur review. Literatur Review merupakan suatu cara yang eksplisit dan sistematis yang dilakukan dalam mengumpulkan karya-karya hasil penelitian dan hasil pemikiran dari peneliti dengan melakukan identifikasi masalah terkait dan bertujuan untuk menganalisis terhadap pengetahuan yang sudah ada berkaitan dengan topik yang diteliti. Teknik pengumpulan yang dilakukan dengan metode studi kepustakaan yakni jurnal ilmiah dan artikel yang berkaitan dengan topik diteliti dengan kata kunci pengaruh, beban kerja, dan kinerja karyawan. Jurnal ilmiah dan artikel ini bersumber dari google scholar dan sumber media online lainnya. Dibawah ini terdapat penelitian terdahulu yang sesuai dengan pembahasan yang terkait:

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

| N o. | Author (Tahun)     | Judul Penelitian   | Hasil Penelitian   |
|------|--------------------|--|--|
| 1.   | Hartono, W. (2020) | Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.SEMBILAN PILAR UTAMA) | Data penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar beban kerja yang diberikan kepada |

|    |                     |   |  |
|----|---------------------|---|--|
|    |                     |   | karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya.  |
| 2. | Jeky K.R (2018)     | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota                                    | Berdasarkan data yang didapat yaitu hasil menunjukan pada hasil penelitian, yaitu tidak berdampak adanya beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Cabang Manado Kota sehingga hasilnya berpengaruh negative dan signifikan.   |
| 3. | Muhammad (2021)     | Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Corporat University Training Terhadap Kinerja Karyawan  | Dari hasil data yang didapat menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tersebut.   |
| 4. | Faradisa (2018)     | Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD. SYUKESTEX PEKALONGAN              | Dari hasil data yang didapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sehingga data tersebut menghasilkan positif signifikan. Dimana artinya jika terdapat kepuasan kerja lemah makanya kinerja karyawan semakin rendah, tetapi jika semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin besar kinerja karyawan. |
| 5. | Syaputra, N. (2021) | Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. HOKKAN DELTAPACK INDUSTRI BRANCH KAMPAR | Dari hasil penelitian secara keseluruhan menunjukan bahwa beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  |

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Beban Kerja (x)

Beban kerja ialah kumpulan kegiatan yang berada di suatu perusahaan atau organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dan harus diselesaikan tepat waktu. Permendagri No. 12/2008 menyebutkan bahwa beban kerja ialah muatan kegiatan yang wajib ditanggung oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Seseorang yang bekerja harus memiliki tanggung jawab dan kemampuan dalam mengatasi beban kerja, apabila kemampuan yang dimiliki pekerja lebih tinggi daripada tuntutan tugas atau pekerjaan maka pekerja akan merasa bosan, sebaliknya apabila pekerja memiliki kemampuan lebih rendah daripada tuntutan atau beban kerja maka akan muncul rasa kelelahan yang tidak normal. Beban kerja yang ditanggung oleh pekerja dapat dikelompokkan kedalam tiga kondisi, yakni beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), dan beban kerja yang sesuai dengan ketentuan.

Menurut Putra (2012) terdapat 4 indikator dalam beban kerja, antara lain:

1. Ada Target yang menjadi tujuan : Gambaran pekerja tentang besar kecilnya target yang diberikan dalam menyelesaikan tugasnya. Pekerjaan ini berkaitan dengan hasil kerja yang harus sesuai dengan waktu ke waktu
2. Kondisi Pekerjaan : Berkaitan dengan perspektif kita mengenai kondisi pekerjaan individu, contohnya dalam mengambil keputusan harus tepat dan cepat, serta cara mengatasi kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar jam kerja
3. Penggunaan Waktu : Menggunakan waktu dengan sebaiknya-baiknya, waktunya harus berkaitan dengan kegiatan produksi (waktu baku atau dasar dan waktu lingkaran).
4. Standar Pekerjaan : Memiliki perasaan setiap bekerja, untuk menjadi bentuk tanggung jawab setiap melakukan kegiatan.. Contohnya hal yang dirasakan mengenai beban kerja yang harus selesai dalam waktu tertentu.

#### Kinerja Karyawan (y)

Kinerja karyawan merupakan sekumpulan hasil yang telah dilakukan oleh pekerja baik secara kuantitas maupun kualitasnya, yang terlihat selama menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk melihat suatu kinerja karyawan, terdapat beberapa cara yang dapat digunakan yaitu : pengetahuan dan keterampilan kerja yang komprehensif dengan indikator, Kreativitas dengan indikator, keandalan dengan indikator, pencapaian tujuan kerja dengan indikator, dan ciri-ciri kepribadian dengan indikator. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pekerja harus mengetahui terlebih dahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sebab jika mengetahui faktor-faktor kinerja maka motivasi kerja dan pelatihan kegiatan dapat dimaksimalkan.

### Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan tinjauan teori yang terdahulu dan signifikan disini melakukan pembahasan mengenai literatur review yakni:

### **Pengaruh Beban Kerja (x) Terhadap Kinerja Karyawan (y)**

Berdasarkan penelitian dari Hartono, W. (2020) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.SEMBILAN PILAR UTAMA”, dan Faradisa (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI PD.SYUKESTEX PEKALONGAN” terdapat hasil yang menunjukkan yaitu adanya dampak pengaruh dari beban kerja yang dirasakan oleh pekerja terhadap kinerja pekerja, sehingga hasilnya menunjukkan positif signifikan dan H1 dalam penelitian tersebut dapat diterima. Beban kerja yang dihadapi para karyawan di PT.Sembilan Pilar Utama dan PT.SYUKESTEX PEKALONGAN ternyata lebih tinggi. Hal ini dikarenakan beban kerja merupakan salah satu faktor luar individu yang menjadi permasalahan di lingkungan kerja, maka dari itu karyawan mengalami kesulitan saat beban kerja atau tuntutan kerja lebih besar sehingga untuk menyelesaikan tugasnya menguras energi banyak dan tidak semua pekerja mempunyai tingkat ketahanan yang sama terhadap tekanan dalam pekerjaan, namun, semua pekerjaan tersebut tergantung pada individunya. Penelitian ini didukung dengan teori Nawawi (2012:97) yang didalamnya terdapat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi yang diwujudkan melalui kedisiplinan yang besar. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang paling utama dalam melakukan tugas disuatu organisasi untuk keberhasilannya.

Kemudian dari hasil penelitian yaitu Jeky K.R (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” dan Muhammad (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Corporat University Training Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa uji yang mereka teliti yaitu hasilnya adalah tidak ada pengaruh antara beban kerja yang dirasakan oleh pekerja terhadap kinerja pekerja, sehingga hasilnya menunjukkan negative signifikan. Dimana saat pekerja mengalami beban kerja yang tinggi akan mengurangi kinerja karyawan, sebaliknya apabila beban kerja menurun maka kinerja karyawan meningkat. Dengan dilakukan beban kerja seperti membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan kepada calon baru, dan pencapaian target sehingga berdampak pada kinerja karawan menurun. Pada PT Asuransi Jiwasraya Dan Corporat University Training terdapat pengaruh beban kerja tetapi nilainya sangat kecil segingga dari data yang suda diteliti menggunakan SPSS hasilnya negative. Pengaruh negative ini berartikan semakin menurunnya beban kerja karyawan maka semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi. Dari hasil analisis membuktikan bahwa kinerja seseorang tidak seutuhnya melalui faktor beban kerja melainkan variable lain yang mempengaruhi, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Pada penelitian Syaputra, N. (2021) berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. HOKKAN DELTAPACK INDUSTRI BRANCH KAMPAR” terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh beban kerja yang dirasakan oleh pekerja terhadap kinerja pekerja, sehingga hasilnya signifikan positif maka H0 ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Alpin Neksen (2019) yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja yang dirasakan terhadap kinerja pekerja sehingga hasilnya adalah positif yang signifikan.

#### D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari *literatur review* yang berhubungan dengan judul peneliti yaitu Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa terdapat daerah negative dan positif pada hasil Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja. Hasil negative dan signifikan karena potensi beban kerja sangat kecil dalam pengaruh kinerja kerja karyawan, dan beban kerja bukan menjadi alasan satu-satunya jika terjadi kinerja karyawan menurun tetapi bisa melalui beberapa faktor yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan hasil daerah positif dan signifikan karena Beban kerja pada pekerjaan memiliki potensi yang tinggi terhadap kinerja karyawan, tuntutan yang lebih besar sehingga untuk menyelesaikan tugas terdapat hambatan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggina Maghfira, K. J. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. HOKKAN DELTAPACK INDUSTRI BRANCH KAMPAR. *jurnal pajak bisnis*, 13-18.
- Faradisa Rosyada, S. N. (2018). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja. *jurnal ekonomi bisnis*, 24-30.
- Jeky K R Rolos, S. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 19-25.
- Muhammad Hendy Saifuddin, M. C. (2021). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN CORPORATE UNIVERSITY TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal sosial dan teknologi*, 1158-1168.
- Welly Hartonon, M. K. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 205-213.
- Ryani Dhyan Parashakti, 2020, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol 1 No. 3, Universitas Dian Nusantara, Jakarta.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- arasyandi, M., & Bakhtiar, A. (2020). Analisa Beban Kerja Mental Dengan Metode Nasa Tlx Pada Operator Kargo Di Pt. Dharma Bandar Mandala
- Ryani Dhyan Parashakti, 2020, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol 1 No. 3, Universitas Dian Nusantara, Jakarta.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.

Syafruddin. (2021). The Effect of Innovation and Learning Orientation on SMEs' Business Performance (Study At Creative Industry, Craft Sub-Sector in West Negeri Sembilan). *Economic Bosowa Journal* i Edisi Xxxix April s/d Juni 2021.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*.

.