



PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

Helen Tiara Sakti

Universitas Bina Darma Palembang

Fitriasuri

Universitas Bina Darma Palembang

Korespondensi penulis: tiarahelentiara@gmail.com, fitriasuri@binadarma.ac.id

Abstrak. This study aims to assess how workload affects employees' performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. The workload parameters under consideration encompass the quantity of documentation, the complexity of administrative processes, and the time demands associated with data entry within the Rail Document System (RDS). The study utilized a quantitative methodology with an associative research design, surveying 95 participants recruited through saturated sampling techniques. Information was gathered via questionnaires and subsequently analyzed through validity and reliability assessments, descriptive statistical analysis, and simple linear regression. The results show that employee performance is negatively and statistically significantly impacted by workload. Specifically, an elevated workload, particularly stemming from accumulated documents and constraints within the RDS, leads to a diminution in employees' efficacy, efficiency, and punctuality in task completion. These conclusions underscore the critical necessity of effective workload management and the enhancement of digital administrative workflows to elevate overall employee performance.

Keywords: administrative tasks; employee performance; RDS; workload; work procedures

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Beban kerja yang dikaji mencakup volume dokumen, prosedur administrasi, serta batas waktu penginputan dokumen dalam sistem Rail Document System (RDS). Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dan melibatkan 95 responden yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Setelah data dikumpulkan, kuesioner digunakan untuk menguji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, dan regresi linier sederhana. Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berdampak buruk pada kinerja karyawan. Peningkatan beban kerja, terutama akibat penumpukan dokumen dan keterbatasan sistem RDS, menurunkan efektivitas, efisiensi, serta ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja dan optimalisasi proses administrasi digital untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: beban kerja; kinerja pegawai; prosedur administrasi; RDS; tugas administratif

PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan pilar penting dalam penyelenggaraan layanan publik dan penggerak pertumbuhan ekonomi nasional, sehingga dituntut untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja pegawainya. Beban kerja dan kinerja pegawai merupakan dua konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia yang saling berkaitan erat. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja baik dari aspek efektivitas, efisiensi, maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Received Oktober 28, 2025; Revised November 26, 2025; Desember 02 2025

** Waluyo, nailimursidah09@gmail.com*

(Mangkunegara, 2017). Sementara itu, beban kerja dipahami sebagai sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu, yang mencakup volume pekerjaan, kompleksitas tugas, serta tekanan waktu. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan kapasitas pegawai berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan (Munandar, 2014; Tarwaka, 2015).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Gibson et al., 2010) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja dan mengganggu performa individu. (Agustina, 2023) menemukan bahwa peningkatan beban kerja administratif berdampak negatif terhadap ketepatan dan kecepatan penyelesaian tugas pegawai. (Khotimah et al., 2023) serta (Masruroh et al., 2023) juga mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi berimplikasi pada menurunnya efektivitas dan produktivitas kerja. Penelitian (Kadek et al., 2024) pada sektor publik menegaskan bahwa beban kerja berlebih secara signifikan memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Temuan-temuan tersebut memperkuat argumen bahwa beban kerja merupakan faktor krusial yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam organisasi. (Robbins Judge., 2017) menambahkan bahwa beban kerja yang tinggi, apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan kerja yang baik, dapat menurunkan motivasi dan komitmen pegawai sehingga berdampak langsung pada kinerja. Selain itu, (SR Sinaga, 2021) menegaskan bahwa beban kerja administratif yang tidak proporsional cenderung menurunkan ketelitian dan ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas administrasi.

Dalam praktik organisasi modern, beban kerja pegawai juga dipengaruhi oleh sistem kerja berbasis digital. Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero), pengelolaan dokumen administrasi dilakukan melalui *Rail Document System* (RDS). Sistem ini menuntut ketelitian dan ketepatan waktu dalam pemrosesan dokumen, sehingga dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan beban kerja administratif pegawai. Meskipun RDS bukan fokus utama penelitian, keberadaannya menjadi konteks kerja yang memengaruhi karakteristik beban kerja yang dihadapi pegawai.

Meskipun hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai telah banyak diteliti, kajian yang secara khusus mengangkat beban kerja administratif dalam konteks organisasi BUMN masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi organisasi dalam mengelola beban kerja secara lebih proporsional guna meningkatkan kinerja pegawai.

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

KAJIAN TEORITIS

Kajian teori pada penelitian ini memuat landasan konseptual yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai, serta mendukung model penelitian yang dikembangkan. Teori-teori ini mengacu pada konsep manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan.

2.1.1 Dasar Teori (*Grand Theory*)

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia dipandang sebagai suatu strategi krusial yang berfokus pada pemanfaatan kapabilitas individu dalam suatu organisasi demi mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara efisien. SDM memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut ketelitian dan efisiensi (Hasibuan, 2016). Dalam konteks digitalisasi administrasi seperti pada PT KAI (Persero), efektivitas kinerja seorang karyawan tidak semata-mata bergantung pada keahlian teknis yang dimiliki, melainkan juga dipengaruhi oleh kapasitas mereka dalam menangani volume tugas administratif yang terus bertambah.

Teori ini menegaskan bahwa kualitas kinerja pegawai merupakan hasil dari pengelolaan beban kerja, lingkungan kerja, serta kemampuan adaptasi pegawai terhadap sistem digital yang diterapkan organisasi.

2.1.2 Dasar Teori Menengah (*Middle Theory*)

Teori Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan sesuai dengan volume pekerjaan yang dialokasikan. Menurut Munandar (2014), Berlebihan beban kerja dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan ketelitian, serta memengaruhi produktivitas. Dalam konteks administrasi digital PT KAI, beban kerja pegawai mencakup jumlah dokumen yang harus diproses, tahapan prosedural yang harus dipenuhi, serta batas waktu penginputan dokumen ke dalam *Rail Document System* (RDS). Ketidaksesuaian antara volume pekerjaan dengan kemampuan pegawai maupun keterbatasan sistem digital berpotensi menimbulkan penurunan efektivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai beban kerja penting untuk menilai sejauh mana tuntutan operasional dapat memengaruhi kualitas dan ketepatan kerja pegawai di Divre III Palembang.

Teori Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Kinerja pegawai PT KAI Divre III Palembang diukur melalui efektivitas penyelesaian tugas, efisiensi waktu, kualitas hasil kerja, tanggung jawab, dan kemampuan berkolaborasi. Dalam lingkungan digital, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh ketepatan waktu dan kemampuan menyelesaikan beban administrasi sesuai sistem *Rail Document System* (RDS). Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila pegawai mampu mengelola waktu, menjaga ketelitian, dan menyelesaikan tugas sesuai standar operasional, sehingga hasil kerja tetap konsisten meskipun beban administrasi cukup tinggi.

2.1.3 Teori Terapan (*Applied Theory*)

Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terapan mengenai beban kerja menunjukkan bahwa tingginya tuntutan administrasi dan prosedural berpengaruh langsung pada kinerja pegawai. (Agustina, 2023) serta (Kadek et al., 2024) menemukan bahwa beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan efektivitas kerja, memperlambat proses penyelesaian tugas, dan mengurangi kualitas output. Beban kerja administratif pada PT KAI Divre III Palembang mencakup penumpukan dokumen, keterlambatan proses tanda tangan pejabat, serta batasan input sistem *Rail Document System* (RDS) yang mengharuskan tanggal aktual penginputan. Kondisi ini dapat menyebabkan pegawai membutuhkan waktu tambahan untuk menyesuaikan dokumen, sehingga menurunkan ketepatan waktu dan akurasi kerja.

Temuan penelitian terdahulu ini menjadi landasan kuat bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga menjadi dasar penyusunan hipotesis dalam penelitian ini.

2.1.4 Kerangka Pemikiran dan Indikator Variabel Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian ini menguraikan korelasi antara beban kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) dalam lingkungan kerja digital PT KAI. Beban kerja diukur melalui indikator jumlah dokumen, prosedur kerja, dan batas waktu penginputan, sedangkan kinerja pegawai diukur melalui efektivitas, efisiensi, kualitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan tekanan kerja, memperpanjang waktu penyelesaian tugas, serta menurunkan kualitas hasil kerja sehingga mengurangi kinerja karyawan. Beban kerja (X) → memengaruhi langsung kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi beban kerja administratif-prosedural, semakin rendah efektivitas, efisiensi, serta ketepatan waktu pegawai dalam

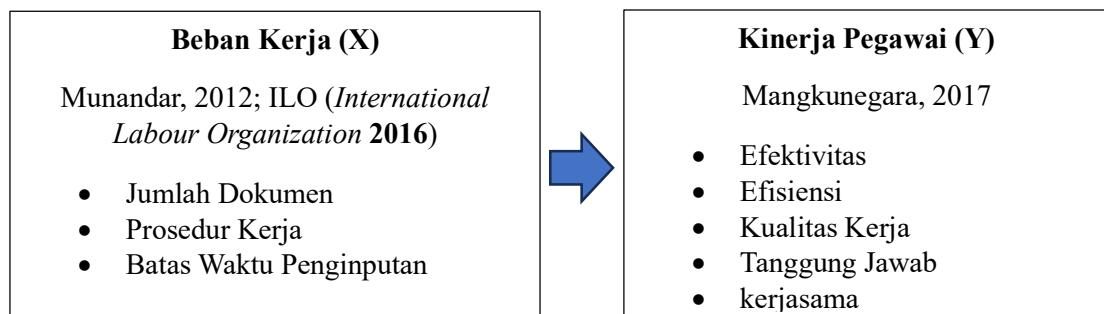
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

menyelesaikan tugas berbasis *Rail Document System* (RDS). Dengan demikian, hubungan konsep yang dibangun dalam Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara langsung oleh beban kerja (X), di mana peningkatan beban kerja administratif–prosedural akan berdampak pada menurunnya performa pegawai dalam menjalankan tugas berbasis RDS.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh beban kerja.

Gambar 2.1 Hasil Kerangka Pikir



Tabel 2.1 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Kode	Indikator	Total rata – rata responden
Beban Kerja	X1.1	Jumlah Dokumen	3,94
	X1.2		
	X1.3	Prosedur Kerja	3,99
	X1.4		
	X1.5	Batas Waktu Penginputan	7,59
	X1.6		
	X1.7		
Kinerja Pegawai	Y1.1	Efektifitas	3,83
	Y1.2		
	Y1.3	Efisiensi	0,43
	Y1.4	Kualitas Kerja	0,43
	Y1.5	Tanggung Jawab	7,42
	Y1.6		
	Y1.7		
	Y1.8	Kerja Sama	0,43

X1: Jumlah Dokumen, volume dokumen yang harus diolah pegawai dalam sistem *Rail Document System* (RDS).

X2: Prosedur Kerja, alur birokrasi dan persyaratan tanda tangan pejabat yang harus dilalui sebelum dokumen diinput.

X3: Batas Waktu Penginputan, tuntutan ketepatan waktu dan kesesuaian tanggal input dengan sistem RDS.

Y1: Efektivitas, kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target.

Y2: Efisiensi, penggunaan waktu kerja secara optimal.

Y3: Kualitas Kerja, akurasi dan ketepatan hasil kerja.

Y4: Tanggung Jawab, komitmen dalam menyelesaikan tugas.

Y5: Kerjasama, kemampuan bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini meneliti dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Regional III PT Kereta Api Indonesia (Persero) Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, khususnya desain penelitian asosiatif. Melalui penyebaran kuesioner, data utama dikumpulkan langsung dari responden. Indikator beban kerja dan variabel kinerja karyawan menjadi dasar pengembangan instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Populasi penelitian terdiri dari 95 karyawan yang terlibat dalam proses manajemen dokumen melalui Sistem Dokumen Kereta Api (RDS) di PT KAI Divisi Regional III Palembang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu, sampel responden berjumlah 95 orang. Sebelum melanjutkan analisis, instrumen penelitian diuji untuk validitas dan reliabilitas. Untuk menguji validitasnya, butir pernyataan diuji apabila nilai $r_{hitun} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha yang dimana instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Perangkat lunak SPSS versi 22 digunakan untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

Dalam penelitian ini, data dianalisis melalui beberapa tahapan. Pertama, profil responden dan kecenderungan untuk masing-masing indikator variabel digambarkan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Selanjutnya, hipotesis diuji menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja pekerja. Model persamaannya

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

adalah sebagai berikut: $Y=a+bX$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X adalah beban kerja, dan a adalah konstanta dan b adalah koefisien regresi.

Untuk menguji signifikansi, uji t digunakan untuk membandingkan nilai t_{hit} dan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Hipotesis diterima apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22 untuk memastikan ketelitian pengolahan data sehingga hasil analisis dapat diperoleh secara lebih terstruktur, akurat, dan sesuai prosedur statistik yang berlaku.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian ini menginterpretasikan hasil uji statistik dengan mengaitkannya pada teori dan kondisi empiris di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Sebelum dilakukan analisis inferensial untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu disajikan hasil analisis deskriptif statistik. Analisis deskriptif statistik digunakan untuk memberikan gambaran awal mengenai karakteristik data dan kecenderungan jawaban responden terhadap variabel beban kerja dan kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dari 95 responden, secara umum beban kerja pegawai berada pada kategori tinggi. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata indikator jumlah dokumen dan prosedur kerja yang menunjukkan bahwa pegawai harus menangani volume dokumen yang cukup besar dengan tahapan administrasi yang relatif kompleks.

Selain itu, indikator batas waktu penginputan juga menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi, yang mengindikasikan adanya tekanan ketepatan waktu dalam proses pengelolaan dokumen. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan dan menginput dokumen sesuai dengan tanggal aktual pada sistem Rail Document System (RDS), sehingga kondisi ini berpotensi meningkatkan intensitas kerja, terutama ketika terjadi penumpukan dokumen atau keterlambatan pada proses sebelumnya.

Pada variabel kinerja pegawai, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja berada pada kategori cukup hingga baik. Indikator efektivitas dan tanggung jawab memperoleh nilai rata-rata relatif tinggi, yang mencerminkan bahwa pegawai tetap berupaya menyelesaikan tugas sesuai target dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan. Namun demikian, indikator efisiensi, kualitas kerja, dan kerja sama menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah, yang mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja administratif dapat memengaruhi optimalisasi penggunaan waktu, ketelitian hasil kerja, serta koordinasi antarpegawai.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif statistik memberikan indikasi awal bahwa beban kerja administratif yang tinggi cenderung berdampak pada penurunan beberapa aspek kinerja

pegawai. Temuan ini menjadi dasar penting untuk analisis lanjutan menggunakan uji statistik inferensial guna menguji secara empiris pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan penelitian ini menginterpretasikan hasil uji statistik dengan mengaitkannya pada teori dan kondisi empiris di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil uji korelasi, kelayakan model, koefisien regresi, dan determinasi menunjukkan hubungan yang konsisten bahwa beban kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa dinamika beban kerja seperti tekanan waktu input, tingginya volume dokumen, dan ketidakseimbangan distribusi tugas berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi pegawai dalam mengelola dokumen melalui *Rail Document System* (RDS). Meskipun sistem digital dirancang untuk mempercepat proses, kendala teknis dan beban dokumen yang tinggi tetap berpotensi menurunkan performa. Akibatnya, temuan penelitian ini memberikan dasar penting bagi manajemen untuk menilai alur kerja, menyeimbangkan beban antarunit, serta mengoptimalkan penerapan sistem administrasi digital agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan. Untuk melihat hubungan awal antara kedua variabel, digunakan uji korelasi Pearson. Hasil analisis tersaji pada Tabel berikut:

Tabel 3.1 Hasil Uji Pearson Korelasi

Correlations

		BEBAN KERJA	KINERJA PEGAWAI
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	-.556**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	95	95
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	-.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	95	96

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

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai korelasi sebesar -0,556 dengan signifikansi 0,000, yang berarti terdapat hubungan negatif dengan tingkat hubungan sedang antara beban kerja dan kinerja pegawai. Nilai korelasi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja pegawai, baik dari aspek ketepatan waktu, ketelitian, maupun kualitas penyelesaian tugas. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan Munandar (2014) dan Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi, dan mengurangi efektivitas kerja. Secara empiris, temuan ini juga sesuai dengan kondisi di lapangan,

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

di mana pegawai yang harus menangani dokumen dalam jumlah besar dan dengan tenggat waktu yang ketat sering kali mengalami tekanan tambahan.

Setelah mengetahui arah dan tingkat hubungan, langkah berikutnya adalah melihat kelayakan model prediktif menggunakan uji ANOVA. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji ANOVA (Regresi Sederhana)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	682.877	1	682.877	41.534	.000 ^b
Residual	1529.060	93	16.442		
Total	2211.937	94			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Seperti yang ditunjukkan oleh nilai F hitung 41,534 dan signifikansi 0,000, model regresi yang digunakan dianggap layak dan signifikan. Artinya, beban kerja terbukti mampu menjadi prediktor terhadap kinerja pegawai. Model yang signifikan menunjukkan bahwa variasi dalam beban kerja memiliki kontribusi nyata dalam memengaruhi perubahan kinerja pegawai. Hal ini logis mengingat pegawai yang menghadapi beban dokumen yang tinggi dan tekanan waktu dalam sistem RDS cenderung bekerja dengan fokus dan energi yang terbagi, sehingga kualitas dan efektivitas kerja menurun.

Uji koefisien regresi linier sederhana juga dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya disajikan dalam Tabel 3.3:

Tabel 3.3 Hasil Koefisien Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	42.336	2.302		18.395	.000
BEBAN KERJA	-.597	.093	-.556	-6.445	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Nilai konstanta sebesar 42,336 menunjukkan bahwa apabila beban kerja berada pada tingkat minimum, kinerja pegawai masih berada pada tingkat yang cukup baik. Sementara itu, nilai koefisien regresi sebesar -0,597 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,597 satuan. Koefisien yang negatif menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun seiring dengan beban kerja yang lebih besar. Pengaruh ini dianggap signifikan secara statistik berdasarkan nilai signifikansi 0,000, yang merupakan nilai di bawah 0,05. Hasil ini sesuai dengan teori beban kerja, yang mengatakan bahwa pekerja dapat menjadi kurang produktif jika mereka menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Penelitian ini juga sejalan dengan teori (Agustina, 2023; Kadek et al., 2024) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas dan kualitas kerja.

Pengujian signifikansi parsial melalui uji t juga mendukung temuan sebelumnya. Dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai t hitung sebesar -6,445 lebih besar daripada nilai t tabel (1,985), yang berarti bahwa Beban kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Arah negatif menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berdampak menurunkan kualitas kinerja pegawai. Kondisi ini sesuai dengan fenomena di lapangan, di mana pegawai yang menerima banyak dokumen dengan tengat waktu ketat berpotensi mengalami stres, kelelahan, dan penurunan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja berdampak pada kinerja karyawan, digunakan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.301	4.055

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Beban kerja, menurut nilai Adjusted R Square 0,301, menjelaskan 30,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan 69,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dukungan teknologi, serta faktor organisasi lainnya. Meskipun kontribusi ini tidak besar, namun signifikan dan menunjukkan bahwa beban kerja masih penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT KAI Divre III Palembang. Temuan ini sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu, serta menggambarkan kondisi aktual di lapangan terkait alur kerja administrasi menggunakan RDS. Dengan demikian, manajemen perlu

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

melakukan evaluasi terhadap distribusi dokumen, penyederhanaan alur penginputan, serta mengatur beban kerja yang lebih proporsional untuk meningkatkan kinerja karyawan secara konsisten dan optimal.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan negatif. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan negatif dengan kategori sedang, yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, semakin menurun tingkat kinerjanya. Temuan ini diperkuat oleh uji koefisien regresi, di mana nilai koefisien sebesar -0,597 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja secara nyata menurunkan performa pegawai dalam pelaksanaan tugas administrasi digital melalui *Rail Document System* (RDS). Selain itu, uji t menunjukkan nilai signifikan -0,445, menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

Selanjutnya, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi sebesar 30,1% terhadap variasi kinerja. Faktor lain, seperti motivasi kerja, dukungan teknologi, lingkungan kerja, serta efektivitas koordinasi antarunit. Temuan ini menggambarkan bahwa meskipun beban kerja bukan satu-satunya penentu, faktor ini tetap memiliki peranan penting dalam memengaruhi kualitas kinerja pegawai, terutama pada aktivitas administrasi digital yang menuntut ketelitian dan kecepatan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tidak proporsional dapat menurunkan efektivitas kerja, ketepatan waktu, dan kualitas hasil pekerjaan, sehingga diperlukan evaluasi dan pengaturan beban kerja yang lebih optimal untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A. P. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Cipta Multiniaga DSO Bandung Kota*. 3, 5205–5212.
- Kadek, N., Sutarini, D., Dharmanu, I. P., Ayu, I. D., & Wirantari, P. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero)* UP3 Bali Timur. 1(2), 66–77.
- Khotimah, R. A., Padang, U. N., & Padang, U. N. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Plataran Bromo Universitas Negeri Padang*. 2(3).
- SR Sinaga, S. S. 2021. (2021). *Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT* . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing. 21, 16–30.