



Pengaruh Beban Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Utama Kota Tangerang

Indah Puspa

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

H. Jazuli Mukhtar

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

Indahpuspasalsabila111@gmail.com, dosen01962@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the effect of workload and wages on employee performance at PT Jaya Utama Tangerang City, both partially and simultaneously. Amidst intense industrial competition, human resource management has become a key factor in maintaining company productivity through appropriate workload management and fair compensation. The research method used is descriptive quantitative. The sampling technique employed is total sampling (saturated sampling), involving all 80 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, descriptive analysis, coefficient of determination analysis (R^2), and hypothesis testing (t -test and F -test). The results show that partially, workload has a significant effect on employee performance with a $t > t$ table ($2.672 > 1.991$) and a significance value of $0.009 < 0.05$. Similarly, wages also have a significant effect on employee performance with a $t_{count} > t$ table ($7.856 > 1.991$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, workload and wages have a significant combined effect on employee performance, evidenced by an $F > F$ table ($74.402 > 3.115$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination analysis shows an R -Square value of 0.659 , indicating that workload and wages contribute 65.9% to employee performance, while the remaining 34.1% is influenced by other factors outside this study. In conclusion, workload and wages collectively have a significant impact on employee performance at PT Jaya Utama Tangerang City.*

Keywords: *Workload, Wages, Employee Performance*

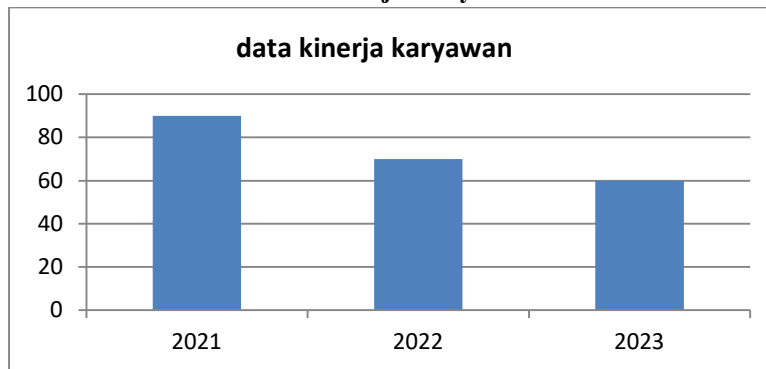
Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Utama Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Seiring dengan ketatnya persaingan industri, manajemen sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menjaga produktivitas perusahaan melalui pengaturan beban kerja yang tepat dan pemberian upah yang adil. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi sebanyak 80 responden dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,672 > 1,991$) dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Demikian pula dengan upah kerja yang memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($7,856 > 1,991$) serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, beban kerja dan upah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($74,402 > 3,115$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R -Square sebesar $0,659$, yang berarti variabel beban kerja dan upah kerja berkontribusi sebesar $65,9\%$ terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya $34,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan upah kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Utama Kota Tangerang.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Upah Kerja, Dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, serta menurunkan motivasi dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menimbulkan kejenuhan dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk mengatur beban kerja secara proporsional agar setiap karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan waktu yang tersedia. Dalam beberapa tahun terakhir kinerja dari PT Jaya Utama mengalami penurunan kinerja dan berikut rekapitulasi data penurunan kinerja yang terjadi di PT Jaya Utama:

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan



Sumber: PT Jaya Utama

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 diatas rekapitulasi kinerja karyawan PT Jaya Utama pada tahun 2021 mempunyai nilai presentase sebesar 85%, pada tahun 2022 kinerja karyawan PT Jaya Utama mengalami penurunan sebesar 15% sehingga nilai presentase kinerja karyawan sebesar 70%, pada tahun 2023 kinerja karyawan PT Jaya Utama mengalami penurunan sebesar 10% sehingga nilai 4 presentase kinerja karyawan sebesar 60%. Dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan PT Jaya Utama cenderung menurun dari tahun 2021 sampai tahun 2023. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mengurangi beban kerja yang diterima karyawan. Akibat dari kelebihan beban kerja maka karyawan sering bekerja dengan jam kerja lembur atau jam kerja lebih.

Tabel 1. 2
Data Lembur Karyawan PT Jaya Utama

Keterangan	April 2023	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023
Jumlah rata-rata hari lembur perbulan	14	15	8	12	10
Jumlah karyawan lembur perhari	62	62	63	69	57
Rata-rata jam kerja	10.25	10.36	10.34	10.20	10.10
Rata-rata kelebihan jam kerja (lembur)	1.55	2.06	2.04	1.50	1.40

Berdasarkan data lembur karyawan diatas menunjukkan bahwa PT Jaya Utama mengalami kelebihan jam kerja yang melebihi batas dimana rata-rata jam bekerja produktif adalah 8 jam. Dengan demikian, secara kuantitas belum terjadi adanya peningkatan kinerja karyawan pada PT Jaya Utama. Data lembur karyawan merupakan sebuah tolak ukur dari beban kerja yang diterima karyawan. Jika semakin banyak beban kerja yang diterima karyawan maka semakin sering

karyawan bekerja dengan jam kerja lembur sehingga karyawan bekerja lebih lama dari waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Jaya Utama mengalami kelebihan jam kerja paling banyak pada bulan Mei 2023 serta dengan rata-rata jumlah karyawan yang lembur yaitu 62 orang dari total keseluruhan karyawan 80 orang. Hal ini dikarenakan banyaknya orderan yang masuk melebihi kapasitas dari target yang seharusnya telah ditetapkan. Selain faktor beban kerja, upah kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Cohen dalam Suwatno dan Priansa (2018: 251), bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional. Menurut Priansa (2018: 251), beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di 15 tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara atau sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah atau kecil pekerjaan (*work underlead*).

Upah Kerja

Menurut Hasibuan (2018: 118), mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. diatur oleh pengusaha, pekerja/buruh serta pemerintah. Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh pekerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Upah memberikan peran penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut dengan hubungan kerja. Pengertian upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (30): Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberian kerja kepada 25 pekerja 21 atau buruh yang ditetapkan dan bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kinerja

Menurut Sinambela (2018: 5), kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Priansa (2017: 269), kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi sebanyak 80 responden dijadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.893	0.219	Valid
2	X1.2	0.843	0.219	Valid
3	X1.3	0.887	0.219	Valid
4	X1.4	0.773	0.219	Valid
5	X1.5	0.871	0.219	Valid
6	X1.6	0.836	0.219	Valid
7	X1.7	0.863	0.219	Valid
8	X1.8	0.799	0.219	Valid
9	X1.9	0.781	0.219	Valid
10	X1.10	0.791	0.219	Valid

Sumber: Data diolah melalui SPSS Versi.26 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel beban kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,219), dengan demikian maka seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel beban kerja secara tepat dan sesuai dengan konsep yang diteliti. Oleh karena itu, instrumen kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. Adapun data hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Upah Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0.521	0.219	Valid
2	X2.2	0.782	0.219	Valid
3	X2.3	0.828	0.219	Valid
4	X2.4	0.789	0.219	Valid
5	X2.5	0.732	0.219	Valid
6	X2.6	0.800	0.219	Valid
7	X2.7	0.785	0.219	Valid
8	X2.8	0.815	0.219	Valid
9	X2.9	0.786	0.219	Valid
10	X2.10	0.797	0.219	Valid

Sumber: Diolah melalui SPSS Versi. 26 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel upah kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,219), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang

digunakan layak untuk diolah sebagai data peneliti an. Adapun hasil dari uji validitas variable kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0.600	0.219	Valid
2	Y2	0.782	0.219	Valid
3	Y3	0.714	0.219	Valid
4	Y4	0.720	0.219	Valid
5	Y5	0.877	0.219	Valid
6	Y6	0.837	0.219	Valid
7	Y7	0.844	0.219	Valid
8	Y8	0.842	0.219	Valid
9	Y9	0.816	0.219	Valid
10	Y10	0.800	0.219	Valid

Sumber: Diolah melalui SPSS Versi. 26 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.219), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Beban Kerja (X1)	0.950	0.600	Reliabel
Upah kerja (X2)	0.920	0.600	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.929	0.600	Reliabel

Sumber: Diolah melalui SPSS Versi. 26 Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X₁), upah kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas

Tabel 4.12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.46062386
Most Extreme Differences	Absolute	0.088
	Positive	0.077
	Negative	-0.088
Test Statistic		0.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Diolah melalui SPSS Versi. 26 Tahun 2025

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-smirnov didapat nilai signifikansi sebesar 0,193 lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

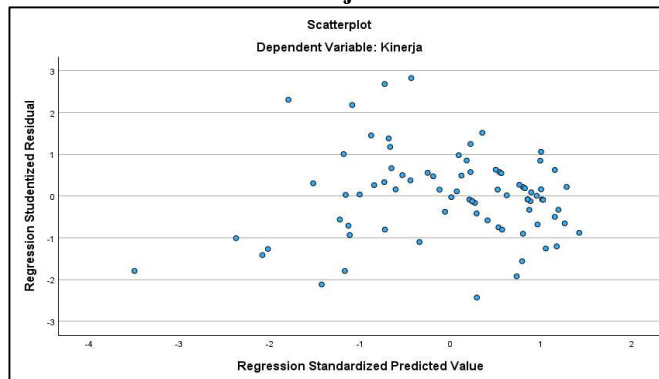
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	0.633	1.579
	Upah Kerja	0.633	1.579
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Diolah melalui SPSS Versi. 26 Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.13 di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel beban kerja sebesar 0,633 dan beban upah kerja sebesar 0,633 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel beban kerja sebesar 1,579 serta upah kerja sebesar 1,579 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4
Grafic Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah melalui SPSS Versi. 26 Tahun 2025

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.407	2.890		6.715
					,000

**Pengaruh Beban Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Jaya Utama Kota Tangerang**

	Beban Kerja	.523	.075	.621	6.998	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Diolah melalui SPSS Versi. 26 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil analisis regresi linier sederhana antara X1 dan Y menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 19.407 + 0,523X_1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 19.407, yang berarti jika variabel Beban Kerja (X1) bernilai nol, maka nilai prediksi kinerja karyawan (Y) adalah 19.407. Nilai koefisien regresi sebesar 0,523 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Beban Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,523 satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Utama Tangerang.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.568	2.542		4.157	,000
	Upah Kerja	.749	.065	.792	11.460	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26.

Berdasarkan Tabel 4.15, hasil analisis regresi linier sederhana antara X1 dan Y menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10.568 + 0,749X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10.568, yang berarti jika variabel Upah Kerja (X2) bernilai nol, maka nilai prediksi kinerja karyawan (Y) adalah 10.568. Nilai koefisien regresi sebesar 0,749 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Upah Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,749 satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Upah Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Utama Tangerang.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.361	2.583		3.236	.000
	Beban Kerja	.188	.070	.223	2.672	.001
	Upah Kerja	.621	.079	.657	7.856	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.16, data yang diperoleh dapat digunakan untuk menyusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 8.361 + 0,188X_1 + 0,621X_2 + \varepsilon$
Persamaan regresi di atas memiliki arti sebagai berikut:

- a. Koefisien Konstanta sebesar 8.361

Menunjukkan bahwa jika variabel bebas (X1 dan X2) bernilai nol, maka nilai prediksi kinerja karyawan (Y) adalah 8.361. Namun, interpretasi ini perlu disesuaikan dengan konteks penelitian, karena dalam kenyataan variabel Beban Kerja (X1) dan Upah Kerja (X2) tidak mungkin bernilai nol.

- b. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,188

Koefisien ini bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel Beban Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,188 satuan, dengan asumsi variabel (Y) tetap.

- c. Koefisien regresi variabel Upah Kerja (X2) sebesar 0,621

Koefisien ini bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel Upah Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,621 satuan, dengan asumsi variabel (Y) tetap.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Parsial antara Variabel Beban Kerja (X1) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Beban kerja	Kinerja karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	80	80
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	80	80

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26

Dari Tabel 4.17, dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,621 menunjukkan adanya korelasi positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam Beban Kerja cenderung diikuti oleh peningkatan dalam Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menegaskan bahwa korelasi ini signifikan secara statistik.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Upah Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Upah kerja	Kinerja karyawan
Upah Kerja	Pearson Correlation	1	.792**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	80	80
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.000 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26

Dari Tabel 4.18, dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Upah Kerja dan Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,792 menunjukkan adanya korelasi positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam Upah Kerja cenderung diikuti oleh peningkatan dalam Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menegaskan bahwa korelasi ini signifikan secara statistik.

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Beban Kerja (X_1), Upah Kerja (X_2), dengan Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.812 ^a	.659	.650	4.518	.659	74.402	2	77	.000

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,812 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 artinya kedua variabel antara Beban kerja (X_1) dan Upah kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi R (Square) Secara Parsial Variabel Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.650	4.518
a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Upah Kerja				

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20, diperoleh nilai Koefisien determinasi dari R Square sebesar 0,386 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 38,6\%) = 61,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini.

Tabel 4.21
Pengujian Koefisien Determinasi R (Square) Secara Parsial Variabel Upah Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.623	4.693
a. Predictors: (Constant), Upah kerja				

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21, diperoleh nilai Koefisien determinasi dari R^2 sebesar 0,627 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Upah kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 62,7\%) = 37,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini.

Tabel 4.22

**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi R^2 (Square) Secara Simultan antara variabel
Beban Kerja (X1) dan Variabel Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.650	4.518
a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Upah Kerja				

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang di sajikan dalam Tabel 4.22, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2 Square) sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban kerja dan Upah kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,9%. Dengan kata lain, sebesar 65,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya, yaitu sebesar $(100\% - 65,9\%) = 34,1\%$, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.23

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.361	2.583		3.236	.002
	Beban Kerja	.188	.070	.223	2.672	.009
	Upah kerja	.621	.079	.657	7.856	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.23, maka dijelaskan hasilnya sebagai berikut:

- Hail parsial atau uji t variabel Beban kerja (X1) terhadap kinerja (Y) Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $2,672 > 1,991$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Utama Tangerang.
- Hasil uji parsial variabel X2 (Upah kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung $7.856 >$ dari t tabel 1,991 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$, dan menggunakan uji dua arah atau dua sisi. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Upah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Utama Tangerang.

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Signifikansi Simultan (Uji F)

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.24, hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan upah kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Utama Tangerang, ditunjukkan dengan nilai F hitung > F tabel atau $74.402 > 3,115$. Diperoleh berdasarkan hasil pengujian pada tabel sebelumnya. Nilai $p < \text{sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ semakin mendukung hal tersebut. Hasilnya, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa beban kerja dan upah kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Utama Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3037.674	2	1518.837	74.402	<,001 ^b
	Residual	1571.876	77	20.414		
	Total	4609.550	79			
b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Upah Kerja						

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(2,672 > 1.991)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau $(0,009 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Utama Kota Tangerang.
2. Upah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(7,856 > 1.991)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Utama Kota Tangerang.
3. Beban kerja dan upah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,659 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan upah kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 65,9% sedangkan sisanya 34,1% di pengaruhi oleh faktor lain . hasil uji f diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(74,402 > 3,115)$, hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Utama Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol,61(4),4753.
- Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 61(4), 4753
- Algifari. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anamathofani, A. L. (2019). Pengaruh Upah Minimum, PDRB, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Malang. *Jurnal Ilmiah*.
- Arikunto, Suharsimi (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, M. N. (2019). *Pemberdayaan SDM Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi*. UIN Sultan Thaha Saifuddin
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Andriani, N., Sunnaryo, H., & Basalamah, R. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)*. E – Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma, 68–70.
- Damodar, G. N. (2019). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Destiana, A., & Prawoto, N. (2018). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perdagangan : Studi Kasus di 14 Kabupaten / Kota di Jawa Timur*. *Journal of Economics Reseacr Adn Social Sciences*, 2(2), 130–135.
- Erlangga. Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi.”* Yogyakarta: Budi Utama.
- Edison, E. Anwar, Yohny dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eka Putra, J. Fitrios, Ruhul dan Afriana Hanif, R. (2020). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Pengguna Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Serta Dampaknya Pada Kualitas Informasi Akuntansi (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Terakreditasi Di Provinsi Riau)* (pp. 1– 13). *Jurnal Riset Akuntansi* Vol. 12 No. 1, April 2020.
- Eni, M., Yuniwati, I., & Royalna, F. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Firmansyah, Deri dan Wahdiniwaty, R. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro KPW Jawa Barat*. Diploma thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. 2 ed. BPFE- Yogyakarta, 2009.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Magkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S.Sandiasih (ed.)). PT. Remaja Rosdakarya Offset.

- Mukhtar, J. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. *Jurnal Disupsi Bisnis*, 1(3), 28-87. *Universitas Pamulang*.
- Mukhtar, J., & Salsabila D. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Putra Perkasa di Pamulang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 5(2), 294–302.
- Mukhtar, J., & Anggraini, D. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 5(2), 314–323.
- Mukhtar, J., & Juliyanti, L. (2025). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Depok. *Jurnal Sinergi Manajemen*. 2 (4) 3555-3563.
- Nata, R. A., & Zulfira, Z. P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 17(2), 2–6.
- Nusantoro, E. (2020). *Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bekerja*. Universitas Negeri Semarang.
- Pangestika, Yulia Dan Wahdiniwaty, R. (2020). *Empowerment of Human Resources in The Aspects of Economic Transformation During The Covid-19 Pandemic for Food & Beverage Industry. PROCEEDING BOOK: The 3rd International Conference on Business, Economics, Social Sciences, and Humanities 2020* (ISBN: 978-623-95562-0-4).
- Rivai, V. (2019). *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Perusahaan ke Praktik* (Edisi Ke-6). Rajawali Pers, Jakarta.
- Rizky. Busro, M. (2020) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2020.
- Sugiyono (2020), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Santoso, Singgih (2019). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sulistyo, Dedy dan Pangestika, Y. (2021). *The Strategic Role of Smart City (Bandung Care) In The Development of Bandung City* (pp. 44–51). *Journal of Engineering Science and Technology*, Vol. 16, No. 1
- Welly, H., & Kusuma, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama)*. January.