

## Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Manajemen Perusahaan Alih

Riyandi Huda Mareda<sup>1\*</sup>, Indri Santiasih<sup>2</sup> dan Ponti Almas Karamina<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

<sup>2</sup>Jurusan Magister Teknik Keselamatan dan Resiko, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

\*E-mail: indri.santiasih@ppns.ac.id

### Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam sebuah perusahaan, memiliki potensi, tenaga, dan kreativitas untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan jasa alih daya (outsourcing) mengalami peningkatan penggunaan jasa outsourcing untuk memengaruhi kinerja perusahaan dan menambah beban kerja pekerja manajemen. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami dan mengelola variabel ini untuk meningkatkan kinerja Perusahaan. Penelitian lebih lanjut akan menganalisis variabel beban kerja terhadap kinerja pada perusahaan *outsourcing*. Metode pengukuran akan mengguna NASA TLX. Pengelolaan data akan menggunakan perangkat lunak untuk analisis kuantitatif. Penelitian ini relevan dengan perkembangan kinerja pada perusahaan outsourcing, memberikan wawasan tentang hubungan dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Identifikasi variabel diharapkan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM dan meningkatkan kinerja organisasi. Dari hasil Uji pada variabel beban kerja terhadap kinerja menggunakan uji *chi-square* diperoleh *p-value* 0,030 yang dimana  $p < \alpha$  (0,05) dan Uji Individu pada variabel beban kerja menghasilkan *p-value* 0,009 yang dimana  $p < \alpha$  (0,05). Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja pekerja pada manajemen perusahaan alih daya atau *outsourcing*.

**Kata Kunci:** beban kerja, kinerja, alih daya, dan NASA-TLX

### Abstract

*Human resources (HR) are a key factor in a company, having the potential, energy and creativity to meet consumer needs. Outsourcing service companies are experiencing an increase in the use of outsourcing services to influence company performance and increase the workload of management workers. Previous research shows that workload has an influence on worker performance. Therefore, management needs to understand and manage this variable to improve company performance. Further research will analyze workload variables on performance in outsourcing companies. The measurement method will use NASA TLX. Data management will use software for quantitative analysis. This research is relevant to performance developments in outsourcing companies, providing insight into the relationship and influence of workload on performance. It is hoped that identifying these variables can help companies optimize HR management and improve organizational performance. From the test results on the workload variable on performance using the chi-square test, a p-value of 0.030 was obtained, where  $p < \alpha$  (0.05) and the Individual Test on the workload variable produced a p-value of 0.009, where  $p < \alpha$  (0.05). It can be concluded that the workload variable has a relationship and influence on worker performance in outsourcing company management.*

**Keywords:** workload, performance, outsourcing, dan NASA-TLX

### 1. PENDAHULUAN (10 pt, bold, 2 spasi dari keywords dan ½ spasi dari paragraf di bawahnya)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting bagi sebuah perusahaan karena sumber daya memiliki potensi, tenaga dan kreativitas untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Pada dunia industri saat ini terdapat persaingan yang ketat antar perusahaan sehingga membuat suatu perusahaan untuk memikirkan strategi baru mengenai pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mendukung proses bisnis. Menurut (Hidayat, 2018) menyata sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan

efektivitas dan efisiensi organisasi.

Perusahaan jasa alih daya (*Outsourcing*) adalah perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja alih daya (*Outsourcing*) seperti tenaga keamanan, kebersihan, Operator Head Truck dan tenaga kerja penunjang proses bisnis untuk dipekerjakan kepada perusahaan lain dalam bentuk borongan atau suatu jasa penyedia tenaga kerja atau buruh. Pengguna jasa alih daya (*Outsourcing*) biasanya adalah perusahaan yang ingin lebih fokus dalam bisnis intinya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa solusi dalam pengelolaan SDM dapat menggunakan tenaga ahli daya (*Outsourcing*). Sebagaimana berdasarkan pada hasil riset yang dilakukan oleh Divisi Riset PPM Manajemen yang menggunakan kuesioner dengan convenience sampling kepada 44 perusahaan dari berbagai industri di Indonesia. Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa terdapat 73% perusahaan menggunakan tenaga *outsourcer* dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga *Outsourcing* (Sumber: Divisi Riset PPM Manajemen).

Berdasarkan dari hasil pra-survei wawancara bersama general manager perusahaan diperoleh data yang dimana diketahui bahwa penggunaan jasa perusahaan mengalami kenaikan sekitar 25% pengguna jasa dari tahun sebelumnya. Meningkatnya pengguna jasa *outsourcing* secara tidak langsung berdampak pada kinerja perusahaan yang membuat pekerja manajemen harus extra dalam meningkatkan kinerja dari perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja perusahaan secara tidak langsung mengakibatkan tugas-tugas dari pekerja manajemen juga semakin bertambah. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan kewajibannya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Alvionita, 2016).

Berdasarkan yang disampaikan diatas dengan adanya tuntutan yang harus terpenuhi tersebut mengakibatkan tekanan pada pekerja manajemen. Dimana tekanan merupakan hal mendesak yang harus dilakukan oleh seseorang. Tekanan dapat berasal dari diri sendiri, seperti keinginan yang kuat untuk meraih sesuatu. Selain itu, tekanan juga dapat berasal dari lingkungan sekitar. Padatnya aktivitas kerja yang dilakukan manajemen perusahaan secara tidak langsung menambah beban kerja yang dapat berdampak terhadap kinerja para pekerja. Beban kerja merupakan harga yang harus dibayar untuk mencapai suatu target pekerjaan. Beban kerja yang diterima seseorang tidak boleh melebihi kemampuan fisik dan mental pekerja agar tidak menimbulkan kelelahan. Semakin tinggi tingkat kelelahan merupakan dampak dari semakin tinggi pula stres kerja yang dialami khususnya kelelahan mental (Setyowati et al., 2014). Berdasarkan hasil penelitian pengaruh beban kerja terhadap kinerja menggunakan metode NASA-TLX yang dilakukan oleh Fikri Ramadhan dan Kusnandi pada tahun 2022 dilakukan pada PT. Hekikai Indonesia dengan populasi sebanyak 10 orang pekerja departemen (PPIC). Berdasarkan hasil penelitian tersebut beban kerja memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya beban kerja secara bersamaan, akan memberi dampak juga terhadap kinerja.

Pada penelitian ini, peneliti akan menganalisis hubungan dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Pengukuran beban kerja mental menggunakan metode NASA-TLX (National Aeronautics And Space Administration Task Load Index) oleh Hart (1981). NASA-TLX merupakan penilaian multidimensional yang memberikan kuantifikasi beban kerja berdasarkan bobot rating yang terdiri dari 6 sub skala, yaitu Mental Demand, Temporal Demand, Physical Demand, Performance, Frustration, Effort yang memiliki validitas tinggi, mudah diterima dan sederhana (Sasongko et al., 2017). Diharapkan penelitian ini dapat membantu perkembangan perusahaan dalam melakukan bisnis utamanya untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

## 2. METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuisisioner *NASA-TLX* di Perusahaan Alih Daya atau *Outsourcing*, dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang yang akan dianalisis menggunakan *software* analisis. Untuk uji hubungan akan menggunakan uji *Chi-square* dan uji pengaruh akan menggunakan uji regresi logistik. Sebelum melakukan uji hubungan dan pengaruh kuisisioner akan di uji terlebih dahulu untuk uji validitas dan uji reliabilitas.

### Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Semakin tinggi validitas instrumen menunjukkan semakin akurat alat pengukur itu mengukur suatu data. Pengujian validitas ini penting dilakukan agar pertanyaan yang diberikan tidak menghasilkan data yang menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Amanda, Yanuar & Devianto, 2019). Uji Validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item pertanyaan dengan rumus pearson product moment. Dimana apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid. Adapun kriteria pada uji validitas adalah Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel maka dinyatakan valid dan  $r$  hitung  $\leq r$  Tabel maka dinyatakan tidak valid dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur jika pengukuran diulang. Dimana alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama ketika dilakukan pengukuran berkali-kali (Janna dan Herianto, 2021). Metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah metode Alpha Cronbach. Menurut (Sujarweni, 2015), alat ukur dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha  $> 0,60$ .

### Uji Chi-square

Uji chi square adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel secara signifikan. Dimana kedua variabel yang diuji adalah variabel kategorik dan disusun dalam bentuk Tabel kontingensi

### Uji Regresi Logistik

Regresi logistik adalah metode yang digunakan untuk memodelkan variabel respon yang bersifat kategori (Skala nominal/ordinal) berdasarkan satu atau lebih pengubah prediktor berupa variabel kategori maupun kontinu (skala interval atau rasio) (Varamita, 2017). Adapun metode regresi logistik yang digunakan adalah regresi logistik ordinal yang digunakan untuk menganalisis variabel respon dengan skala ordinal yang berjumlah tiga kategori atau lebih (Nugrafitra, 2022).

### Uji Individu (*Wald Test* atau uji T)

Uji individu atau parsial digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu (Karina et al., 2021).

### Uji Kesesuaian Model

Uji kesesuaian model (*goodness of fit*) adalah suatu pengujian untuk menilai apakah model yang digunakan sudah sesuai dengan data. Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk melakukan uji kesesuaian model, salah satunya adalah uji Hosmer-Lemeshow Test. Uji Hosmer-Lemeshow adalah uji kesesuaian berdasarkan nilai-nilai prediksi peluang. Adapun hipotesis yang digunakan dalam pengujian Goodness of fit adalah sebagai berikut (Yuhadisi dan Suliadi, 2021):

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: hubungan dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pekerja perusahaan alih daya atau *outsourcing*. Berikut merupakan hasil responden yang penulis ambil di perusahaan alih daya atau *outsourcing*.

**Tabel 3.1 Hasil Data Responden Kinerja**

Kinerja Pekerja	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
Kurang Baik	1	2,5
Baik	17	42,5
Sangat Baik	22	55,0

**Tabel 3.2 Hasil Data Responden Beban Kerja**

Beban Kerja	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
Tinggi	26	65
Sangat Tinggi	14	35

## Uji Instrumen

### Uji Validitas

Uji keandalan atau uji validitas dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran kembali terhadap variabel yang sama. Hasil uji validitas dengan bantuan program analisis dapat dilihat pada tabel 3.3

**Tabel 3.3 Tabel Uji Validitas**

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,744	0,312	Valid
Y1.2	0,423	0,312	Valid
Y1.3	0,711	0,312	Valid
Y1.4	0,688	0,312	Valid
Y1.5	0,778	0,312	Valid
Y1.6	0,788	0,312	Valid
Y1.7	0,712	0,312	Valid
Y1.8	0,586	0,312	Valid
Y1.9	0,573	0,312	Valid
Y1.10	0,615	0,312	Valid
Y1.11	0,630	0,312	Valid
X1.1	0,620	0,312	Valid
X1.2	0,637	0,312	Valid
X1.3	0,621	0,312	Valid
X1.4	0,426	0,312	Valid
X1.5	0,544	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 3.3 diperoleh bahwa uji signifikan dengan membandingkan nilai r-hitung dan r-tabel untuk *Degree of Freedom* (df) = n-2. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung  $n-2$  atau  $df = 40-2 = 38$  dengan alpha 0,05 didapatkan r-tabel = 0,312. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan r bernilai positif. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, variabel kinerja, stres kerja, dan beban kerja semuanya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya. Penerapan uji ini bertujuan untuk mengetahui alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda (Wiyati, 2019)

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan pada semua kuesioner yang item pertanyaannya sudah valid. Sama dengan uji validitas, uji reliabilitas dilakukan pada 40 responden menggunakan bantuan software analitik dengan melihat nilai cronbach alpha pada variabel penelitian. Kuesioner dikatakan reliabel bila cronbach alpha nilainya > 0,60 (Sujarweni, 2015). Hasil uji reliabilitas kuesioner beban kerja mental dapat dilihat dalam Tabel 3.4

**Tabel 3.4 Tabel Uji Reliabilitas**

Variabel	r-Alpha	Kaidah	Interprestasi
Kinerja	0,859	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,625	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui hasil uji reliabilitas pada kuesioner kinerja, stres kerja dan beban kerja

menunjukkan nilai cronbach alpha lebih besar dar 0,60 atau Alpha Cronbach > 0,6. Dengan demikian , menandakan kuesioner tersebut sudah reliabel untuk dijadikan alat ukur. alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama ketika dilakukan pengukuran berkali-kali (Janna dan Herianto., 2021)

### Uji Chi-Square

Berdasarkan hasil penelitian, maka data yang didapatkan dilakukan pengolahan dengan melakukan uji chi square pada variabel X dan Y. Gambar 3.1 merupakan hasil tabulasi silang yang didapatkan dari hasil uji chi square antara beban kerja terhadap kinerja pekerja.

**Beban Kerja \* Kinerja Pekerja Crosstabulation**

Count		Kinerja Pekerja			Total
		Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Beban Kerja	Tinggi	0	8	18	26
	Tinggi Sekali	1	9	4	14
Total		1	17	22	40

**Gambar 3.1 Tabulasi Silang Antar Variabel**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.998 <sup>a</sup>	2	.030
Likelihood Ratio	7.425	2	.024
Linear-by-Linear Association	6.772	1	.009
N of Valid Cases	40		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .35.

**Gambar 3.2 Hasil Uji Chi-Square**

Berdasarkan Tabel 4.6 didapatkan bahwa tidak terdapat pekerja dengan beban kerja tinggi yang memiliki kinerja kurang baik. Sedangkan 8 pekerja dengan beban kerja tinggi yang memiliki kinerja baik dan 18 pekerja dengan beban kerja tinggi yang memiliki kinerja sangat baik. Untuk beban kerja sangat tinggi didapatkan 1 pekerja yang memiliki kinerja kurang baik. Sedangkan 9 pekerja dengan beban kerja sangat tinggi yang memiliki kinerja baik dan 4 pekerja dengan beban kerja sangat tinggi memiliki kinerja sangat baik .

Hasil pengujian chi square didapatkan hasil p-value sebesar 0.030, dimana  $p < \alpha$  (0,05) artinya  $H_0$  ditolak maka menunjukkan variabel beban kerja berhubungan positif terhadap kinerja. Perkerja manajemen Perusahaan alih daya (outsourcing) sering melakukan pekerjaan yang berulang ulang setiap hari dan memungkinkan untuk membuat pekerja bosan sehingga dapat membuat pekerja cenderung kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaannya dalam hal tersebut dapat berhubungan dengan kebutuhan mental pekerja saat bekerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rolos et al., 2018) yang dilakukan pada 52 pekerja di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado, diperoleh hasil terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja. Hasil Penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nina Tresnawati et al., 2020) tentang hubungan beban kerja dengan kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan pada 108 pekerja. Pada penelitian ini pengujian hubungan menggunakan metode uji Spearman's rho didapatkan p-value 0,000 pada  $\alpha = 0,05$ ,  $p < \alpha$ . sehingga hipotesis ditolak, maka ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2020. Keterkaitan beban kerja dengan kinerja yang menyatakan bahwa beban kerja pegawai organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul beban kerja yang lebih, sedangkan kinerja tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Semakin tinggi beban kerja semakin rendah kinerja seseorang, demikian sebaliknya.

### Uji Asumsi Klasik

Persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS) adalah uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas (Gozali, 2018: 109). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji multikolinearitas

#### 1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara beberapa atau semua variabel bebas dalam model regresi. Jika hasil penelitian menunjukkan nilai Tolerance value lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang 10 berarti tidak ada multikolinearitas, begitu juga sebaliknya. Gambar 3.3 merupakan hasil uji multikolinearitas.

<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
0,952	1,051

**Tabel 3.5 Hasil Uji Multikolinearitas**

Dapat diketahui pada Tabel 3.5 nilai tolerance menunjukkan nilai 0,876 lebih dari 0,10 dan 1,141 kurang dari 10 untuk beban kerja, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Kesesuaian Model (*Goodness of fit*)

Pada regresi logistik ordinal uji serentak bertujuan untuk mengetahui apakah model pengujian telah mampu menjelaskan data

**Goodness-of-Fit**

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	.357	1	.550
Deviance	.596	1	.440

Link function: Logit.

**Gambar 3.5 Hasil Uji Kesesuaian Model**

Dari Gambar 3.5 hasil dari uji kesesuaian model didapatkan p-value 0,550 lebih dari  $\alpha$  (0,05). Hasil kesesuaian model tersebut melebihi  $\alpha$  (0,05) maka menunjukkan model telah sesuai.

### Uji Individu (Wald Test atau Uji T)

Dalam uji individu pengujian dilakukan dengan menguji setiap variabel bebas (Stres Kerja, beban kerja, kebutuhan energi, umur pekerja, status perkawinan, masa kerja, jenis kelamin dan pekerjaan di rumah) secara individu terhadap variabel terikat (kinerja). Dimana  $H_0$  ditolak apabila nilai p-value (sig) lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) 0,05

**Case Processing Summary**

		N	Marginal Percentage
Kinerja Pekerja	Kurang Baik	1	2.5%
	Baik	17	42.5%
	Sangat Baik	22	55.0%
Beban Kerja	Tinggi	26	65.0%
	Tinggi Sekali	14	35.0%
Valid		40	100.0%
Missing		0	
Total		40	

**Model Fitting Information**

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	15.829			
Final	9.000	6.829	1	.009

Link function: Logit.

**Gambar 3.4 Hasil Uji Individu**

Untuk taraf kepercayaan yang digunakan pada pengujian ini sebesar 95% atau  $\alpha = 0,05$  sehingga variabel bebas yang memiliki p-value atau signifikansi kurang dari 0,05 dianggap berpengaruh secara signifikan. Pada Gambar 3.4 dapat dilihat bahwa nilai p-value sebesar 0,009 yang berarti kurang dari 0,05 sehingga  $H_0$  Ditolak. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja.

Pada hasil pengisian kuesioner beban kerja menunjukkan mayoritas pekerja mengalami beban kerja tinggi (65%). Serta mayoritas pekerja mempunyai kinerja sangat baik. Dari hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa kemungkinan terdapat adanya hubungan maupun pengaruh antara beban kerja yang dirasakan pekerja manajemen dengan tingkat kinerja.

Setelah dilakukan pengujian chi square dan regresi logistik ordinal diketahui bahwa hasil p-value memiliki nilai 0,030 atau p-value < 0,05 untuk uji chi-square dan hasil p-value memiliki nilai 0,009 atau p-value < 0,05 untuk uji logistik ordinal pada uji individu. sehingga terbukti bahwa beban kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pada data dapat dilihat bahwa pekerja manajemen di perusahaan alih daya atau outsourcing 65% pekerja memiliki beban kerja yang tinggi akan tetapi memiliki kinerja yang sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa pekerja manajemen perusahaan alih daya memiliki kemampuan untuk mengimbangi tingkat beban kerja yang tinggi untuk memaksimalkan kinerja dari perusahaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiky M, Ketut I, Gede I (2022) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada pekerja di villa taman sari pengubeng kerobokan badung, dan hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina Tresnawati et al., (2020) tentang hubungan beban kerja dengan kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan pada 108 pekerja. Pada penelitian ini pengujian hubungan menggunakan metode uji Spearman's rho didapatkan p-value 0,000 pada  $\alpha = 0,05$ ,  $p < \alpha$ . sehingga hipotesis ditolak, maka ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2020.

#### **4. KESIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada tugas akhir ini adalah :

1. Hasil uji hubungan menggunakan *Chi-Square* pada variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan adalah beban kerja pada perusahaan alih daya.
2. Hasil uji pengaruh menggunakan regresi logistik ordinal variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan adalah beban kerja pada perusahaan alih daya.
3. Koefisien Uji *Chi-Square* beban kerja di lihat dari nilai standar signifikan variabel beban kerja sebesar  $0,030 > 0,05$ . Artinya dengan adanya variabel beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja
4. Koefisien Uji Individu beban kerja di lihat dari nilai standar signifikan variabel beban kerja sebesar  $0,009 > 0,05$ . Artinya dengan adanya variabel beban kerja memiliki pengaruh dengan kinerja
5. Rekomendasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja akibat pengaruh beban kerja yaitu menyesuaikan target dan sasaran kerja berdasarkan fleksibilitas pegawai agar tetap tercapai produktivitas yang tinggi, kemudian pihak perusahaan alih daya atau outsourcing yang memiliki wewenang untuk selalu menelaah dan melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar beban kerja yang diberikan tidak melebihi kapasitas kemampuan karyawan dan

memperbaiki kinerja karyawan yang lebih baik lagi,

## 5. UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa hormat, saya ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada seluruh penulis yang telah memberikan kontribusi berharga mereka dalam penyusunan proceedings ini. Keberhasilan acara ini tidak terlepas dari dedikasi serta kerja keras yang Anda tunjukkan dalam meneliti, menulis, dan membagikan pengetahuan serta temuan terbaru anda.

Kami mengakui bahwa proses menyusun artikel ilmiah tidaklah mudah, dan kami sangat menghargai upaya pembimbing dalam menjaga standar akademis yang tinggi. Setiap artikel yang di tulis tidak hanya mewakili hasil penelitian dan pengalaman sendiri, tetapi juga memperkaya literatur ilmiah di bidang ini.

Semoga hasil karya yang disumbangkan dapat menjadi panduan yang berharga bagi para peneliti, akademisi, dan praktisi di masa depan. Keberhasilan proceedings ini adalah bukti nyata dari kolaborasi kita dalam memajukan pemahaman kita akan tantangan dan potensi di bidang ini.

Terima kasih atas dedikasi dan kerja keras Anda. Semoga keberhasilan Anda saat ini menjadi awal dari pencapaian yang lebih besar di masa depan. Salam hormat dari kami

## DAFTAR PUSTAKA

1. Hidayat, N. 2018. Kinerja Tenaga Outsourcing Di PT. PLN (PERSERO) Area. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Alvionita, R. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerja (Studi pada Perkantoran terpadu Kota Malang). Garuda Kemdikbud, 27(6), pp. 1384–1401.
3. Setyowati, D.L., Shaluhiah, Z., Widjasena, B. 2014. Penyebab Kelelahan Kerja pada Pekerja Mebel. J. Kesehat. Masy. Nas. 8, 386–392.
4. Ramadhan, F., & Kusnadi. 2022. Analisa Pengaruh Beban Kerja Mental Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Nasa-TLX Pada Hekikai Indonesia. Jurnal Teknik, 158 - 164.
5. Hart, S. G. 1981. Nasa Task Load Index (NASA-TLX). NASA Ames Research Center.
6. Sasongko, N.A., Mariawati, A.S., Umyati, A. 2017. Penilaian Beban Kerja Pekerja Unit Mikro Bank Menggunakan Metode NASA TLX. J. Tek. Ind. 5, 21–26.
7. Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. 2019. Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. Jurnal Matematika UNAD, 179-188.
8. Janna, N. M. & Herianto. 2021. Artikel Statistik yang Benar. Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI), (18210047), pp. 1–12.
9. Sujarweni, V. W. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
10. Varamita, A. 2017. Analisis Rjgresi Logistik dan Aplikasinya pada Penyakit Anemia Untuk Ibu Hamil di Rskd Ibu dan Anak Siti Fatimah Makassar. Universitas Negeri Makassar.
11. Karina, K., Efendi, R., Chairani, L., & Sari, I. M. 2021. Implementasi Regresi Logistik Ordinal Pada Sistem Pembelajaran Daring di Era COVID-19 Terhadap Kesehatan Mental Guru SD di Kota Pekanbaru. J. Sains Mat. dan Stat, 65-74.
12. Yuhadisi, S. dan Suliadi. 2021. Penerapan Metode Modifikasi Hosmer-Lemeshow Test pada Model Regresi Logistik Data Penderita Penyakit Hipertensi. Prosiding Statistika, [online] 7(1), pp.50–55. <https://doi.org/10.29313/v7i1.25541>.
13. Wiyati, Indri. 2019. Pengaruh Implementasi Model Pembelajaran Make A Match terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak di MTs NU Khoiriyah Bae Kudus. IAIN Kudus
14. Nugrafitra, E.R., 2022. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Mental, dan Kualitas Tidur Terhadap Kelelahan dan Stres pada Mahasiswa PPNS. Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.