

Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dennis Collection Surabaya

Esti Purnasari¹, Siti Mahmudah²

^{1,2}, Politeknik NSC Surabaya

rsakura89@gmail.com¹, aisyniemahmudah@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of workload on employee performance at Dennis Collection Surabaya. The research approach used is quantitative, with data collected through questionnaires distributed to 62 employees of Dennis Collection, and the data were analyzed using simple linear regression analysis. The results show a positive and significant relationship between workload and employee performance, with a contribution of 37.6 percent. This indicates that the increase in workload at Dennis Collection is significantly related to the improvement in employee performance. These findings highlight the importance of effective workload management in enhancing employee performance and maintaining their well-being, such as through appropriate workload balancing strategies, providing adequate resources, and offering suitable rewards to maintain employee motivation and performance. These findings make an important contribution to the human resource management literature and offer practical recommendations for managing workload in a dynamic work environment. Additionally, they provide a framework for more effective management strategies in the future. Therefore, it is crucial for Dennis Collection to continuously monitor and adjust employee workloads to ensure they remain within reasonable limits and support the balance between work demands and employee well-being.

Keywords: *Workload; Employee Performance; Well-Being*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan di Dennis Collection Surabaya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 62 karyawan Dennis Collection, dengan analisis data regresi linier sederhana. Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,6 persen. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja di Dennis Collection secara signifikan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga kesehatannya, seperti strategi penyeimbangan beban kerja yang tepat, penyediaan sumber daya yang memadai, serta penghargaan yang sesuai untuk menjaga motivasi dan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi literatur manajemen SDM dan menawarkan rekomendasi praktis untuk mengelola beban kerja di lingkungan kerja yang dinamis, serta menyediakan kerangka kerja untuk strategi manajemen yang lebih efektif di masa depan. Dengan demikian, penting bagi Dennis Collection untuk terus memantau dan menyesuaikan beban kerja karyawan agar tetap dalam batas yang wajar dan mendukung keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja; Kinerja Karyawan; Kesejahteraan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, setiap perusahaan tidak boleh tidak harus berupaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya guna mempertahankan keunggulan bersaing. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilannya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah cerminan dari efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks manajemen SDM, kinerja karyawan sering kali diukur dengan menggunakan indikator-indikator seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi (Robbins, 2016; Qurbani & Selviyana, 2018; Kurniawati, 2020).

Kinerja karyawan yang optimal sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Oleh karenanya, banyak organisasi yang berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan dan pengembangan, insentif, serta manajemen beban kerja yang efektif. Beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang perlu diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ketika beban kerja dikelola secara baik, karyawan dapat bekerja dengan produktif, merasa puas, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan kelelahan, stres, dan bahkan *burnout*, yang pada akhirnya mengurangi kinerja karyawan (Athqiya, 2023; Rachman *et al.*, 2023).

Dannis Collection Surabaya adalah perusahaan yang bergerak di sektor mode dan tekstil, khususnya dalam desain dan produksi pakaian berkualitas tinggi. Sebagai industri yang sangat kompetitif, Dannis Collection memiliki kebutuhan untuk mempertahankan tingkat kualitas dan produktivitas yang tinggi dari karyawannya. Kinerja karyawan di Dannis Collection Surabaya sangat berperan dalam mencapai tujuan perusahaan, baik dari segi produksi, kreativitas desain, maupun pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang efektif dan produktif sangat dibutuhkan untuk menjaga reputasi perusahaan dan memenangkan persaingan di pasar. Sebagai perusahaan mode dengan fokus pada kualitas tinggi, Dannis Collection Surabaya memiliki standar yang ketat dalam hal kuantitas produksi, desain, dan waktu penyelesaian. Hal ini dapat mengakibatkan beban kerja yang tinggi bagi karyawan, termasuk tekanan untuk memenuhi tenggat waktu, mempertahankan standar kualitas, dan beradaptasi dengan perubahan tren mode yang cepat. Beban kerja yang terlalu berat bisa mengakibatkan berbagai gangguan atau penyakit terkait pekerjaan. Selain itu, beban yang berlebihan dapat berpengaruh pada kelelahan mental, fisik, dan reaksi emosional seperti mudah marah, sakit kepala, serta masalah pencernaan (Mahawati *et al.*, 2021), sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja secara keseluruhan, baik dari segi produktivitas maupun kreativitas. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah yang terjadi akibat dari peran dan gerakan secara berulang, hal ini dapat menimbulkan rasa bosan (Mahawati *et al.*, 2021).

Kinerja karyawan secara langsung berkaitan dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika beban kerja tidak dikelola secara baik, maka produktivitas perusahaan dapat menurun secara keseluruhan, meningkatnya tingkat absensi, atau bahkan pengunduran diri karyawan yang berpotensi memiliki dampak jangka panjang pada Dennis Collection Surabaya. Oleh karenanya, penting untuk memahami bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Dennis Collection, sehingga manajemen dapat merumuskan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja karyawan tanpa mengorbankan kesejahteraannya. Menemukan keseimbangan antara memenuhi tenggat waktu dan memastikan kualitas kerja adalah kunci untuk mendukung karyawan dalam mencapai hasil kinerja terbaiknya dan memastikan pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Banyak studi telah dilakukan dalam beberapa dekade terakhir guna memahami dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar studi ini membuktikan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kualitas pekerjaan dan meningkatkan tingkat absensi serta *turnover* karyawan (Adani & Dudija, 2020; Mutiara, 2021; Nugraheni *et al.*, 2022). Namun, terdapat juga beberapa penelitian yang menjelaskan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik (Juniati, 2018; Firmansyah *et al.*, 2021; Firmansyah & Septyono, 2022; Trianika *et al.*, 2024). Hal ini menggambarkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan tidaklah sederhana dan memerlukan kajian yang lebih mendalam. Oleh karenanya, masalah utama dalam riset ini adalah bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Dennis Collection Surabaya. Secara lebih spesifik, penelitian ini akan mengeksplorasi apakah beban kerja yang tinggi selalu berdampak negatif terhadap kinerja, atau apakah terdapat kondisi tertentu di mana beban kerja yang tinggi justru dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan Dennis Collection Surabaya. Selain itu, juga bertujuan untuk mengisi celah dalam literatur yang ada dengan memberikan bukti empiris tentang bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di industri mode dan tekstil, yang hingga saat ini masih relatif kurang mendapat perhatian dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Lebih lanjut, dari sisi akademis penelitian ini diharapkan akan berkontribusi bagi pengembangan teori manajemen SDM, khususnya terkait dengan hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, serta dapat menambah wawasan baru bagi penelitian selanjutnya di bidang ini.

Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Beban kerja dan kinerja karyawan adalah dua konsep yang saling berkaitan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk sumber daya yang tersedia, lingkungan kerja, dan dukungan manajerial. Manajemen yang bijaksana dalam mengelola beban kerja adalah kunci

untuk memastikan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja optimal tanpa mengorbankan kesejahteraannya. Organisasi yang berhasil mengelola beban kerja dengan baik tidak hanya akan melihat peningkatan dalam kinerja karyawan, tetapi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Teori Stres Kerja dan Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) adalah dua pendekatan teoritis utama yang sering digunakan untuk menganalisis dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut teori stres kerja, beban kerja yang tinggi tanpa disertai kontrol yang memadai dapat meningkatkan tingkat stres dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Karasek & Theorell (1990) dalam model *Job Demand-Control* (JDC), menunjukkan bahwa beban kerja tinggi yang tidak diimbangi dengan kontrol yang memadai atas pekerjaan dapat menyebabkan stres tinggi, yang berujung pada penurunan produktivitas dan kinerja. Sementara itu, Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) menawarkan pandangan bahwa beban kerja merupakan bagian dari tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang harus dikelola dengan baik melalui sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang memadai (Bakker & Demerouti, 2007). Teori ini menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki sumber daya yang cukup, seperti dukungan dari rekan kerja atau manajemen, maka karyawan lebih mampu menghadapi beban kerja yang tinggi tanpa mengalami penurunan kinerja. Sebaliknya, ketika sumber daya tersebut kurang, beban kerja yang tinggi cenderung mengarah pada kelelahan, *burnout*, dan pada akhirnya penurunan kinerja.

Berdasarkan kedua teori di atas, beberapa bukti penelitian yang telah dilakukan dalam enam tahun terakhir menunjukkan hasil yang beragam, di mana adanya beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan (Egatriyana & Sintaasih, 2022; Firmansyah & Septyono, 2022; Santoso & Rijanti, 2022; Anggoro KR *et al.*, 2023). Sebaliknya, adanya beban kerja yang tinggi justru diikuti dengan adanya peningkatan kinerja karyawan (Risambessy, 2019; Idayanti *et al.*, 2020; Ahmad *et al.*, 2022; Juru & Wellem, 2022; Nurhasanah *et al.*, 2022; Puspatriani, 2023), meskipun di sisi lain terdapat bukti bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Sinaga *et al.*, 2020; Candra *et al.*, 2022; Da Mendez *et al.*, 2023; Trianika *et al.*, 2024). Adanya keragaman temuan ini, maka dirumuskan hipotesis berikut:

H₁: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk mengevaluasi hubungan beban kerja dan kinerja karyawan Dennis Collection Surabaya. Metode survei diterapkan, dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian dilakukan di Dennis Collection Surabaya, berlokasi di Jalan Pakis Tirtosari IX Nomor 1 Surabaya kurang lebih selama 6 bulan yaitu bulan Maret sampai dengan Agustus 2024. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan yaitu 75 orang dan teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus. Data yang terisi 62 responden

(*respon rate* sebesar 82,67 persen) dan layak dilakukan analisis semuanya (*feasible rate* 100 persen).

Sumber data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin, dan sumber data sekunder diambil dari berbagai sumber pustaka, termasuk penelitian sebelumnya, buku, dan dokumen terkait. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis dengan regresi linear sederhana melalui bantuan aplikasi software SPSS versi 25. Kuesioner disusun dengan mengadaptasi indikator dari instrumen penelitian sebelumnya (Tabel 1).

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Variabell	Indikatorr	Item Pernyataan	Adaptasi
Beban Kerjaa	Target yang Harus Dicapai	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	(Robbins, 2016), (Fikri R., 2020), (Siregar, 2023)
		Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi	
		Saya mendapatkan & menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	
	Kondisi Pekerjaan	Sirkulasi udara di kantor sesuai dengan standar kesehatan & lingkungan	
		Saya sering merasa kelelahan karena kondisi kerja yang kurang mendukung	
		Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan saya	
	Standard Pekerjaan	Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak & jangka waktunya singkat	
		Pimpinan sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor	
Kinerja Karyawann	Kualitas	Standar pekerjaan yang ditetapkan sesuai dengan kemampuan saya	
		Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan saya	

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Adaptasi
	Kuantitas	Saya bersedia mengakui kesalahan dalam pekerjaan	(Fikri R., 2020)
		Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	
		Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain	
	Ketepatan Waktu	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	
		Saya mampu melakukan setiap pekerjaan yang dibebankan secara tepat waktu	
	Efektivitas	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	
		Saya berusaha dengan lebih keras sdari pada yang lain	
	Kemandirian	Saya menguasai bidang pekerjaan lain selain pekerjaan saya	
		Saya mengerjakan tugas-tugas tanpa diperintah	
	Komitmen Kerja	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik	
		Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para karyawan	
		Saya memegang standar profesional yang tinggi	
		Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan kelompok atau tim kerja di dalam perusahaan	

Sumber: Adaptasi dari berbagai sumber, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden dari 62 karyawan Dannis Collection Surabaya terlihat pada Tabel 2. Tabel 2 menjelaskan bahwa 62 responden pada Dannis Collection Surabaya di dominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin wanita (61%), usia 31-40 tahun (34%), berstatus menikah (76%). Pendidikan terakhir karyawan sebagian besar adalah SMA/SMK (71%), dengan masa kerja di atas 10 tahun (50%) dan berstatus sebagai karyawan tetap (81%) dengan gaji rata-rata 2-4 juta (71%).

Tabel 2. Deskripsi Responden

Deskripsi Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	24	39%
	Wanita	38	61%
Usia (Tahun)	18-20	3	5%
	21-30	17	27%
	31-40	21	34%
	41-50	16	26%
	51-60	5	8%
	> 60	1	2%
Status	Menikah	47	76%
	Belum Menikah	15	24%
Pendidikan Terakhir	SMP	4	6%
	SMA/SMK	44	71%
	Sarjana/Diploma	14	23%
Masa Kerja (Tahun)	< 1	8	13%
	1-5	11	18%
	5-10	12	19%
	> 10	31	50%
Status Karyawan	Tetap	50	81%
	Freelance	12	19%
Upah yang Diterima (jutaan rupiah)	< 2	12	19%
	2-4	44	71%
	4-6	4	6%
	> 6	2	3%
	Total	62	100%

Sumber: Data Diproses, 2024

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif jawaban responden dari kuesioner yang diberikan menunjukkan bahwa nilai variabel beban kerja adalah 3,63 dan kinerja karyawan sebesar 3,95. Hal ini menjelaskan bahwa kategori nilai mean (Tabel 3) dari kedua variabel adalah tinggi

Tabel 3. Kategori Nilai Mean

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 12 (2024) 8713 – 8726 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i12.4836

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,41	Cukup
4	3,42 – 4,22	Tinggi
5	4,23 – 5,00	Sangat Tinggi

Uji Validitas dan Realibilitas

Hasil uji pada Tabel 4 membuktikan bahwa instrumen memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Beban Kerja (X)		Kinerja Karyawan (Y)	
T1	0,451	KS1	0,551
T2	0,660	KS2	0,339
T3	0,560	KS3	0,358
KP1	0,229	KN1	0,364
KP2	0,484	KN2	0,591
KP3	0,144	KW1	0,520
SP1	0,451	KW2	0,496
SP2	0,449	EF1	0,464
SP3	0,042	EF2	0,561
		KM1	0,517
		KM2	0,549
		KM3	0,587
		KK1	0,561
		KK2	0,598
		KK3	0,533
Cronbach's Alpha		,603 0,769	

Sumber: Data Diproses, 2024

Tabel 4 mengindikasikan bahwa dari 21 item pernyataan yang digunakan, semuanya valid dengan nilai r -hitung $> 0,30$. Namun, terdapat 3 item yang tidak valid pada variabel beban kerja dengan indikator kondisi dan standar pekerjaan, karena nilai r -hitung $< 0,30$, sehingga item-item tersebut tidak dimasukkan dalam analisis selanjutnya. Pada hasil uji reliabilitas yang selanjutnya mendeskripsikan bahwa semua variabel adalah reliabel (nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$). Secara keseluruhan, instrumen penelitian adalah andal, konsisten, dan stabil.

Uji Korelasi dan Determinasi (R^2)

Hasil uji korelasi dan koefisien determinasi (R^2) dari analisis data yang dilakukan tampak pada tabel 5 1. Tabel 5 menjelaskan bahwa beban kerja (X) memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,621. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,376. Hal ini berarti beban kerja mampu memberikan keragaman terhadap kinerja karyawan sebesar 37,6 persen, sementara 62,4 persen dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.621 ^a	.386	.376

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diproses, 2024

Uji Hipotesis

Pengujian regresi sederhana digunakan untuk mengeksplorasi hipotesis yang telah diajukan. Hasil analisis regresi sederhana (Gambar 2), menjelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan (H₁) **diterima**, artinya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.689	5.140		5.192	.000
	<u>Beban Kerja</u>	1.475	.236	.621	6.244	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diproses, 2024

Mengacu pada Gambar 2 tersebut, maka persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan}(Y) = 26,689 + 1,475 \text{ Beban Kerja}(X)$$

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan utama dari riset ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dennis Collection Surabaya. Hal ini berarti adanya peningkatan beban kerja sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan, dimana beban kerja memberikan kontribusi sebesar 37,6 persen terhadap variasi kinerja karyawan. Artinya, hampir 40 persen dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja yang dihadapi.

Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Ini meliputi banyak aspek seperti produktivitas, efisiensi, efektivitas, kualitas kerja, kemandirian, komitmen kerja, dan lain-lain. Kinerja yang tinggi biasanya diharapkan oleh

manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, kinerja ini tidak muncul dalam ruang hampa; berbagai faktor internal dan eksternal mempengaruhinya, diantaranya adalah beban kerja. Beban kerja, dalam konteks penelitian ini, mengacu pada jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan standar dalam waktu tertentu. Beban kerja yang optimal dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja yang lebih tinggi di Dennis Collection cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Signifikansi hubungan ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya mampu mengatasi beban kerja yang lebih tinggi, tetapi juga meningkatkan outputnya sebagai respon terhadap tantangan tersebut.

Salah satu penjelasan yang memungkinkan pengaruh positif tersebut adalah bahwa beban kerja yang tinggi dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi. Karyawan yang diberikan lebih banyak tanggung jawab mungkin merasa lebih dihargai dan lebih penting bagi perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih baik. Beban kerja yang tinggi juga dapat mengarahkan karyawan untuk lebih fokus dan mengatur waktunya dengan lebih efektif. Dalam kondisi di mana tuntutan pekerjaan meningkat, karyawan mungkin akan lebih disiplin dalam manajemen waktu dan lebih berhati-hati dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan demikian, beban kerja yang tinggi, ketika dikelola dengan baik, dapat berfungsi sebagai katalis untuk peningkatan kinerja. Temuan ini mendukung Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) Bakker & Demerouti (2007) dan sejalan dengan bukti empiris sebelumnya yang menjelaskan bahwa adanya beban kerja yang tinggi justru diikuti dengan adanya peningkatan kinerja karyawan (Risambessy, 2019; Idayanti *et al.*, 2020; Ahmad *et al.*, 2022; Juru & Wellem, 2022; Nurhasanah *et al.*, 2022; Puspatriani, 2023).

Meskipun temuan ini menunjukkan dampak positif, penting bagi manajemen untuk mengelola beban kerja dengan bijak. Beban kerja yang terlalu tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja dalam jangka panjang. Oleh karenanya, manajemen perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan tetap dalam batas yang wajar dan didukung oleh sumber daya yang memadai. Salah satu strategi yang dapat diterapkan oleh manajemen adalah penyeimbangan beban kerja. Ini bisa dilakukan dengan cara redistribusi tugas antara karyawan, terutama di saat beban kerja tertentu meningkat tajam. Manajemen juga harus membuka komunikasi yang efektif dengan karyawan untuk memahami sejauh mana karyawan dapat menangani beban kerja yang diberikan dan memberikan bantuan jika diperlukan. Selain itu, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menangani beban kerja yang tinggi dengan baik adalah langkah penting. Penghargaan ini tidak hanya berupa bonus atau insentif finansial, tetapi juga bisa berupa pengakuan formal, promosi, atau kesempatan pengembangan karier. Dengan penghargaan yang tepat, karyawan akan

merasa termotivasi untuk terus mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya di bawah beban kerja yang lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Dennis Collection Surabaya, dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,6 persen. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan tanpa mengorbankan kesejahteraannya. Manajemen harus terus memantau dan menyesuaikan beban kerja karyawan, serta memberikan dukungan yang diperlukan agar karyawan tetap termotivasi dan produktif. Temuan ini tidak hanya berkontribusi penting bagi literatur manajemen SDM, akan tetapi juga memberikann rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja di lingkungan kerja yang dinamis.

Beberapa implikasi penting bagi manajemen Dennis Collection. **Pertama**, manajemen perlu mempertimbangkan peningkatan beban kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja secara hati-hati dan disesuaikan dengan kapasitas karyawan. Pemberian tugas yang lebih kompleks atau tanggung jawab yang lebih besar dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitasnya. **Kedua**, manajemen perlu memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menangani peningkatan beban kerja. Ini termasuk pelatihan, alat kerja yang memadai, dan dukungan dari atasan. Tanpa dukungan ini, beban kerja yang tinggi bisa menjadi kontraproduktif dan menurunkan kinerja. **Ketiga**, manajemen perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dalam mengelola kinerja karyawan. Ini berarti tidak hanya berfokus pada peningkatan beban kerja sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Program-program kesejahteraan karyawan, seperti pengelolaan stres, keseimbangan kerja-hidup, dan pengembangan karier, harus menjadi bagian integral dari strategi manajemen untuk memastikan bahwa karyawan dapat mempertahankan kinerja tinggi dalam jangka panjang.

Meskipun penelitian ini telah memberikan wawasan yang signifikan tentang dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan, masih ada ruang untuk penelitian lebih lanjut. Penelitian di masa depan dapat memperluas lingkup studi ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja. Selain itu, pendekatan kualitatif dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai mekanisme di balik hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut juga bisa dilakukan dengan memperluas populasi penelitian di industri yang sama atau berbeda untuk melihat apakah temuan ini berlaku secara umum atau spesifik untuk Dennis Collection. Hal ini akan membantu dalam mengembangkan model manajemen beban kerja yang lebih universal dan dapat diterapkan di berbagai jenis organisasi.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 12 (2024) 8713 – 8726 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i12.4836

DAFTAR PUSTAKA

- Adani, T. N., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Qim Batang) the Effect of Work Family Conflict and Work Load on Employee Performance (Case Study on Paramedic Workers of Qim Batang Hosp. *Proceeding of Management*, 7(2), 2526–2533.
- Ahmad, A. M., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The Effect of Workload, Work Stress and Work-Life Balance on Employee Performance (Case Study on Startup Employees in Jakarta). *Devotion : Journal of Research and Community Service: Journal of Research and Community Service*, 3(14), 2749–2757. <https://doi.org/10.36418/dev.v3i14.336>
- Al As'ary, A. H. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta [Universitas Muhammadiyah Yogyakarta]. In *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/6234>
- Anggoro KR, M. Y. A. R., Samsudin, H., Akmal, S., Cakranegara, P. A., & Abdurohim, A. (2023). Analisis Peningkatan Performa Dosen Menggunakan Konsep Job Demand-Control Support. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1308–1319. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i2.5277>
- Athqiya, A. A. (2023). *Perbedaan Beban Kerja pada Saat WFH dan WFO Serta Pengaruhnya Terhadap Work Life Balance dan Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Retail*. Doctoral Dissertation: Universitas Hayaw Wuruk Surabaya.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Candra, T. L., Herlambang, T., & Satoto, B. E. (2022). Beban Kerja dan Work-Family Conflict terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), 120–133. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i1.4163>
- Da Mendez, M. R., Budiyanto, B., & Djawoto, D. (2023). Effect of Work Stress, Workload and Work Environment on Employee Performance is Mediated by Emotional Intelligence (Study at the Maumere Pratama Tax Service Office). *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(08), 4092–4109. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i8-63>
- Egatriyana, A. A. N. D., & Sintaasih, D. K. (2022). The Role of Job Stress Mediates the Effect of Democratic Leadership Style and Workload on Bank Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3),

139–146. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1429>

- Fikri R., M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Prima Indo Tuna Makassar*. Tugas Akhir. Politeknik ATI Makassar.
- Firmansyah, D., Yanti Andiani, N., Pranajaya, E., & Setiawan, T. (2021). Dampak dari Motivasi Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasional dan Diversity Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UPK DBM Lengkong Sukabumi). *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 14–25. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- Firmansyah, & Septyono, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Peln (persero) Cabang Makassar. *Bongaya Journal of Research in Management*, 5(2), 45–54. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v5i2.390>
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., Piartrini, & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload on Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 29–37. www.ajhssr.com
- Juniati, F. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pt Sinar Sosro Kpb Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 148–156.
- Juru, P., & Wellem, I. (2022). The Effect of Workload on Employee Performance With Job Stress as Intervening Variable in The Land Agency Office of Sikka Regency. *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 623–633.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kurniawati, A. Z. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah). *Jurnal Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270–283.

- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1304. <https://doi.org/10.29210/020221994>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Puspatriani, A. D. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya). *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis)*, 9(1), 211–220. <https://doi.org/10.38204/jrak.v9i1.1166>
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., Musa, A. E. Z., Handiyono, & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Makassar: PT Nas Media Pustaka.
- Risambessy, A. (2019). Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon. *Cita Ekonomika, Jurnal Ekonomi*, 13(1), 19–28. <https://doi.org/10.51125/citaekonomika.v13i1.2648>
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. New Jersey: Pearson.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/812/580>
- Sinaga, I. K., Wiranatha, A. S., & Yoga, I. W. G. S. (2020). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali. *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Agroindustri*, 8(4), 562–569. <https://doi.org/10.24843/jrma.2020.v08.i04.p09>
- Siregar, M. S. (2023). *PENGARUH ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TEKNIK SIPIL di PT SAAINTI KREASI TEKNIK ASAHAN 3*. Skripsi. Universitas Medan Area Medan.
- Trianika, A. R., Sumartik, & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Work Stress and Work

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 12 (2024) 8713 – 8726 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i12.4836

Environment on Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1394–1407.