



Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan

Endah Sulistiani^{1*}, Asep Sulaeman²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (1-08-2024)

Revised (7-08-2024)

Accepted (01-09-2024)

Keywords:

Workload, Job Training,
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of workload and job training on employee performance either partially or simultaneously. This research method was conducted using a quantitative method with 55 employees as a sample. With data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis tests and determination coefficient analysis. The results of the study on statistical tests, namely the t-test, show a significant influence of workload on employee performance. Then, the results of the statistical test of the t-test on the positive and significant influence of job training on employee performance. And simultaneously the variables of workload and job training have an influence on employee performance.

Kata Kunci:

Beban Kerja, Pelatihan
Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan 55 karyawan sebagai sampel. Dengan analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian pada uji statistik yaitu uji t terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil uji statistik uji t terhadap pengaruh positif dan signifikansi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variabel beban kerja dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Pada zaman bisnis global sekarang ini, menuntut perusahaan agar bisa melakukan adaptasi dengan cepat pada berubahnya teknologi, pasar, serta regulasi. Namun tidak menutup kemungkinan pada era global ini perusahaan dapat memanfaatkan kesempatan global yang ada. Pada konteks berikut manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi makin krusial, dikarenakan tidak dipungkiri untuk kesuksesan organisasi/perusahaan amat bergantung kepada kualitas serta kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia (sering disingkat SDM) ialah aset terpenting didalam organisasi, lembaga ataupun perusahaan. SDM ialah penggerak atau kunci yang menetapkan berhasil atau tidak satu organisasi, lembaga ataupun perusahaan. Pada umumnya, SDM berwujud individu yang dipekerjakan di dalam organisasi, institusi maupun perusahaan menjadi perencana, pemikir serta penggerak guna meraih target suatu perusahaan.

PT Mulia Jasa Indokor adalah perusahaan yang beroperasi pada bidang rental mobil yang dibentuk ketika 5 Juni 2015. Perusahaan mereka menawarkan jasa rental mobil yang dikhususkan untuk warga Negara Korea yang tinggal di Indonesia sebagai transportasi yang aman dan terpercaya. Hingga sekarang, telah melebihi 10 perusahaan yang mempercayai PT Mulia Jasa Indokor sebagai penyedia armada transportasi yang aman dan nyaman. Selain menyediakan mobil, mereka juga memberikan fasilitas lengkap dan pelayanan yang menarik untuk *customers*. Karna bagi kami *customers* adalah raja yang harus dilayani dengan sepenuh hati.

Witara & Bima Surya Setiyawan, (2023:547) "Kinerja adalah tindakan yang faktual serta ditunjukkan pada setiap individual menjadi prestasi kerja melalui karyawan yang tepat melalui peranan yang dilaksanakan pada perusahaan tempat kerja". Dapat disimpulkan kinerja adalah kegiatan individu yang menghasilkan suatu keahlian dan keterampilan pada penuntutan kewajiban yang telah dibebankan.

*Corresponding author.

E-mail: endhaehsulistian11@gmail.com

Menurut gagasan melalui Rivai serta Jauvani (2018:548) dalam jurnal (Witara & Bima Surya Setiyawan, 2023), "kinerja tercangkup pada fungsi motivasi serta kompetensi. Untuk menyelesaikan suatu kewajiban, tenaga kerja semestinya memiliki tingkat kesediaan dan keterampilan terkhusus". Kompetensi dan ketersediaan melalui tenaga kerja tidaklah efisien dipakai pada pengajaran sebuah perihal dengan tidak terdapatnya definisi yang jelas terkait apa sajakah yang akan dilakukan dan metode pelaksanaannya.

Pada sebuah perusahaan beban kerja dan pelatihan hanya merupakan beberapa aspek dari sekian banyak aspek yang memberi pengaruh kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan pendapat dari Witara & Bima Surya Setiyawan, (2023:549), "beban pekerjaan adalah suatu penyebab keadaan pada pekerjaan melalui detail kewajibannya harus dituntaskan pada batasan periode yang sudah ditentukan". Beban pekerjaan dapat dipilah lebih detail pada beban pekerjaan yang melampaui batas ataupun begitu sedikit kuatitatif. Beban pekerjaan berikut timbul menjadi imbas daipada sejumlah pekerjaan yang begitu banyak maupun sedikit yang disampaikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam tenggat waktu terkhusus. Beban kerja ialah sebuah keadaan melalui pekerjaan melalui penjelasan kewajibannya yang awjib dituntaskan dalam tenggat waktu terkhusus.

Dari hasil penelitian Reinaldo (2020:99) diperoleh temuan ialah : "Beban pekerjaan, workplace spirituality serta komitmen organisasi dengan bersamaan memberi pengaruh pada turnover". Dapat disimpulkan salah satu faktor penyebab tingginya absensi dan resignnya karyawan ialah beban kerja yang begitu banyak mengakibatkan karyawan kurang maksimal untuk menyelesaikan tugas/tanggung jawabnya.

Menurut Afandi (2021:128) dalam jurnal (Muhamad Abid, 2023) "pelatihan adalah usaha guna melakukan transfer kecakapan serta wawasan pada partisipan pelatihan sebaik mungkin hingga para partisipan menerima serta melaksanakan pelatihan ketika pelaksanaan pekerjaan." Pelatihan adalah aktivitas positif guna membagi pengetahuan, keterampilan, dan kreatifitas hingga pekerja bisa menuntaskan kewajiban secara maksimal. Berdasarkan observasi bahwa pelatihan karyawan baru PT Mulia Jasa Indokor masihlah tidak begitu optimal. Perihal berikut bisa ditinjau melalui data tersebut dimana pada tahun 2022 perusahaan belum melaksanakan pelatihan pada karyawan baru, pada tahun 2023 target pelatihan karyawan baru yang mengikuti pelatihan belum semua terealisasi sesuai yang diharapkan Jika masih kurangnya pelaksanaan pelatihan hal ini akan menyebabkan karyawan akan melakukan kesalahan dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Beban Kerja

Menurut Mahwati (2021:4) "beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial". Menurut Sunarso dalam Rolos, dkk., (2018:21) "beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu". Sementara itu, menurut Kurnia dalam Irawati dan Carollina (2017:52) "beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal".

Pelatihan Kerja

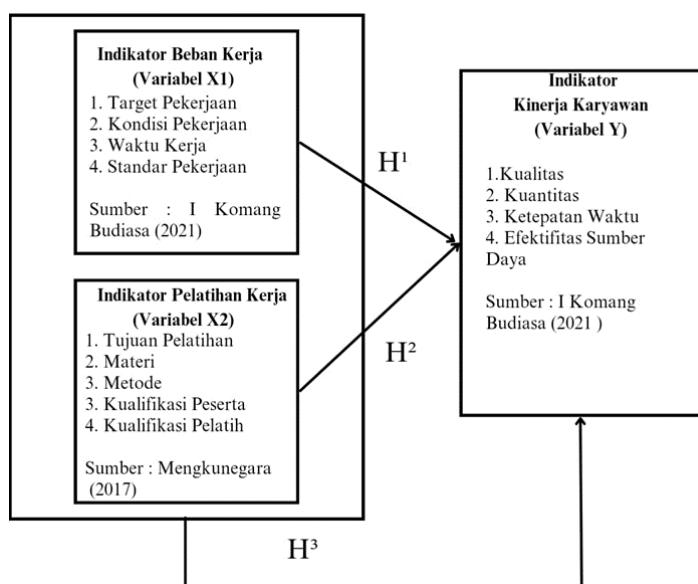
Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67) adalah "Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera". Sedangkan Widodo (2015:82) menyatakan bahwa : "Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Lain halnya menurut Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Diana angelica (2015:284), mengemukakan bahwa : "Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, baik karyawan baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja dan strategi perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Bambang Guritno dalam Heny Sidanti (2015:46) bahwa : "Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan". Selain itu, Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Seperti Hasibuan (2013: 94) menyatakan bahwa : "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Sedangkan Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014:406), menyatakan sebagai berikut: "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan."

Kerangka Berpikir

Sugiyono (2013:388) mengemukakan bahwa "Kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting".



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Di duga terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan
- H2: Di duga terdapat antara variabel pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) PT. Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan
- H3: Di duga terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan

3. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode asosiatif. Adapun pengertian pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2017:37) penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun tempat penelitian dilakukan dengan mengambil objek PT. Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan, dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan Berjumlah 120 orang. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden dengan rumus slovin eror 5%. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden hanya perlu untuk memilih. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier regresi linier berganda. Analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi linier

Analisis regresi linier dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel beban kerja (X1) dan pelatihan Kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan. Berikut hasil pengujian regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X1) Terhadap Y

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,441	2,996		2,150	,036
	BEBAN KERJA	,782	,083	,791	9,398	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka didapatkan persamaan regresi $Y = 6,441 + 0,782 X1$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai constanta sebesar 6,441 diartikan bahwa jika variabel beban kerja (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6,441 poin.
- Nilai koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar 0,782 diartikan apabila constanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel beban kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,782 poin.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X2) Terhadap Y

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,203	2,464		1,706	,094
	PELATIHAN KERJA	,858	,069	,862	12,372	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.26

Berdasarkan hasil perhitungan regrei pada tabel diatas di dapat persamaan regresi $Y = 4,203 + 0,858 (X2)$. Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat di simpulkan sebagai berikut.

- Nilai contanta sebesar 4,203 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X2) tidak ada , maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4,203 poin.
- Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X2) sebesar 0,858 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X1), maka mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,858 poin.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X1 dan X2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,511	2,495		1,007	,319
	BEBAN KERJA	,257	,115	,260	2,231	,030
	PELATIHAN KERJA	,647	,116	,649	5,575	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regrei pada tabel tersebut, maka di dapat persamaan regresi $Y = 2,511 + 0,257 + 0,647$ yang artinya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesra 2,511 diartikan bahwa jika variabel beban kerja (X1) dan variabel pelatihan kerja (X2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) sebesar 2,511 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X1) sebesar 0,257 yang artinya beban kerja (X1) mempunyai Pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hal ini berarti bahwa jika variabel beban kerja (X1) bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,257 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

c. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X2) sebesar 0,647 yang artinya menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hal ini berarti setiap kenaikan sebesar 0,647 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisiensi determinasi dalam penelitian ini dilaksanakan guna mendapatkan persentase kekuatan pengaruh variabel beban kerja (X1) serta pelatihan kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y). Meliputi dengan individual ataupun bersamaan. Di bawah ini adalah perolehan perhitungan yang telah diolah dengan SPSS V.26;

Tabel 4. Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,625	,618	5,69927
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,625 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 62,5% sedangkan sisanya 37,5% dipengaruhi variabel lain.

Tabel 5. Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,738	4,71983
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,743 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 74,3% sedangkan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6. Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,765	,756	4,55204
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.26

Hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,765 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan Pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 76,5% sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil (Uji T) Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,511	2,495		1,007	,319
	BEBAN KERJA	,257	,115	,260	2,231	,030
	PELATIHAN KERJA	,647	,116	,649	5,575	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.26

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian untuk variabel beban kerja (X1) diperoleh nilai thitung 2,231 dengan tingkat signifikansi 0,30 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,030 < 0,05$) maka dapat didapatkan persamaannya thitung $>t$ tabel atau $2,231 > 2,006$ artinya H_0 diterima H_a ditolak dengan kata lain variabel

beban kerja (X1) berpengaruh signifikan. Sedangkan hasil pengujian variabel pelatihan kerja (X2) di peroleh nilai thitung 5,575 dengan tingkat signifikan 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05% ($0,000 < 0,05$) maka dapat didapatkan persamaannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,575 > 2,006$ artinya H_0 diterima H_a ditolak dengan kata lain variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil (Uji F) Variabel X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3512,942	2	1756,471	84,768
	Residual	1077,494	52	20,721	
	Total	4590,436	54		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh F hitung $> F$ tabel atau ($84,768 > 2,78$) hal ini jugandiperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel beban kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 6,441 + 0,782 X_1$ dan nilai determinasi pengaruhnya sebesar 0,625 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 62,5% sedangkan sisanya 37,5% dipengaruhi variabel lain, kemudian uji hipotesis diperoleh nilai nilai thitung 2,231 dengan tingkat signifikan 0,30 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,030 < 0,05$) maka dapat didapatkan persamaannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,231 > 2,006$ artinya H_0 diterima H_a ditolak dengan kata lain variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kadek Ferrania (2017) yang menyatakan hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan juga didukung dengan penelitian Dian Asriani (2018) menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, dapat diperoleh variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,203 + 0,858$ dan nilai determinasi pengaruhnya sebesar 0,743 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 74,3% sedangkan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain, kemudian dalam uji hipotesis di peroleh nilai t hitung sebesar 5,575 dengan tingkat signifikan 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05% ($0,000 < 0,05$) maka dapat didapatkan persamaannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,575 > 2,006$ artinya H_0 diterima H_a ditolak dengan kata lain variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Sahat Harefa (2014) pelatihan memiliki koefisien positif dan signifikan, berarti mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja petugas kerja juga didukung oleh Mozfi Mohammad Amyan (2016) hasilnya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 0,743 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 74,3% sedangkan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis uji F diperoleh F hitung $> F$ tabel atau ($84,768 > 2,78$) hal ini jugandiperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel beban kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik keimpulan sebagai berikut:

- a. Beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresilinier sederhana didapatkan persamaan $Y = 6,441 + 0,782 X_1$ dan berdasarkan hasil uji t antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan didapatkan tingkat signifikan 0,30 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,030 < 0,05$) disini menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan dengan uji regresi linier sederhana didapatkan persamaan $Y = 4,203 + 0,858 (X_2)$ dan berdasarkan uji t antara variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai tingkat signifikan 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05% ($0,000 < 0,05$) disini menunjukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Beban kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mulia Jasa Indokor Jakarta Selatan dengan hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 2,511 + 0,257X_1 + 0,647X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar sebesar 0,765 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan Pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 76,5% sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai diperoleh F hitung $> F$ tabel atau ($84,768 > 2,78$) hal ini jugandiperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka hal tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel beban kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

6. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator

Arifin, Zainal."Pengaruh beban Kerja dan Kompensasi terhadap KomitmenOrganisasi".Manajemen Bisnis, (2014),87-100.

Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia.Yogyakata: Center for Academic Publishing Servive

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana PrenadaMedia Group, Jakarta

Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hasibuan, Malayu. S. P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.BumiAksara.Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kerja SDM. Bandung: PT.RefikaAditama

Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang.*Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.

Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif. Dan R&D, Alfabeta, Bandung.

Reinaldo, T., Ruswanti, E., & Kusumapradja, R. (n.d.). Apakah Beban Kerja Mempengaruhi Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Perawat ? 3(1).

Witara1, K., & Bima Surya Setiyawan2. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Mitra Pranti Sidoarjo No Title. Media Mahardhika. <https://pdfs.semanticscholar.org/fcee/123e574c55736aac1ec856bd669a588a2c9f.pdf>

Zahratun, M. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II (Persero) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana).