

Pengaruh Persepsi Beban Kerja terhadap Persepsi Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. X

Vindy Azzarah¹, Rizky Putra Santosa²

¹Universitas Negeri Surabaya, vindy.21020@mhs.unesa.ac.id

²Universitas Negeri Surabaya, rizkysantosa@unesa.ac.id

Article Info

Article history:

Received Juni, 2025

Revised Juli, 2025

Accepted Juli, 2025

Kata Kunci:

Persepsi Beban Kerja, Persepsi Produktivitas Kerja

Keywords:

Workload Perception, Work Productivity Perception

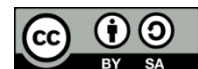
ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan produktivitas kerja karyawan di PT. X meskipun jumlah proyek meningkat, yang diduga berkaitan dengan ketidakseimbangan beban kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi beban kerja terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan di PT. X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*. Penelitian dilakukan di *Head Office* PT. X. Subjek penelitian berjumlah 80 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dengan instrumen yang disusun berdasarkan dimensi beban kerja dan produktivitas kerja, serta dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara persepsi beban kerja terhadap persepsi produktivitas kerja ($\beta = 0,47$, $p < 0,001$), dengan kontribusi sebesar 21,6% terhadap variabel persepsi produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, seperti stres kerja, motivasi, atau kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study was motivated by a decrease in employee work productivity at PT. X, despite an increase in the number of projects, which is suspected to be related to an imbalance in workload. The purpose of this study is to examine the effect of workload perception on employees' perception of work productivity at PT. X. This research employed a quantitative approach with a cross-sectional design, conducted at the Head Office of PT. X, involving 80 employees as participants. Data were collected through questionnaires based on the dimensions of workload and work productivity, and analyzed using simple linear regression. The results revealed a significant negative effect of workload perception on work productivity perception ($\beta = -0.47$, $p < 0.001$), with a contribution of 21.6%. This indicates that the higher the perceived workload, the lower the perceived work productivity. Future research is recommended to explore other variables that may influence work productivity, such as job stress, motivation, or job satisfaction.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Rizky Putra Santosa, M.Si.

Institution: Universitas Negeri Surabaya

Email: rizkysantosa@unesa.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efisiensi operasional serta daya saing perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya berkontribusi secara maksimal dalam mendukung keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memberikan kinerja terbaik melalui produktivitas kerja mereka. Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang harus selalu diperhatikan dalam memastikan operasional perusahaan berjalan dengan efisien dan target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hal ini penting karena pendapatan serta keuntungan perusahaan bergantung pada sejauh mana karyawan dapat menghasilkan barang atau jasa dari produktivitas kerja yang dimiliki oleh karyawan (Wicaksono, 2021).

Terdapat fenomena menarik terkait produktivitas kerja karyawan di PT. X yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Target kerja yang diberikan kepada karyawan di PT. X telah dituangkan dalam *Key Performance Indicators* (KPI). Penggunaan KPI adalah salah satu cara dalam proses pengukuran penilaian tingkat produktivitas (Aldi & Yusman, 2023). Selama periode bulan Oktober hingga Desember 2024, PT. X telah mengalami beberapa peningkatan dalam hal jumlah proyek yang diterima dan dilaksanakan, namun pencapaian target dalam KPI cenderung menurun, yaitu 91,28% pada Oktober, 87,46% pada November, dan 86,95% pada Desember, sementara target yang ditetapkan dalam KPI adalah 100,00%.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara terhadap karyawan PT. X, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan merasa pekerjaan mereka meningkat secara signifikan seiring dengan bertambahnya jumlah proyek yang diterima perusahaan. Namun, peningkatan ini tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan volume kerja belum diimbangi dengan peningkatan kapasitas atau efisiensi tenaga kerja, sehingga produktivitas kerja sebagian karyawan mengalami penurunan. Produktivitas kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan karyawan, lingkungan kerja, serta beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap individu dalam organisasi atau perusahaan. Di antara faktor-faktor tersebut, beban kerja menjadi salah satu aspek yang secara langsung berkaitan dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam suatu periode tertentu (Ariani et al., 2020). Sistem pekerjaan di PT. X yang bersifat proyek membuat volume dan kompleksitas pekerjaan kerap berubah-ubah tergantung pada jumlah proyek yang sedang berjalan. Dalam beberapa bulan terakhir, jumlah proyek yang diterima perusahaan meningkat, namun peningkatan ini tidak diiringi dengan penambahan tenaga kerja yang memadai. Akibatnya, terdapat ketidakseimbangan dalam distribusi beban kerja di antara karyawan, di mana beberapa karyawan mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi, sementara yang lain memiliki beban kerja yang lebih ringan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, karyawan yang memiliki beban kerja tinggi mengungkapkan sering merasa kelelahan secara fisik dan mental akibat tingginya tekanan kerja. Karyawan harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang singkat dan sering kali bekerja lembur untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Meskipun karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin, tekanan yang tinggi terkadang menyebabkan penurunan konsentrasi dan kelelahan yang berujung pada menurunnya produktivitas kerja. Di sisi lain, karyawan yang memiliki beban kerja lebih ringan menyatakan bahwa meskipun tidak mengalami tekanan yang berlebihan, karyawan sering merasa kurang mendapatkan tantangan dalam pekerjaannya. Karyawan mengaku bahwa kondisi ini membuat dirinya merasa kurang produktif dan kehilangan motivasi untuk bekerja secara optimal. Selain itu, karyawan sering kali harus menangani tugas di luar deskripsi pekerjaannya. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan karena

karyawan merasa bahwa tanggung jawab yang mereka emban tidak sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki.

Kondisi ini berpotensi berdampak pada produktivitas kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan individu dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Beban kerja yang berlebihan seringkali memicu stres kerja, kelelahan, dan kurangnya motivasi, yang pada akhirnya mengganggu kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan oleh karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan atau tidak menantang juga dapat menyebabkan penurunan produktivitas karena karyawan tidak merasa terstimulasi atau tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik Mahawati et al. (2021). Artinya, produktivitas kerja dapat menurun baik dalam kondisi beban kerja berlebihan maupun yang terlalu rendah.

Dampak beban kerja terhadap produktivitas tidak sepenuhnya bersifat objektif. Setiap individu memiliki persepsi yang berbeda terhadap beban kerja yang mereka alami. Dalam situasi kerja yang sama sekalipun, persepsi karyawan bisa berbeda-beda tergantung pada cara mereka memaknai situasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi individu memainkan peran penting dalam memengaruhi respons terhadap beban kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Robbins et al. (2017) bahwa berat atau ringannya beban kerja tergantung pada persepsi dari individu masing-masing. Proses persepsi inilah yang membuat karyawan menilai beban kerjanya berat atau ringan. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya akan memandang beban kerja sebagai tantangan yang dapat mendorong pengembangan diri, bukan sebagai tekanan yang memberatkan. Hal ini membuat karyawan merasa lebih nyaman, termotivasi, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki persepsi negatif terhadap beban kerja, mereka cenderung menganggap pekerjaan sebagai suatu hal yang memberatkan bagi dirinya. Kondisi ini dapat menurunkan semangat kerja, menimbulkan kejenuhan, dan pada akhirnya menyebabkan penurunan produktivitas.

Permasalahan ini menjadi semakin penting ketika mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap perusahaan. Produktivitas kerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target perusahaan, menurunkan kualitas layanan kepada customer, dan bahkan merugikan reputasi perusahaan. Selain itu, beban kerja yang tidak sesuai juga dapat menyebabkan penurunan kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya biaya operasional akibat absensi atau pergantian karyawan. Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, namun terdapat perbedaan dalam hasil temuan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Tentama et al. (2019) dan Cahya et al. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, sementara penelitian lain yang dilakukan oleh Anjanarko et al. (2022) dan Sunaryo & Ratriwardhani (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang lebih berat justru dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian tersebut dapat terjadi karena adanya perbedaan dari sektor perusahaan, jenis pekerjaan, budaya organisasi, dan karakteristik individu karyawan.

Adapun, gap yang terjadi di PT. X terletak pada ketidakseimbangan antara peningkatan beban kerja dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Meskipun jumlah proyek yang diterima semakin banyak, upaya penyesuaian jumlah tenaga kerja serta optimalisasi distribusi beban kerja di antara karyawan masih belum berjalan secara efektif. Akibatnya, beberapa karyawan mengalami kelebihan beban kerja yang berdampak pada stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, sementara yang lain justru merasa kurang memiliki tantangan dalam pekerjaannya. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Beban Kerja terhadap persepsi Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. X” yang merupakan perusahaan yang bergerak di sektor jasa konstruksi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Persepsi Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004), produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Sementara itu, Mutiadi et al. (2021) menyatakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang atau karyawan dalam melakukan tugasnya ataupun pekerjaan dalam waktu tertentu dengan kualitas sesuai dengan standar perusahaan. Adapun, Mahawati et al. (2021) yang berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Dalam penelitian ini, persepsi produktivitas kerja didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan mempertimbangkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Dimensi persepsi produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Simamora (2004), yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja, dan Ketepatan waktu. Persepsi produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yaitu Pekerjaan yang menarik, Upah yang baik, Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, Lingkungan atau suasana kerja yang baik, Beban kerja, Promosi dan perkembangan diri, Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, Stres, Kesetiaan pimpinan pada si pekerja, dan Disiplin kerja yang keras (Ballo et al., 2020).

2.2 Persepsi Beban Kerja

Sampai Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja dibagi menjadi tiga kondisi diantaranya adalah beban kerja sesuai standar, over capacity (beban kerja berlebihan), dan under capacity (beban kerja rendah) yang semuanya dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Selain itu, beban kerja dapat diartikan sebagai bentuk tanggung jawab yang diberikan atasan kepada karyawan yang perlu diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Ilhami et al., 2024). Adapun, Anees et al. (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dihasilkan oleh interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, sikap, dan persepsi karyawan. Persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan yang harus dicapai dalam waktu yang telah ditentukan (Hidayati dan Mulyana, 2021). Dalam penelitian ini, persepsi beban kerja didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kondisi kerja tertentu, dengan pemanfaatan waktu kerja yang tersedia, serta pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dimensi persepsi beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Koesomowidjojo (2017), yaitu: Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, dan Target yang Harus Dicapai. Menurut Prihatini (2007), persepsi karyawan terhadap beban kerja yang dirasa tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki dapat menimbulkan berbagai dampak negatif yang meliputi Kualitas kerja menurun, Keluhan pelanggan, dan Kenaikan tingkat absensi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*, yang bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi beban kerja terhadap persepsi produktivitas kerja pada karyawan. Desain ini memungkinkan pengukuran dua variabel dalam satu waktu tertentu (Sofya et al., 2024), sehingga mencerminkan kondisi nyata di lapangan saat data dikumpulkan. Penelitian dilakukan di *Head Office* PT. X yang berlokasi di Kabupaten Gresik, Jawa Timur, selama

bulan Maret hingga April 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di *Head Office* PT. X sebanyak 80 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Jannah, 2018).

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dengan menerapkan skala likert. Kuesioner dicetak dalam bentuk fisik dan didistribusikan secara langsung oleh peneliti kepada seluruh karyawan di *Head Office* PT. X. Lalu, seluruh kuesioner dikumpulkan kembali oleh peneliti sebagai data yang akan diolah dan dianalisis dengan bantuan software JASP versi 0.19.3. Instrumen yang digunakan untuk mengukur persepsi produktivitas kerja menggunakan skala produktivitas kerja berdasarkan dimensi menurut Simamora (2004), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, serta ketepatan waktu. Skala ini terdiri dari 10 item pernyataan yang dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sementara itu, instrumen yang digunakan untuk mengukur persepsi beban kerja menggunakan skala beban kerja berdasarkan dimensi menurut Koesomowidjojo (2017), yang meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Skala ini terdiri dari 8 item pernyataan yang dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Dalam penelitian ini, validitas instrumen diuji menggunakan teknik *cognitive interviewing* terhadap 4 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel utama penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item dapat dipahami sesuai maksud atau tujuan dari setiap item yang ditanyakan. Selanjutnya, uji coba instrumen dilakukan pada 30 responden yang memenuhi kriteria namun bukan bagian dari sampel utama, untuk menilai reliabilitas dan daya beda. Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach's (α), dengan nilai $\alpha > 0,7$ dianggap reliabel karena menunjukkan konsistensi item. Uji daya beda menggunakan *corrected item-total correlation*, item dikatakan memiliki daya beda yang baik apabila nilai korelasinya (r) $> 0,3$, karena menunjukkan kemampuan item tersebut dalam membedakan individu dengan tingkat konstruk yang tinggi dan rendah.

Pada tahap uji coba awal, reliabilitas instrumen persepsi beban kerja menunjukkan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,88 dengan korelasi antar item berkisar antara 0,61 hingga 0,78, yang mencerminkan konsistensi yang tinggi dan daya beda yang baik. Setelah diuji pada sampel tujuan, nilai reliabilitas meningkat menjadi 0,91, dengan korelasi item antara 0,56 hingga 0,82, serta seluruh item memenuhi kriteria daya beda ($r > 0,3$). Sementara itu, instrumen persepsi produktivitas kerja juga menunjukkan hasil yang serupa, dengan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,88 pada uji coba awal dan korelasi item antara 0,37 hingga 0,76. Setelah diterapkan pada sampel tujuan, reliabilitas meningkat menjadi 0,90, dengan korelasi item berkisar 0,52 hingga 0,77 dan seluruh item memenuhi kriteria daya beda. Dengan demikian, kedua instrumen dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Proses analisis data meliputi uji analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran umum data, uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji korelasi, serta uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh persepsi beban kerja terhadap persepsi produktivitas kerja

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, skor pada variabel X berkisar antara 18 hingga 38, yang mencerminkan adanya keragaman persepsi di antara karyawan, dari yang merasa beban kerjanya ringan hingga berat. Rata-rata skor sebesar 28,51 menunjukkan bahwa beban kerja secara umum berada pada kategori sedang menuju tinggi. Klasifikasi ini diperoleh dengan membandingkan nilai rata-rata empiris dengan mean teoritis serta norma teoritis dari skor total beban kerja. Nilai median yang lebih tinggi dari rata-rata menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan beban kerja yang cukup tinggi, meskipun ada beberapa yang menilai ringan. Nilai standar deviasi

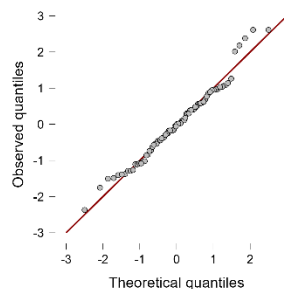
sebesar 5,26 mengindikasikan penyebaran skor yang cukup besar. Sementara itu, nilai *skewness* $-0,36$ dan *kurtosis* $-1,06$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Sementara itu, variabel Y memiliki skor yang berada dalam rentang 20 hingga 42, dengan rata-rata 29,83 yang mencerminkan persepsi produktivitas berada pada tingkat sedang menuju rendah. Klasifikasi ini ditentukan berdasarkan perbandingan antara nilai rata-rata empiris dengan mean teoritis dan norma teoritis dari skor total produktivitas kerja. Median sedikit lebih rendah dari rata-rata mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi produktivitas yang moderat, tetapi ada beberapa yang cukup tinggi sehingga menaikkan rata-rata. Nilai standar deviasi sebesar 6,16 menunjukkan variasi yang besar dalam persepsi produktivitas antar karyawan. Distribusi data tergolong normal, didukung oleh nilai *skewness* sebesar 0,28 dan *kurtosis* $-0,98$ yang masih berada dalam batas wajar. Secara ringkas analisis deskriptif untuk setiap variabel disajikan pada tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif

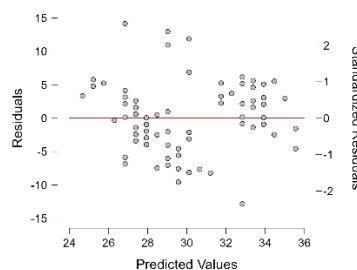
Var	N	Mean	Median	SD	Skewness	Kurtosis	Min	Max
X	80	28,51	30,00	5,26	-0,36	-1,06	18	38
Y	80	29,83	29,00	6,16	0,28	-0,98	20	42

Uji normalitas dilakukan dengan memperhatikan grafik dari *Q-Q Plot Standardized Residuals* yang dihasilkan melalui *software* JASP versi 0.19.3. Pada grafik *Q-Q Plot Standardized Residuals*, terlihat bahwa sebagian besar titik berada mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal, karena titik-titik pada grafik mengikuti pola garis diagonal yang menunjukkan kesesuaian antara nilai residual yang diamati dan yang diharapkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.



Gambar 4. 1 Q-Q Plot Standardized Residuals

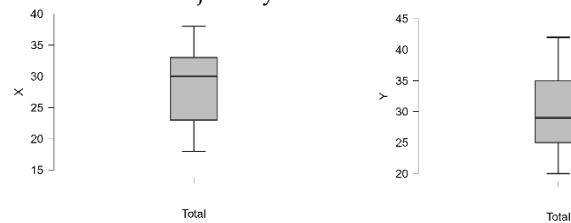
Uji Linearitas dilakukan dengan melihat plot *Residual vs. Predicted Values* yang dihasilkan melalui *software* JASP versi 0.19.3. Berdasarkan hasil plot *Residual vs. Predicted Values*, tampak bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear.



Gambar 4.2 Residual vs. Predicted Values Plot

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *boxplot* terhadap skor total persepsi beban kerja dan persepsi produktivitas kerja, tidak ditemukan adanya *outlier* maupun data yang tergolong ekstrem. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh berada dalam rentang yang wajar.

dan konsisten, serta mencerminkan persebaran data yang normal dan proporsional. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan bersih dari nilai-nilai yang menyimpang, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut guna menguji pengaruh persepsi beban kerja terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan.



Gambar 4.3 Outlier dalam Boxplots

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *Pearson's r*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,49 dengan *p-value* < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi beban kerja dan persepsi produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dipersepsikan karyawan, maka semakin rendah produktivitas kerja yang dipersepsikan. Berdasarkan perhitungan menggunakan *software G*Power*, korelasi sebesar -0,49 sebenarnya hanya membutuhkan sampel sebanyak 30 orang untuk mencapai kekuatan statistik yang memadai. Namun, dalam penelitian ini digunakan 80 responden, sehingga kekuatan statistik yang diperoleh jauh lebih besar daripada yang dibutuhkan berdasarkan ukuran sampel minimal tersebut. Secara ringkas, hasil uji korelasi disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Uji Korelasi

	n	Pearson's r	p
Beban Kerja – Produktivitas Kerja	80	-0.49	<.001

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) kurang dari 0,001. Karena nilai $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, persepsi beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi produktivitas kerja. Nilai koefisien regresi *unstandardized* (B) sebesar -0,54 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor persepsi beban kerja akan menurunkan persepsi produktivitas kerja sebesar 0,54 satuan. Sementara itu, nilai *standardized coefficient* (β) sebesar -0,47 menunjukkan kekuatan pengaruh persepsi beban kerja terhadap persepsi produktivitas kerja dalam satuan standar. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persepsi beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap persepsi produktivitas kerja, semakin tinggi beban kerja yang dipersepsikan karyawan, maka semakin rendah produktivitas kerja yang dipersepsikan. Variabel persepsi beban kerja mampu memberikan kontribusi sebesar 21,6% terhadap variabel persepsi produktivitas kerja, yang menunjukkan efek pengaruh yang cukup besar. Berdasarkan perhitungan menggunakan *software G*Power*, efek sebesar ini sebenarnya dapat dicapai dengan ukuran sampel sekitar 34 orang saja, namun penelitian ini melibatkan 80 responden sehingga kekuatan analisis menjadi jauh lebih tinggi dari yang dibutuhkan. Secara ringkas, hasil analisis regresi linear sederhana disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	R ²	Unstandardized	SE	Standardized	t	p
H ₀	0,000	29,84	0,69		43,33	<0,001
H ₁	0,216	45,35	3,40		13,34	<0,001
		-0,54	0,18	-0,47	-4,64	<0,001

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi beban kerja berpengaruh negatif terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan di PT. X. Adanya pengaruh negatif persepsi beban kerja terhadap persepsi produktivitas kerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dipersepsikan oleh karyawan, maka produktivitas kerja yang dipersepsikan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tentama et al. (2019) dan Cahya et al. (2024) menunjukkan bahwa persepsi beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata skor pada masing-masing dimensi, diketahui bahwa dimensi dengan skor tertinggi pada persepsi beban kerja adalah penggunaan waktu kerja. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan mengalami kesulitan dalam mengelola waktu kerja dengan efektif karena beban pekerjaan yang terlalu besar. Penggunaan waktu kerja yang tidak efisien, terutama akibat beban kerja yang terlalu padat dan berkelanjutan tanpa adanya waktu jeda yang memadai, turut memperparah kondisi tersebut. Ketika waktu istirahat diabaikan atau dikurangi karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, karyawan kehilangan kesempatan untuk memulihkan energi fisik maupun mentalnya. Akibatnya, mereka dipaksa untuk menyelesaikan pekerjaan dalam keadaan lelah, tergesa-gesa, dan kurang fokus, yang menyebabkan risiko terjadinya kesalahan meningkat.

Sementara itu, dimensi dengan rata-rata skor terendah pada persepsi produktivitas kerja adalah ketepatan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat disebabkan oleh tingginya beban kerja yang mengganggu kemampuan karyawan dalam mengelola waktu secara efisien. Ketika beban kerja terlalu besar, karyawan cenderung kewalahan dan kesulitan mengatur prioritas, sehingga waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama dari yang seharusnya.

Beban kerja yang tinggi, terutama terkait dengan penggunaan waktu kerja berkontribusi terhadap penurunan produktivitas kerja karena waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas menjadi terbatas. Saat karyawan harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam rentang waktu yang singkat tanpa adanya waktu istirahat yang memadai, mereka mengalami kesulitan dalam mengatur prioritas dan mengalokasikan waktu secara efisien untuk setiap tugas. Akibatnya, pekerjaan seringkali dilakukan dengan tergesa-gesa sehingga target penyelesaian tidak tercapai atau melewati batas waktu yang sudah ditentukan.

Karyawan di *Head Office* PT. X memiliki persepsi yang negatif terhadap beban kerja, yaitu mempersepsikan bahwa beban kerjanya tinggi. Karyawan menganggap beban kerja yang telah diberikan perusahaan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Robbins et al. (2017) positif atau negatifnya beban kerja tergantung dari persepsi individu itu sendiri. Individu yang memiliki persepsi negatif dalam menghadapi sesuatu akan merasa bahwa tugas atau tanggung jawab yang diemban merupakan beban yang berat, bukan sebagai tantangan yang dapat diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki. Dampak dari persepsi negatif ini terlihat pada produktivitas kerja karyawan di *Head Office* PT. X yang mengalami penurunan, terutama ditandai dengan menurunnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Rukhviyanti dan Ambarwati (2023) yang menyatakan bahwa persepsi negatif terhadap beban kerja dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, termasuk ketepatan dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan, karena individu merasa tertekan dan kewalahan sehingga tidak mampu mengelola waktu secara optimal.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Elfitasari dan Mulyana (2020), yang menyatakan bahwa persepsi individu memainkan peran penting dalam menilai berat atau ringannya beban kerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa berat atau ringannya beban kerja tergantung pada persepsi dari individu masing-masing. Proses persepsi inilah yang membuat karyawan menilai beban kerjanya berat atau ringan. Artinya, beban kerja tidak hanya dinilai dari jumlah atau kompleksitas tugas secara objektif, tetapi juga dipengaruhi oleh cara karyawan

memaknai dan merespon tuntutan pekerjaan yang ada. Karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap beban kerja cenderung menganggap pekerjaannya memberatkan, yang dapat memicu kelelahan mental, menurunnya semangat kerja, dan kesulitan dalam menjaga fokus saat menyelesaikan tugas. Sebaliknya, apabila karyawan mampu memaknai beban kerja sebagai tanggung jawab yang wajar dan sesuai kapasitas, mereka cenderung dapat mengelola waktu kerja lebih efektif dan menjaga kualitas hasil kerja.

Penelitian Hidayati dan Mulyana (2021) juga menemukan bahwa persepsi negatif terhadap beban kerja berkorelasi dengan penurunan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini mendukung hasil penelitian ini bahwa persepsi terhadap beban kerja tidak hanya berdampak pada aspek psikologis, seperti kepuasan atau stres kerja, tetapi juga pada aspek performatif, yaitu produktivitas kerja. Karyawan yang merasa beban kerjanya terlalu tinggi akan lebih mudah mengalami penurunan motivasi dan energi kerja, yang kemudian berdampak pada kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun, Simamora (2004) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara *output* (hasil kerja) dan *input* (upaya atau sumber daya yang digunakan). Ketika beban kerja menjadi terlalu berat, karyawan harus mengeluarkan input yang lebih besar seperti tenaga, waktu, dan konsentrasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, penurunan motivasi, dan berkurangnya fokus dalam bekerja. Akibatnya, *output* yang dihasilkan tidak sebanding dengan upaya yang dikeluarkan, sehingga produktivitas kerja menurun. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi justru berpotensi menghambat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kondisi ini berkaitan erat dengan persepsi produktivitas kerja, yang mencerminkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas secara efisien, tepat waktu, dan menghasilkan output berkualitas. Ketika beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan dan menurunkan motivasi, persepsi karyawan terhadap produktivitas dirinya pun ikut menurun. Hal ini terlihat ketika persepsi produktivitas berada pada kategori sedang menuju rendah, menandakan bahwa sebagian karyawan merasa belum mampu mencapai kinerja optimal. Beban kerja yang dianggap melebihi kapasitas menjadi salah satu penyebab utama, karena dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan semangat, serta melemahkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap produktivitas cenderung lebih termotivasi, mampu mengatur waktu dengan baik, dan menunjukkan inisiatif dalam bekerja. Sebaliknya, persepsi yang rendah membuat karyawan rentan merasa kewalahan dan kehilangan fokus, yang berujung pada keterlambatan penyelesaian tugas serta menurunnya kualitas hasil kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persepsi beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan di PT. X. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dipersepsikan oleh karyawan, maka semakin rendah produktivitas kerja yang dipersepsikan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi beban kerja memberikan kontribusi sebesar 21,6% terhadap variasi persepsi produktivitas kerja, sementara 78,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, G., & Yusman, Y. (2023). Pengaruh Job Description, Key performance Indicator, dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas pada Perusahaan Properti di Tangerang. *Nikamabi: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2017>
- Anees, Rao Tahir, Petra Heidler, Luigi Pio Leonardo Cavaliere, dan Nordiana Ahmad Nordin. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the

- Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6 (3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Anjanarko, T. S., Jahroni, Retnowati, E., Putra, A. R., & Arifin, S. (2022). The Effect of Workload and Compensation on Employee Productivity. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(2), 17–21. <https://doi.org/10.14738/assrj.911.13474>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Ballo, F., Laan, R., & Amalo, F. (2020). Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja : Menguji Peran Moderasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 190–199. <https://ejournal.unmuhkupang.ac.id/index.php/jm/article/view/480>
- Cahya, M. R. F., Ariyani, N., & Kholil. (2024). The Effect of Workload and Stress on Work Productivity in Nurses at Sabah Al Ahmad Urology Center Kuwait. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(7), 1973–1984. <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i7.5623>
- Elfitasari, N., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Work Engagement pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(01), 1–7. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/32900>
- Hidayati, S. N. A., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 84–93. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/40847>
- Ilhami, P., Firdaus, V., & Andriani, D. (2024). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1329–1336. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1771>
- Janna, N. M. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 1–12. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Unesa University Press
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Penerbit Raih Asa Sukses
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 4(3), 193–203. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1693/1395>
- Prihatini, L. S. (2007). *Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Universitas Sumatera Utara.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational behavior (2nd ed.)*. Pearson.
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197–208. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN
- Sofya, A., Novita, N. C., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Metode Survey : Explanatory Survey dan Cross Sectional dalam Penelitian Kuantitatif. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1695–1708. <https://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/edusociety/article/view/556>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sunaryo, M., & Ratriwardhani, R. A. (2023). Analysis of the effect of nutritional status, workload and work period on worker productivity. *Bali Medical Journal*, 12(3), 2774–2777. <https://doi.org/10.15562/bmj.v12i3.4373>
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana

- Tentama, F., Sukesu, T. W., Sulistyawati, & Mulasari, S. A. (2019). Work productivity in female employees. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 1882–1886. <https://eprints.uad.ac.id/20128/1/Work-Productivity-In-Female-Employees.pdf>
- Wicaksono, R. K. (2021). Hubungan Antara Resiliensi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–8. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/44227>
- Yuliani, S. D., & Widajati, N. (2021). Correlation subjective workload with productivity of spinning Workers in Pt. Delta Merlin Sandang Tekstil i Sragen. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 17(3), 31–35. https://medic.upm.edu.my/upload/dokumen/2021062815312505_MIMHS_0701.pdf