

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen  
Stitching Line 11 Plant A PT. TKG Taekwang Indonesia  
Kabupaten Subang**

Silvy Sondari Gadzali<sup>1</sup>  
Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang  
[silvysondari@unsub.ac.id](mailto:silvysondari@unsub.ac.id)

Ade Suparman<sup>2</sup>  
Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang  
[suparmanade09@gmail.com](mailto:suparmanade09@gmail.com)

Aryo Soebiyantoro<sup>3</sup>  
Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang  
[aryosoebiyantoro73006@gmail.com](mailto:aryosoebiyantoro73006@gmail.com)

Dhea Faridah<sup>4</sup>  
Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang  
[dheafaridah08@gmail.com](mailto:dheafaridah08@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Stitching Line 11 Plant A PT Tkg Taekwang Indonesia. Dengan menggunakan metode survei, data dikumpulkan dari 70 responden melalui kuesioner yang mengukur indikator beban kerja, seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua indikator beban kerja memiliki skor yang tinggi, mengindikasikan bahwa beban kerja memainkan peran signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Selanjutnya, kinerja karyawan, yang dinilai melalui kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab, juga menunjukkan hasil yang sangat positif. Analisis regresi menghasilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,650, yang berarti 65% dari variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan pentingnya manajemen beban kerja yang seimbang untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Kinerja, Karyawan.

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of workload on employee performance in the Stitching Line 11 Department of Plant A PT Tkg Taekwang Indonesia. Using a survey method, data were collected from 70 respondents through a questionnaire that measured workload indicators, such as targets to be achieved, work conditions, and work standards. The results of the analysis showed that all workload indicators had high scores, indicating that workload plays a significant role in*

*influencing performance. Furthermore, employee performance, which is assessed through quality, quantity, task implementation, and responsibility, also showed very positive results. The regression analysis produced a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.650, which means that 65% of employee performance variability can be explained by workload. This finding is in line with the literature stating that excessive workload can reduce employee motivation and performance. Therefore, this study recommends the importance of balanced workload management to improve overall employee performance.*

**Keywords:** *Workload, Performance, Employee*

## **Pendahuluan**

Kesuksesan suatu perusahaan dapat dilihat pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, Suatu perusahaan atau organisasi pada saat melakukan aktivitas akan berhadapan langsung dengan manusia sebagai sumber daya yang memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dan perkembangan tersebut akan mempengaruhi Kemajuan dan keseimbangan perusahaannya. Sebagai objek menerima beban pekerjaan, Sumber daya manusia merupakan akibat dari keinginan mencapai visi dan misi sebuah organisasi atau perusahaan.

Perusahaan memerlukan karyawan atau sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, tersedianya sumber daya manusia yang profesional dan sudah menjadi kebutuhan yang penting bagi perusahaan atau organisasi agar perusahaan bisa terus berkembang dan terus memiliki daya saing yang tinggi.

Dalam perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja dengan baik agar karyawan dapat berkontribusi secara optimal. Analisis beban kerja diperlukan untuk menentukan jumlah ideal tenaga kerja dan juga mempertimbangkan kondisi psikis karyawan. Sebagai hasilnya, pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai target.

Beban kerja mencakup baik pekerjaan yang berat maupun ringan, termasuk *overwork* dan *underload* (Suwatno, 2018). Sejak tahun 1970-an, istilah beban kerja sudah dikenal, dengan definisi yang bervariasi (Nirdin, 2011). Penilaian kinerja karyawan juga penting, tidak hanya untuk mengukur hasil kerja tetapi juga untuk memperbaiki prestasi dan memenuhi kebutuhan pengembangan.

PT TKG Taekwang Indonesia ini merupakan salah satu perusahaan swasta multinasional yang bergerak dibidang manufaktur alas kaki yang berbasis di Korea Selatan yang memproduksi sepatu merek ternama yaitu brand NIKE. Berlokasi di Subang, Jawa Barat yang didirikan pada tahun 2009 hingga saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 30.000 karyawan.

Suatu perusahaan haruslah mempunyai visi tertentu untuk tujuan dan cita-cita utama dari sebuah perusahaan yang ingin dicapai dimasa depan, serta perusahaan juga memiliki misi agar penjabaran dari strategi, tindakan, dan tahapan dalam usaha mencapai sebuah visi. Visi dari PT. TKG Taekwang Indonesia itu menjadi perusahaan

manufaktur di dunia, dengan mengedepankan elemen dasar dari kesuksesan bisnis yakni dengan inovasi dan modernisasi. Sedangkan misi PT. TKG Taekwang Indonesia yaitu memberikan nilai dan kepercayaan kepada semua pemangku kepemimpinan dengan memimpin industri alas kaki tingkat selanjutnya dengan mengedepankan proses unggul dan produk unggul.

Dasar hukum berdirinya PT. TKG Taekwang Indonesia yakni Undang- Undang Nomor 5 Tahun 1984 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 Tentang Perindustrian adalah Pasal 1 ayat (1) dan (2) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

PT. TKG Taekwang Indonesia ini khususnya di plant a terdapat beberapa department, diantaranya yaitu departemen cutting, stitching, assembly, finishing, dan warehouse. Dalam hal ini saya sebagai peneliti berfokus meneliti karyawan department stitching yang berfokus pada line 11 dengan jumlah operator 70 orang. Karyawan PT. TKG Taekwang Indonesia khususnya Departemen Stitching Plant A Line 11 tidak memiliki semangat kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak hadir/absen sehingga mereka mengalami kelelahan fisik dan mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan proses kerja masing masing karyawan berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan serta dapat meningkatkan resiko kesalahan dan kecelakaan kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penangan yang tepat untuk mengatasi permasalahan ini. Masalah yang ditemukan di PT TKG Taekwang Indonesia khususnya di Departemen Stitching Plant A Line 11 yaitu banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja karena izin, alpha, dan sakit dibulan tertentu. Pernyataan ini didukung oleh data absensi tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 1  
 Rekapitulasi Absensi Bulan Januari-Desember Tahun 2023

Keterangan	Kehadiran				Total Karyawan
	Alpha	Izin	Sakit	Cuti	
Januari	4	4	3	10	70
Febuari	2	5	5	8	70
Maret	2	3	4	12	70
April	2	1	1	8	70
Mei	1	2	3	7	70
Juni	3	2	4	8	70
Juli	4	3	3	9	70
Agustus	2	2	5	10	70
September	4	4	5	7	70
Oktober	2	3	2	8	70
November	4	2	4	10	70
Desember	5	4	3	7	70
<b>01 Januari 2023 sd 31 Desember 20</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>104</b>	

Sumber : MO PT TKG Taekwang Industrial Indonesia Departemen Stitching Plant A

Berdasarkan data pada tabel 1.1, dapat diketahui bahwa karyawan PT. TKG Taekwang Indonesia Departemen Stitching Line 11 Plant A banyak yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit. Cuti yang didapat setiap bulannya masing masing satu tanggal satu orang, banyaknya karyawan yang tidak masuk dikarenakan kelelahan untuk

menggantikan proses karyawan yang sedang cuti. Adanya karyawan yang ijin dan alpha itu disebabkan tidak dapatnya cuti untuk melakukan urusan pribadi oleh pimpinan. Masalah selanjutnya mengenai perolehan target yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 2  
Data Target Produksi Bulan Januari-Desember 2023

Bulan	Target (Input)	Pencapaian (Output)	Deffect	WIP	Pencapaian Target
Januari	35.000 Pasang	30.000 Pasang	1.500 Pasang	3.500 Pasang	85%
Febuari	35.000 Pasang	27.650 Pasang	1.700 Pasang	5.650 Pasang	79%
Maret	35.000 Pasang	30.000 Pasang	2.500 Pasang	2.500 Pasang	85%
April	35.000 Pasang	32.000 Pasang	1.000 Pasang	2.000 Pasang	91%
Mei	35.000 Pasang	33.000 Pasang	1.500 Pasang	500 Pasang	94%
Juni	35.000 Pasang	29.115 Pasang	2.050 Pasang	3.835 Pasang	83%
Juli	35.000 Pasang	27.000 Pasang	3.500 Pasang	3.500 Pasang	77%
Agustus	35.000 Pasang	32.000 Pasang	1.500 Pasang	1.500 Pasang	91%
September	35.000 Pasang	29.250 Pasang	1.900 Pasang	3.850 Pasang	83%
Oktober	35.000 Pasang	28.000 Pasang	2.000 Pasang	5.000 Pasang	80%
November	35.000 Pasang	34.000 Pasang	500 Pasang	500 Pasang	97%
Desember	35.000 Pasang	34.000 Pasang	250 pasang	750 Pasang	97%

Sumber : MO PT TKG Taekwang Industrial Indonesia Departement Stitching Plant A

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka terdapat target yang belum sesuai dengan harapan yang realisasinya masih jauh dari target yang ditetapkan perusahaan. Terdapat dua bulan yang merupakan realisasi paling rendah selama tahun 2022 yakni Bulan Febuari sebesar 27.650 Pasang, dan Bulan Juli sebesar 27.000 Pasang

## Kerangka Teori

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam evaluasi sumber daya manusia di suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, di mana pencapaian tersebut harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga harus mempertimbangkan konteks dan peran individu dalam tim.

Mathis dan Jackson (2006) menambahkan bahwa kinerja mencakup apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang dilalui untuk mencapainya. Ini termasuk kontribusi, inisiatif, dan kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan tim.

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dijalani.

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### Beban Kerja

Munandar (2011) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya bergantung pada jumlah tugas, tetapi juga pada kompleksitas dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Koesomowidjojo (2017:21) menambahkan bahwa beban kerja mencakup segala bentuk pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sumber daya manusia dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi sering kali menjadi penyebab stres di kalangan karyawan. Sakti (2016:70) mencatat bahwa beban kerja yang berlebihan, ditambah dengan tekanan waktu, dapat menyebabkan karyawan mengalami stres dan tekanan yang signifikan.

Menurut Munandar (2010) indikator dalam beban kerja sebagai berikut:

1. Target Yang Harus Dicapai

Persepsi pribadi tentang ukuran target pekerjaan selesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika sebuah karyawan berpikir mereka bertujuan tinggi ditempat kerja dan mereka akan melakukannya merasa beban kerja mereka berat atau tinggi, dan sebaliknya.

2. Kondisi Pekerjaan

Persepsi pribadi tentang kondisi kerja dan untuk mengatasi kejadian tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan. Berdasarkan hal ini, kebutuhan pekerjaan karyawan resolusi atau penyelesaian. Jika karyawan percaya pekerjaan sulit diselesaikan, sehingga karyawan merasa ada masalah dan beban kerja menjadi berat dan tinggi, demikian pula sebaliknya.

3. Standar Pekerjaan

Kesan pribadi terhadap pekerjaan seperti perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan terkadang membebani karyawan karna tidak mampu mengerjakannya, jika standar pekerjaan dipahami dan karyawan dapat mengerjakannya, maka beban kerjanya tidak berat atau tinggi.

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, karena lebih tepat untuk mengukur pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data atau

informasi sesuai dengan tujuan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengeksplorasi pengaruh antara dua variabel, yaitu beban kerja dan kinerja karyawan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. TKG Taekwang Indonesia Kabupaten Subang yaitu karyawan Departemen Stitching Line 11 Plant A PT. TKG Taekwang Indonesia Kabupaten Subang yang berjumlah 70 orang. Sugiyono (2016) mengatakan bahwa populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Departemen Stitching Line 11 Plant A PT. TKG Taekwang Indonesia Kabupaten Subang yaitu sebanyak 70 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi, kuesioner, dan wawancara untuk memperoleh data karyawan sebagai respondennya. Peneliti menggunakan kuesioner tertutup, sehingga responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan, yang disusun dalam sebuah daftar dimana responden hanya membubuhkan tanda *checklist* pada kolom yang sesuai.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk analisis statistiknya menggunakan koefisien determinasi dan analisis regresi linier sederhana.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Gambaran umum Perusahaan**

PT. TKG Taekwang Indonesia merupakan salah satu perusahaan swasta multinasional di Indonesia yang mempunyai latar belakang dalam pembuatan produksi yaitu spatu bermerek dengan brand NIKE yang berasal dari Korea Selatan, mendirikan perusahaannya di Kabupaten Subang, Jawa Barat sejak tahun 2009 hingga saat ini memiliki jumlah karyawan yang sangat fantastis yakni sebanyak 30,000 karyawan. Yang beralamatkan di Jl. Kapten Hanafiah, Dusun Belendung II RT 17 RW 06 Desa Belendung Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang 41285 Jawa Barat Indonesia. PT. TKG Taekwang Indonesia sendiri merupakan bagian dari kerjaan bisnis Park yang di dirikan oleh pengusaha kaya raya yang bernama Park Yeon-cha pada tahun 1971 yang mendirikan perusahaan di Kota Busan, yang kini menjadi salah satu kota terbesar di Korea Selatan sebagai pusat sepatu dunia.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel beban kerja yang tertera, semua enam item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi antara butir dan skor (R) yang lebih besar dari batas minimum R tabel (0,235), serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Dari hasil analisis yang ditampilkan dalam hasil uji realibitas bebam kerja dan kinerja karyawan, diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel beban kerja sebesar 0,859 dan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,948. Kedua nilai ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik, artinya instrumen yang digunakan

dapat dianggap konsisten dan dapat diandalkan. Beban kerja dengan kinerja karyawan saling berhubungan karena nilai koefisiennya sebesar 0,650 yang berarti bahwa hubungan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Stitching Line 11 Plant A PT. TKG Taekwang Indonesia Kabupaten Subang memiliki "korelasi sempurna".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap beban kerja pada Departemen Stitching Line 11 Plant A PT. TKG Taekwang Indonesia Kabupaten Subang, yang dibuktikan dengan hasil pengujian regresi bahwa diketahui  $t$  hitung sebesar  $11.248 > t$  tabel  $1.668$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 65% dan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti lebih lanjut.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Stitching Line 11 Plant A PT. TKG Taekwang Indonesia Kabupaten Subang", yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Temuan bahwa 65% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja menegaskan perlunya perhatian pada manajemen beban kerja. Disarankan untuk melakukan analisis lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi dan dukungan manajerial. Mengingat bahwa beban kerja berlebihan dapat menurunkan motivasi, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan yang efektif, seperti perencanaan beban kerja yang lebih baik dan penyediaan sumber daya yang memadai, untuk mencegah penurunan kinerja.
2. Validitas dan Reliabilitas: Semua item dalam variabel beban kerja dinyatakan valid, dengan koefisien korelasi lebih besar dari batas minimum RRR tabel (0,235) dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Reliabilitas variabel beban kerja adalah 0,859 dan kinerja karyawan adalah 0,948, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan.
3. Hubungan Antara Variabel: Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,650 yang menunjukkan adanya "korelasi sempurna."
4. Pengaruh Kompetensi: Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung (11.248) lebih besar dari  $t$  tabel (1.668). Ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.
5. Koefisien Determinasi: Sebesar 65% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, sedangkan 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.



### Referensi

- Mangkunegara, A (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Munandar (2010) *Psikolog Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Sedarmayanti (2011) *Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama : Bandung
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: ALFABETA