

Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Pada Mahasiswa FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang

Rudi Rivalzi¹, Enjang Suherman²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Karawang, Indonesia

Article Info	ABSTRAK
<p>Article history:</p> <p>Received July 9, 2024 Revised July 9, 2024 Accepted July 12, 2024</p> <hr/> <p>Kata Kunci:</p> <p>Beban kerja, Kinerja karyawan, Generasi Z</p> <hr/> <p>Keywords:</p> <p><i>Workload, Employee performance, Generation Z</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana beban kerja berdampak pada kinerja mahasiswa Gen Z di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Buana Perjuangan Karawang. Generasi Z, yang dilahirkan antara tahun 1997 dan 2012, berbeda dari generasi sebelumnya dengan keahlian teknologi dan kebutuhan akan fleksibilitas tinggi. Dalam era digitalisasi dan globalisasi yang semakin berkembang, sangat penting untuk memahami bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Sementara beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan hasil kerja yang optimal, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Penelitian ini melibatkan survei yang dilakukan terhadap mahasiswa yang bekerja khususnya generasi Z di Universitas Buana Perjuangan Karawang angkatan 2021 untuk mengumpulkan informasi tentang kinerja dan beban kerja mereka. Hasilnya diharapkan dapat membantu bisnis dalam mengembangkan metode yang efektif untuk mengelola beban kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, serta membantu manajer dan pemimpin organisasi membuat kebijakan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.</p> <hr/> <p>ABSTRACT</p> <p><i>This research aims to study how workload impacts the performance of Gen Z students at the Faculty of Economics and Business (FEB) Buana Perjuangan University, Karawang. Generation Z, born between 1997 and 2012, differs from previous generations with their technological expertise and need for high flexibility. In the era of growing digitalization and globalization, it is very important to understand how workload affects a person's performance. While a well-managed workload can increase job satisfaction, motivation, and optimal work results, excessive workload can cause stress, fatigue, and decreased productivity. This research involved a survey conducted on working students, especially generation Z at Buana Perjuangan University, Karawang, class of 2021, to collect information about their performance and workload. The results are expected to help businesses develop effective methods for managing workload and improving employee performance, as well as helping managers and organizational leaders create work policies that suit their needs.</i></p>

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



Corresponding Author:

Rudi Rivalzi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang,
Karawang, Indonesia
Email: mn21.rudirivalzi@mhs.ubpkarawang.ac.id

1. PENDAHULUAN

Dinamika dunia kerja mengalami transformasi yang signifikan di era digitalisasi dan globalisasi yang semakin berkembang. Generasi Z yang terdiri dari orang-orang yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012 telah masuk ke dunia kerja dengan ciri-ciri yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Mereka terkenal dengan keahlian dalam teknologi, keterbukaan terhadap perubahan, dan kebutuhan akan fleksibilitas yang tinggi. Sangat penting untuk memahami bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya karyawan Gen Z, karena terlalu banyak melakukan pekerjaan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Namun beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan menghasilkan pekerjaan sebaik mungkin. Di era digital yang berkembang pesat di mana Generasi Z tumbuh, teknologi informasi dan komunikasi telah tertanam dalam kehidupan sehari-hari. Kemunculan internet, smartphone, dan media sosial yang semakin dominan mendorong generasi ini untuk menggunakan teknologi selain sebagai alat komunikasi, juga sebagai cara untuk mencari informasi, berbicara, dan bahkan membangun karir [1].

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja individu dalam kaitannya dengan kriteria pekerjaan. Terdapat kriteria pasti suatu jabatan yang telah disesuaikan dengan tuntutan organisasi guna mencapai tujuan; "Standar pekerjaan" menggambarkan kebutuhan ini. Pengakuan atas kinerja bergantung pada penetapan kriteria keberhasilan oleh seseorang atau sekelompok individu. Kriteria ini dapat mencakup penanda terukur atau tujuan yang harus dicapai. Menurut [2], sulit untuk memahami kinerja individu atau organisasi tanpa tujuan atau sasaran. Kinerja merupakan standar kerja yang memungkinkan setiap karyawan menyelesaikan seluruh tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepadanya [3]. **Busro (2020)** Memberikan penjelasan tentang kinerja, kinerja adalah apa yang dilakukan oleh karyawan yang berhasil dan ditunjukkan dalam pekerjaan mereka. Karyawan juga dihormati, dan banyak yang berkontribusi pada perusahaan atau organisasi. Standar kinerja karyawan harus ada. Salah satu cara untuk mengukur kualitas pekerjaan adalah dengan melihat kinerja standar [4]. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan atau prestasi baik secara kuantitas maupun kualitas yang dilakukan seorang pekerja dalam menyelesaikannya, serta menerima tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diterimanya.

Yang membedakan beban kerja seseorang dengan kemampuannya adalah beban kerjanya. Hal ini juga menggambarkan volume pekerjaan atau tugas yang dilakukan, mengungkapkan kuantitas tenaga kerja yang diselesaikan oleh sejumlah karyawan tertentu di industri tertentu [5]. Tujuan dari penelitian ini adalah dengan mengetahui hubungan ini, perusahaan dapat membuat strategi yang baik untuk mengelola beban kerja dan meningkatkan kinerja karyawan mereka. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu manajer dan pemimpin organisasi membuat kebijakan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik Generasi Z. Metode penelitian ini melibatkan survei terhadap mahasiswa yang

bekerja khususnya Generasi Z di Universitas Buana Perjuangan Karawang angkatan 2021 untuk mengumpulkan data tentang beban kerja dan kinerja mereka. Data ini akan dianalisis untuk menemukan pola dan korelasi antara kinerja dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memajukan pemahaman tentang strategi manajemen dan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern.

Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya relevan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawannya, tetapi juga memberikan manfaat bagi pengembangan teori dan praktik manajemen yang lebih masuk akal dan sesuai dengan dinamika tempat kerja generasi berikutnya.

2. METODE

2.1 Desain Penelitian

Tujuan asosiatif dan metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, yang dimana tujuan dari metode ini adalah untuk menentukan hubungan kausal (pengaruh) antara variabel beban kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) pada Mahasiswa FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang angkatan 2021. Informasi yang digunakan dikumpulkan dengan menggunakan metode seperti kuesioner, wawancara, dan dokumentasi dan berasal dari sumber data primer.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Angkatan 2021 FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang berjumlah 88 orang yang merupakan angkatan kerja Generasi Z. Literasi beban kerja merupakan salah satu faktor independen dan kinerja karyawan merupakan variabel dependen yang dijelaskan. Strategi pengambilan sampel menggunakan 60 individu sebagai sampel dan prosedur pengambilan sampel acak langsung dengan margin kesalahan 0,05%. Variabel ini menggunakan skala pengukuran Likert, dimulai dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

Tabel 1. Skala Likert

Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Objektif penelitian adalah sumber daya manusia (SDM) atau mahasiswa gen z yang bekerja angkatan 2021. Metode atau teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara dengan karyawan gen z sampel dan kuisisioner kepada mereka. Tujuh belas pertanyaan yang mencakup kinerja karyawan, beban eksternal, dan stres internal diajukan kepada responden. Referensi penelitian

terdahulu digunakan untuk mengoperasionalkan indikator tiap variabel. Diantara variabel indikatornya adalah:

Tabel 2. Indikator Variabel

Varibel	Dimensi	Indikator
Beban Kerja (X1)	Tuntutan Fisik	1. Umum 2. Kondisi Kesehatan 3. Motivasi 4. Kepuasan
	Tuntutan Tugas	1. Tujuan Yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan
Kinerja (Y)	Kualitas Kerja	1. Ketepatan Hasil Kerja 2. Ketelitian Kerja
	Kuantitas Kerja	1. Hasil Kerja 2. Hasil Produk
	Kedisiplinan	1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan
	Ketepatan Waktu	1. Kecepatan Waktu Kerja 2. Kedisiplinan Kerja
	Dampak Interpersonal	1. Bekerja Sama 2. Komunikasi

Sumber : data diolah

2.3 Teknik Analisis Data

2.3.1 Uji Validitas Data

Mengkorelasikan skor masing-masing indikator dengan jumlah indikasi merupakan cara uji validitas dilakukan. Inilah hasilnya:

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid/tidak valid.

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid/tidak valid.

2.3.2 Uji Reabilitas Data

Cronbach alpha digunakan dalam pengujian reliabilitas untuk menilai ketergantungan indikator variabel. Jika nilai alpha Cronbach suatu instrumen melebihi 0,60, maka dianggap dependen.

2.3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai variabel terikat, apakah nilai variabel bebas tersebut naik atau turun, dan ke arah mana hubungan keduanya. Menentukan apakah terdapat korelasi positif atau negatif antara masing-masing variabel independen merupakan tujuan akhir [6].

Analisis regresi linier berganda menentukan arah dan kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y = variable.terikat

a = konstanta

b1,b2 = koefisien.regresi

X,X2 = variable.bebas

2.3.4 Uji T-test

Jika uji-T diterapkan, hipotesis berikut digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Ho : tidak ada pengaruh parsial jika $T_{hitung} < T_{tabel}$

H1 : terdapat pengaruh parsial jika $T_{hitung} > T_{tabel}$.

2.3.5 Uji F-test

Faktor independen dan variabel dependen diuji pengaruhnya secara signifikan dengan menggunakan uji F. Hipotesis berikut diterapkan dalam penelitian ini:

Ho : tidak ada pengaruh simultan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H1 : terdapat pengaruh simultan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

2.3.6 Koefisien Determinasi

Untuk menentukan sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, peneliti menghitung koefisien korelasi. Tabel Ringkasan Model dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi (R²) [1].

3. HASIL DAN ULASAN

3.1 Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan data dari kuesioner yang disebar. Setelah itu, materi dirangkum, diklasifikasi, dan ditangani sesuai dengan masukan staf. Informasi yang dikumpulkan meliputi persepsi responden yang diperoleh dari 60 mahasiswa FEB yang bekerja di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Sampel yang telah dipilih menerima survei ini. Setelah penyebaran kuesioner pada 15 Juni 2024, waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan data telah dipenuhi.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 berikut menunjukkan hasil dari penyebaran kuisisioner kepada 60 responden untuk mengidentifikasi kelompok umur responden :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah
1	20 – 21	27
2	22 – 23	27
3	24 – 27	6
Total		60

Sumber : Data 2024

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 berikut menunjukkan hasil dari penyebaran kuisisioner kepada 72 responden untuk mengidentifikasi kelompok jenis kelamin responden :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki - laki	43
2	Perempuan	17
Total		60

Sumber : Data 2024

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Temuan pemberian kuesioner kepada 72 responden untuk menentukan kategori gender disajikan pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Masa Kerja	Jumlah
1	1 - 2 Tahun	39
2	3 - 4 Tahun	17
3	5 - 6 Tahun	4
Total		60

Sumber : Data 2024

3.2 Pengolahan Data

Setelah dikumpulkan dari responden, data dianalisis untuk memastikan keandalan dan validitasnya. Selain itu, pendekatan regresi linier berganda digunakan untuk mencari pengaruh antar variabel. Untuk melakukan semua ini, perangkat lunak SPSS digunakan.

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Kuesioner digunakan untuk melakukan analisis uji 759indicator759. Variabel akan diukur sesuai dengan desain. Menggunakan tes reliabilitas dan validitas. Tabel 6 sampai 11 berikut menampilkan temuan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	.155	0,235	Tidak Valid
	X1.2	.169	0,235	Tidak Valid
	X1.3	.426	0,235	Valid
	X1.4	.381	0,235	Valid
	X1.5	.457	0,235	Valid
	X1.6	.055	0,235	Tidak valid
	X1.7	.136	0,235	Tidak valid
	X1.8	.316	0,235	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	.009	0,235	Tidak Valid
	X2.2	.424	0,235	Valid
	X2.3	.280	0,235	Valid
	X2.4	.395	0,235	Valid
	X2.5	.320	0,235	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	.086	0,235	Tidak Valid
	Y2	.311	0,235	Valid
	Y3	-.218	0,235	Tidak Valid
	Y4	-.180	0,235	Tidak Valid

Variabel beban kerja (X1) Uji validitas menentukan tidak valid karena nilai setiap atribut < rtabel, namun salah satu atributnya valid dikarenakan rhitung > rtabel. Uji validitas (X2) kepuasan kerja hasil semua atributnya valid dikarenakan rhitunh > rtabel, dan hasil dari uji validitas variabel (Y) yaitu satu 760ndicator dinyatakan valid dikarenakan rgitung > rtabel dan tiga 760ndicator lain dikatakan tidak valid dikarenakan rhitung > rtabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Standar	Hasil
X1	.530	72	0,5	Realibel
X2	.494	72	0,5	Realibel
Y	-.079	72	0,5	Tidak Realibel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Beban kerja (X1) memiliki skor Cronbach's Alpah sebesar .530 > 0,5 dikatakan normal dengan demikian dianggap reliabel. Nilai Cronbach's Alpah pada Kepuasan kerja (X2) sebesar .494 bahwa temuan uji reabilitas dianggap realibel. Dan nilai Cronbach's Alpah sebesar -.079 < 0,6 dianggap tidak reliabel pada variable (Y) Kinerja

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.041	3.040		4.618	.000
	Beban Kerja	.042	.068	.083	.613	.543
	Kepuasan Kerja	.085	.126	.092	.679	.500

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Ditabel 5 tertuang dalam persamaan regresi linear berganda dibawah ini :

$$Y = 14.041 + 0.042 X1 + 0.085 X2$$

Menerapkan persamaan untuk uji regresi linier berganda menghasilkan penjelasan sebagai berikut:

- Konstanta mempunyai nilai regresi sebesar 14.041 jika nilai koefisien beban kerja dan kepuasan kerja tidak bertambah maka nilai koefisien kinerja karyawan sebesar 14.041.
- Koefisien Beban Kerja (X1) bernilai negatif artinya beban kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Y). maka hipotesis penelitian ini ditolak.
- Koefisien Kepuasan Kerja (X2) bernilai negatif artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap beban kerja (Y), maka hipotesis penelitian ini ditolak.

3. Uji T-test (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji T-test (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.041	3.040		4.618	.000
	Beban Kerja	.042	.068	.083	.613	.543
	Kepuasan Kerja	.085	.126	.092	.679	.500

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan rumus mencari t tabel

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right) \\
 &= \left(\frac{0,05}{2}; 60 - 2 - 1 \right) \\
 &= (0,025; 57) \\
 &= 2000
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas dapat digambarkan bahwa:

a) Pengujian Hipotesis pertama (H1)

Diketahui bahwa pengaruh X1 terhadap Y mempunyai nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ maka H1 diterima dan berdasarkan nilai thitung $< t_{tabel} 0.613 < 2000$ tidak ada pengaruh parsial .

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,500 > 0,005$ maka H2 ditolak dan nilai thitung $< t_{tabel} 0.679 < 2000$ tidak ada pengaruh parsial.

4. Uji F-test (simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F-test (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.984	2	.992	.546	.582 ^b
	Residual	103.616	57	1.818		
	Total	105.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja

Rumus mencari f tabel = (K;n-k)

$$= (2 ; 60-2)$$

$$= (2;58)$$

$$= 3.1559320$$

Jika f hitung $>$ f tabel maka berpengaruh

F hitung $0.546 <$ 3.1559320 f tabel

Larangan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat dikatakan tidak memberikan dampak negatif terhadap kinerja caregiver.

5. Uji Koefisien Determinasi (R)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.137 ^a	.019	-.016	1.348

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja

Variabel terikat (Y) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas (X1) dan (X2) sebesar 0,19% sesuai dengan nilai R-squared sebesar 0,019. Sedangkan sisanya sebesar 99,81% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

4. KESIMPULAN

Uji t-Hipotesis awal (Uji t) menghasilkan thitung sebesar 0,613 untuk variabel beban kerja. Dengan menggunakan taraf signifikansi (significance level) $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka diperoleh nilai thitung $< t_{tabel}$ yaitu $0,613 < 2000$ dengan signifikansi $0,543 > \alpha = 5\%$ atau 0,05. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,679, sesuai dengan hasil uji hipotesis t tahap kedua. Ambang batas signifikansi, atau $\alpha = 5\%$ atau 0,05, ditetapkan pada tahun 2000 untuk nilai t_{tabel} . Signifikansinya sebesar $0,500 > 0,05$ dan nilai thitung dibandingkan t_{tabel} sebesar $0,679 < 2000$ menunjukkan penolakan H_1 dan penerimaan H_2 . Dengan demikian, variabel kebahagiaan kerja dapat dianggap mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- [1] Laurensius Laka, Rafik Darmansyah, Loso Judijanto, Justin Foera-Era Lase, Farid Haluti, Febti Kuswanti, K. K. (2024). *Pendidikan Karakter Gen Z Di Era Digital* (Sepriano, Ed.). PT Sonpedia Publishing Indonesia. www.Sonpedia.Com
- [2] Farisi, S., Juli I, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020. Pp. 15-33.*
- [3] Simanjuntak, M., Kato, I., Sudarnice, S., Butarbutar, M., Sherly, S., Purba, S., Parinduri, L., Purba, B., Purnomo, Y. J., & Ismail, M. (2021). *Manajemen SDM. Yayasan Kita Menulis.*
- [4] Pelani, A. H., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2023). Application Of Kaizen And 5R Culture To Improve Employee Performance PT NT Piston Ring Indonesia. *Management Studies And Entrepreneurship Journal, 4(5), 5803–5810.* [Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej)
- [5] Yusuf Indrajaya. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DI PT.

TRACTORINDO MITRA UTAMA MOJOKERTO. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(2), 157–165. <https://doi.org/10.37504/Jmb.V6i2.512>

- [6] Tania Arsyka, Enjang Suherman, & Sungkono. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Assembly Di PT Summit Adyawinsa Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6.