

Pengaruh Pendidikan, Lama Bekerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Z)

Oleh:

Abadiyah Sholekhah Alsadilla *)

Abdul Kodir Djaelani **)

Arini Fitria Mustapita **)

Email: abadiahalsadilla@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstrack

This study aims to determine the effect of education, length of work and workload on employee performance. Study at PT. Z. The sample used in this study were 43 employees. The type of research used in this research is explanatory research. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed: (1) That simultaneously the variables of education, length of work and workload had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Z. (2) The education variable partially has no significant effect on the performance of the employees of PT. Z. (3) The variable length of work partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Z. (4) The workload variable partially has a positive and significant effect on the performance of PT. Z.

Keywords: *Education, Length of work, Workload and Employee Performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Perusahaan yang bergerak di layanan pengiriman barang atau jasa ekspedisi terus mengalami pertumbuhan yang pesat khususnya pada saat masyarakat melakukan jual beli online. Apalagi adanya pandemi *Covid-19* saat ini, masyarakat diharuskan melakukan social distancing untuk memutus rantai penularan *Covid-19*. Kondisi ini mengharuskan masyarakat untuk memenuhi semua kebutuhannya melalui *e-commerce* yang menyebabkan perusahaan layanan pengiriman barang dapat bertahan dengan adanya bisnis ini.

Menurut Lestari (2021), karyawan atau tenaga kerja dapat di ibaratkan sebagai investasi jangka panjang perusahaan yang harus di bina dan diberi arahan. Dengan peningkatan pengiriman barang kepada konsumen, karyawan perlu dibina untuk dapat mengorganisir setiap masing-masing tugas yang dimilikinya demi mendapatkan keunggulan kompetitif, efisiensi, yang dapat bersaing dengan perusahaan perusahaan pengiriman barang yang lainnya. Maka untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan terlebih dahulu.

Kinerja bisa dikatakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan dan keefektifan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Halik (2021), seberapa besar kontribusi karyawan kepada industri dalam mencapai standar kerja yang telah diresmikan dapat ditunjukkan melalui kinerja kerja dari kinerja karyawan, yang boleh dijadikan tolak ukur dalam membuat perbandingan antara apa yang sudah dilakukan dengan apa yang sudah diharapkan.

Aspek yang dapat dihubungkan dengan kinerja karyawan adalah pendidikan, lama bekerja dan beban kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan adanya pandemi saat ini yang mengakibatkan PT. Z mengalami peningkatan pengiriman barang kepada konsumen. Hal ini menjadi tantangan bagi semua karyawan terutama yang bertugas sebagai kurir. Mereka harus mengirimkan barang dengan segala macam kondisi cuaca dan lingkungan yang tak menentu yang menyebabkan beban kerja karyawan meningkat, dengan peningkatan beban kerja dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada maka seorang peneliti terdorong untuk mengangkat dalam permasalahan dalam bentuk penelitian berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lama Bekerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Z)”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pendidikan, lama bekerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Z?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Z?
3. Bagaimana pengaruh lama bekerja terhadap kinerja karyawan di PT. Z?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Z?

Tujuan Penelitian

1. Guna mengetahui pengaruh pendidikan, lama bekerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Guna mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan.
3. Guna mengetahui pengaruh lama bekerja terhadap kinerja karyawan.
4. Guna mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

- a. Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh pendidikan, lama bekerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Z
- b. Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan dan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan dalam menghadapi masalah terkait dengan kinerja karyawannya.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian lepas yang dijalankan oleh Septarina (2017) variabel tingkat pendidikan dan lama bekerja bersama mempengaruhi kinerja pekerja. Kemudian kajian yang dijalankan oleh Rolos et al., (2018) menghasilkan variabel beban kerja mempengaruhi variabel kinerja pekerja. Kajian berterusan yang dijalankan oleh Putri & Ratnasari, (2019) menyebabkan variabel tahap pendidikan, latihan, pembangunan karir tidak mempengaruhi kinerja pekerja. Kemudian kajian yang dilakukan oleh Ongko, (2019) menghasilkan beban kerja mempengaruhi kinerja pekerja, manakala tekanan kerja tidak mempengaruhi kinerja pekerja dan secara serentak beban kerja dan tekanan kerja mempengaruhi kinerja pekerja. Tambahan pula, penelitian yang dijalankan oleh Neksen et al., (2021) menyebabkan beban kerja dan waktu kerja mempengaruhi kinerja pekerja. Kemudian kajian yang dijalankan oleh

Lestari, (2021) menghasilkan tingkat pendidikan, latihan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pekerja..

Kinerja Karyawan

Menurut Juliana et al., (2015), kata *Job Performance* ataupun *Actual Performance* istilah yang berasal dari kinerja sumber daya manusia. Kinerja yang dimaksud yakni efektifitas operasional organisasi baik jika dilihat dari segi manajerial ataupun murah operasionalnya. Maka, dapat mengidentifikasi hingga seberapa besar peringkat kinerja keberhasilan kinerja ataupun apalagi dapat jadi kegagalan seseorang pegawai dalam melakukan amanah yang diterimanya. Menurut Wibowo, (2016), evaluasi kinerja ialah proses dimana kinerja perorangan diukur dan dievaluasi, di evaluasi kinerja inilah guna mampu memperoleh jawaban dari statment, seberapa baik kah karyawan berkinerja selama ini. Bersumber pada definisi tersebut dinyatakan jika kinerja ialah kemampuan seorang melakukan suatu guna mencapai tujuan yang telah diresmikan maupun hasil yang telah dicapai bagi dimensi yang berlaku buat sesuatu pekerjaan tertentu maupun catatan perolehan yang dihasilkan dari peranan sesuatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Pendidikan

Menurut Husnan dalam penelitian Lestari, (2021), mengatakan pendidikan ialah aksi yang bertujuan buat menaikkan pengetahuan seseorang mengenai pemahaman teori serta keahlian dalam menuntaskan masalah- masalah yang dialami di industri. Sejalan dengan pendapat Widi Lestari dari penelitian Wirawan et al., (2019), melaporkan kalau tingkatan pembelajaran yakni sesuatu aktivitas seorang dalam meningkatkan keahlian, perilaku, serta wujud tingkah laku, baik untuk kehidupan masa depan melalui organisasi tertentu atau tidak.

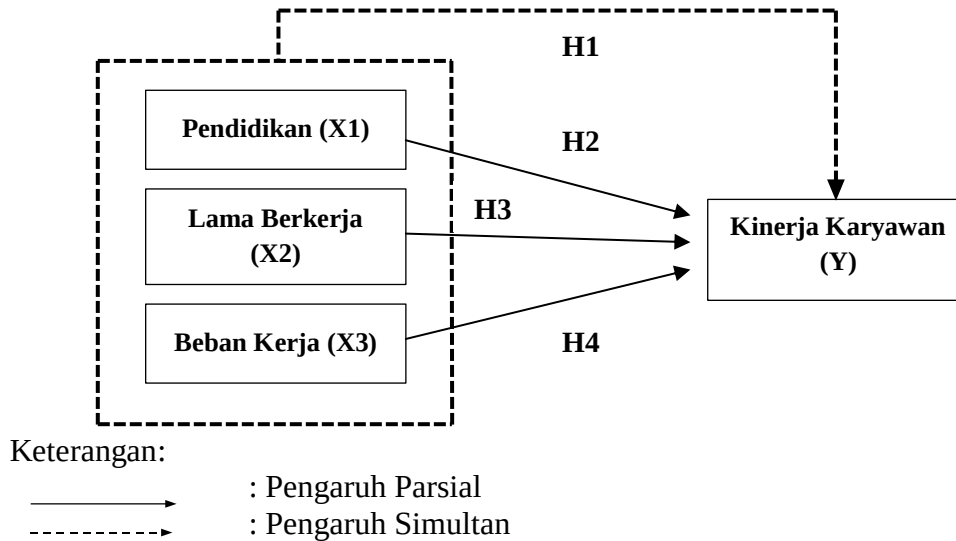
Lama Bekerja

Menurut Martoyo dalam penelitian Hafni, (2017), menyatakan bahwa menyatakan kalau pengalaman kerja merupakan lamanya waktu karyawan bekerja di tempat kerja mereka diawali disaat diterima ditempat kerja sampai saat ini. Jadi, kesimpulan dari pengertian di atas merupakan semakin lama seorang bekerja dalam sesuatu perusahaan, maka keahlian serta kemampuan seorang dalam melakukan pekerjaan semakin bertambah, yang hendak sangat diperlukan buat kedepannya. Sehingga pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja ataupun jangka waktu karyawan dalam bekerja.

Beban Kerja

Menurut Sunarso dari penelitian Neksen et al., (2021), beban kerja ialah sesuatu sekumpulan maupun beberapa aktivitas yang wajib dituntaskan oleh sesuatu unit organisasi perusahaan maupun yang mengampu posisi untuk jangka waktu tertentu. Menurut Gopher & Doncin dalam penelitian Paramitadewi, (2017), mengartikan beban kerja selaku sesuatu konsep yang mencuat akibat terdapatnya keterbatasan kapasitas manusia yang saat memproses informasi dikala mengalami sesuatu tugas yang bisa menuntaskan tugas tersebut pada sesuatu tingkatan tertentu. Dari kesimpulan di atas dikemukakan definisi beban kerja merupakan sejumlah kegiatan dimana kapasitas orang pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, yang di urutkan dari jumlah pekerjaan yang wajib dikerjakan pekerja cocok dengan batas waktu/waktu yang dimiliki pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H₁ : Diduga pendidikan, lama bekerja dan beban kerja mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Diduga pendidikan mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Diduga lama bekerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Diduga beban kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Riset ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Z yang berlokasi di Kota Malang Provinsi Jawa Timur. Waktu penelitian ini dilaksanakan sejak awal Oktober 2021 sampai bulan Januari 2022.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan karyawan PT. Z. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 43 responden.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam penelitian Lestari, (2021), indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

Pendidikan

Menurut Ramli et al., (2021), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang pendidikan.
2. Kesesuaian jurusan.
3. Kompetensi.

Lama Bekerja

Dimensi pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Foster dalam Hafni, (2017) bahwa pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari:

1. Lama waktu atau masa kerja.
2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan.

Beban Kerja

Menurut Putra, (2012), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu
4. Standar pekerjaan
5. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Metode pengumpulan data melalui survey atau kuisioner yang dibagikan kepada 43 responden karyawan PT. Z.]

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	K.1	0.809	0.3008	VALID
	K.2	0.741	0.3008	VALID
	K.3	0.518	0.3008	VALID
	K.4	0.699	0.3008	VALID
	K.5	0.794	0.3008	VALID
Pendidikan (X1)	K.6	0.670	0.3008	VALID
	P.1	0.741	0.3008	VALID
	P.2	0.655	0.3008	VALID
	P.3	0.787	0.3008	VALID
Lama Bekerja (X2)	P.4	0.668	0.3008	VALID
	L.1	0.823	0.3008	VALID
	L.2	0.801	0.3008	VALID
	L.3	0.464	0.3008	VALID
	L.4	0.717	0.3008	VALID
	L.5	0.744	0.3008	VALID
Beban Kerja (X3)	L.6	0.734	0.3008	VALID
	B.1	0.600	0.3008	VALID
	B.2	0.575	0.3008	VALID
	B.3	0.589	0.3008	VALID
	B.4	0.467	0.3008	VALID
	B.5	0.653	0.3008	VALID
	B.6	0.603	0.3008	VALID
	B.7	0.686	0.3008	VALID

Uji Validitas

Sumber: Hasil output SPSS 23 yang diolah 2022

Dari tabel diatas, masing item persoalan dari setiap variabel mempunyai r hitung > r tabel (0,3008). Dengan disimpulkan butir persoalan tersebut dikatakan sah atau valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Pembanding	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.790	0.600	Reliabel
Pendidikan	0.638	0.600	Reliabel
Lama Bekerja	0.801	0.600	Reliabel
Beban Kerja	0.669	0.600	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS 23 yang diolah 2022

Berdasarkan Tabel diatas, tiap variabel riset mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,600. Perihal tersebut bisa di ambil kesimpulan kalau segala setiap statment yang terdapat dalam kuesioner riset ini dikatakan reliabel ataupun mempunyai nilai informasi yang tidak berubah-ubah.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96921578
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.074
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil output SPSS 23 yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas yang menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, ditemukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Maka, bisa diambil kesimpulan kalau variabel pengacau di riset ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan	.638	1.567
	Lama Bekerja	.620	1.612
	Beban Kerja	.950	1.053

Sumber: Hasil output SPSS 23 yang diolah 2022

Nilai *tolerance* dari ketiga variabel bebas > 0,1, serta nilai *VIF* < 10. Sehingga bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.654	2.137		.774
	Pendidikan	.063	.100	.125	.533
	Lama Bekerja	-.074	.082	-.180	.375
	Beban Kerja	.033	.065	.083	.613

Sumber: Hasil output SPSS 23 yang diolah 2022

Ketiga variabel bebas memiliki nilai sig. > 0,05 maka dapat dikatakan ketiga variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.832	3.618		2.718	.010
Pendidikan	-.043	.169	-.042	-.252	.803
Lama Bekerja	.293	.139	.358	2.107	.042
Beban Kerja	.291	.109	.366	2.662	.011

Sumber: Hasil output SPSS 23 yang diolah 2022

$$Y = 9,832 - 0,043(X_1) + 0,293(X_2) + 0,291(X_3) + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta dalam kajian ini adalah 9,832, bermakna apabila variabel pendidikan, lama bekerja dan beban kerja dianggap tetap (0), maka meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) ialah (-0,043). Nilai tersebut membuktikan tanda negatif yang dimaksud kenaikan variabel pendidikan akan menurunkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel lama bekerja (X_2) ialah 0,293. Nilai tersebut membuktikan tanda positif yang dimaksud kenaikan variabel lama bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel beban kerja (X_3) ialah 0,291. Nilai tersebut membuktikan tanda positif yang dimaksud kenaikan variabel beban kerja akan meningkatkan beban kerja

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	69.830	3	23.277	5.574	.003 ^b
Residual	162.868	39	4.176		
Total	232.698	42			

Sumber: Hasil output SPSS 23 yang diolah 2022

Diketahui $sig. 0,003 < 0,05$. Maka hipotesis H1 yang menyatakan variabel pendidikan, lama bekerja dan beban kerja mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.832	3.618		2.718	.010
Pendidikan	-.043	.169	-.042	-.252	.803
Lama Bekerja	.293	.139	.358	2.107	.042
Beban Kerja	.291	.109	.366	2.662	.011

Sumber: Hasil output SPSS 23 yang diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pendidikan mempunyai signifikansi sebesar $0,803 > 0,05$, artinya H2 yang melaporkan kalau variabel pendidikan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan ditolak. Dengan demikian pendidikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- Lama bekerja mempunyai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$, artinya H3 yang melaporkan kalau variabel lama bekerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian lama bekerja mempengaruhi kinerja karyawan.
- Beban kerja mempunyai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, artinya H4 yang melaporkan kalau variabel beban mempengaruhi kinerja karyawan diterima. Dengan demikian beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.503	1.224

Sumber: Hasil output SPSS 23 yang diolah 2022

Diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,503 atau 50,3% yang menunjukkan adanya pengaruh pendidikan, lama bekerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisa 49,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh pendidikan, lama bekerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa pendidikan, lama bekerja dan beban kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Z. Hal ini ditunjukkan bahwa pendidikan, lama bekerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan lebih maksimal. Hasil ini sama dengan teori yang dipaparkan oleh Husnan dalam penelitian Lestari (2021), mengatakan pendidikan merupakan tindakan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan seorang mengenai pemahaman teori dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi di perusahaan. Teori Wedanti et al., (2021) Pengalaman kerja bisa menambah kemampuan kerja, karena dengan banyaknya melakukan pekerjaan yang sama maka pekerjaannya akan lebih cepat selesai atau semakin banyak jenis pekerjaan di mana orang tersebut bekerja semakin kaya pengalaman dan memungkinkan peningkatan kinerja. Menurut Gopher & Doncin dalam penelitian Paramitadewi, (2017), mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas manusia dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas yang dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Sesuai dari hasil yang diperoleh dari kuisioner memperlihatkan jika secara tidak keseluruhan variabel yang diteliti mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, masih ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja selain pada variabel pendidikan, lama bekerja dan beban kerja. Hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien determinasi (R²) diketahui jika faktor-faktor lain memiliki hasil persen lebih besar daripada variabel dalam penelitian ini.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa variabel pendidikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Z. Karena sesuai karakteristik data yang telah diperoleh, menunjukkan bahwa kebanyakan responden mempunyai pendidikan terakhir adalah SMA atau SMK. Semua karyawan di PT. Z bekerja di bidang kurir atau pengiriman barang. Persyaratan dalam menerima karyawan untuk bidang pekerjaan kurir adalah pendidikan min. SMA atau sederajat, memiliki SIM dan pajak motor dalam keadaan aktif. Hal ini yang menjelaskan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Onibala et al., (2017) yang menemukan hasil bahwa menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Putri & Ratnasari, (2019), menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Batam.

Pengaruh lama bekerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa lamanya bekerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Z yang artinya semakin tinggi lama bekerja yang diberikan oleh karyawan maka dapat memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan karakteristik data yang telah diperoleh, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Z bekerja kurang dari 2 tahun. Sesuai dengan fakta bahwa PT. Z merupakan perusahaan baru dibentuk tahun 2019. Jadi apabila semakin lama bekerja atau masa kerja karyawan bekerja di PT. Z akan dapat memudahkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya di perusahaan. Sesuai dengan teori yang telah dijelaskan Martoyo dalam penelitian U. M. Hafni, (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya waktu karyawan bekerja di tempat kerja mereka dimulai saat diterima ditempat kerja hingga sekarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septarina, (2017), lamanya bekerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Z. Untuk setiap karyawan di PT. Z. ditargetkan sehari harus minimal mengirimkan paket barang adalah 81 barang, baik barang paket besar atau kecil. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan menjadi stress yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kinerja menurun, maka akan menimbulkan ketidakpuasan konsumen terhadap pelayanan yang diberikan oleh perusahaan yang bisa mengakibatkan penurunan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan menjadi stress yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kinerja menurun, maka akan menimbulkan ketidakpuasan konsumen terhadap pelayanan yang diberikan oleh perusahaan yang bisa mengakibatkan penurunan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan. Hasil Penelitian ini konsisten dengan penelitian Neksen et al., (2021), menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera.

Simpulan

1. Variabel pendidikan, lama bekerja dan beban kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Z.
2. Variabel pendidikan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Z.
3. Variabel lama bekerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Z.
4. Variabel beban kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Z.

Saran

1. Bagi pengkaji selanjutnya, populasi dan sampel diharap lebih luas misalnya meliputi wilayah Jawa Timur agar pengumpulan data lebih menyeluruh.
2. Bagi pengkaji akan datang diharapkan dapat meningkatkan variabel lain sebagai variabel bebas yang berkaitan dengan kinerja.

Daftar Pustaka

- Hafni, U. M. (2017). *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang*. 140.
- Halik, S. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto*. Jurnal Bina Bangsa Ekonomiika Jurnal Ekonomi, 14(1), 46–57.

- Juliana, Hakim, L., & Mustari, N. (2015). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang*. Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik, 1(1), 12–19.
- Lestari, D. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bmt Sm Nu Kramat*. 5–24.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(2), 105–112.
- Ongko, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Kurir di PT Satria Antarana Prima (SAP) cabang Jakarta Timur*.
- Onibala, N. R., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2017). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(3), 2790–2798.
- Paramitadewi, K. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(6), 255108.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT WOM Finance Cabang Depok*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia, 22.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 7(1), 48–55.
- Ramli, M. A., Hamzah, N., & Hasbi, A. M. (2021). *Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar*. Journal of Management Science (JMS), 2(1), 82–93.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4), 19–27.
- Septarina, M. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*.
- Wedanti, D. A. S., Indraswarawati, S. A. P. A., & Nuratama, I. P. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keahlian Profesi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Di Kecamatan Gianyar*. April, 563–580.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Telkom University. 8.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Image : Jurnal Riset Manajemen, 7(1), 38–44.

Abadih Sholekhah Alsadilla *) Adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
Abdul Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
Arini Fitria Mustapita ***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA