

PENGARUH PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KHARISMA REKSA PRATAMA

Nanda Fabriansyah, Henny Armaniah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis; henny.hah@bsi.ac.id, Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRACT

PT Kharisma Reksa Pratama is a private company engaged in the field of Import & Export Expeditions and is one of the Shipping Line Administrators (PPJK) that uses online systems and modules, such as PIB, PEB, CEISA 4.0, and SLIM 3.0. The company has been established since 1992 and is located in Tanjung Priok, North Jakarta. This study aims to determine the effect of dual roles and workload on employee performance of PT Kharisma Reksa Pratama. There are 2 independent variables in this study, namely dual roles and workload, and one dependent variable, namely employee performance. Researchers used quantitative methods and the sample used in this study amounted to 44 respondents. The technique used in this research is meltoldel sampling jenuh. The data of this study were analyzed using SPSS 29.0 statistical data processing with the results showing that the dual role variable has no effect on the performance of PT Kharisma Reksa Pratama employees, the workload variable affects the performance of PT Kharisma Reksa Pratama employees and the dual role and workload jointly affect the performance of PT Kharisma Reksa Pratama employees.

Keywords: dual role, workload and employee performance.

ABSTRAK

PT Kharisma Reksa Pratama adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang Ekspedisi Impor & Ekspor dan merupakan salah satu Pengurus Jalur Kepalabandaran (PPJK) yang menggunakan sistem dan modul online, seperti PIB, PEB, CEISA 4.0, dan SLIM 3.0. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1992 dan berlokasi di Tanjung Priok, Jakarta Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Reksa Pratama. Terdapat 2 variabel bebas dalam penelitian ini yaitu peran ganda dan beban kerja, serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 44 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan olah data statistik SPSS 29.0 dengan hasilnya menunjukkan bahwa variabel peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Reksa Pratama, variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Reksa Pratama serta peran ganda dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Reksa Pratama.

Kata Kunci: peran ganda, beban kerja dan kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi dimana teknologinya sudah jauh lebih modern. Semua perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan antar perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimiliki secara maksimal.

Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan,

karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan, begitupun sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan memberikan dampak yang baik juga terhadap perusahaan tersebut.

Kemampuan kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam menunjang tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya (*Job Desk*) dinamakan *Level of Performance*. Seseorang karyawan yang *Level of Performance*-nya tinggi disebut sebagai karyawan yang produktif dan sebaliknya karyawan yang *Level of Performance*-nya tidak mencapai standart, dikatakan sebagai karyawan yang tidak produktif.

Kualitas Kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya didalam perusahaan, yang dimana hal ini menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kualitas kerja yang di maksud adalah dimana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDM yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Persentase kualitas kinerja karyawan adalah angka yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka ditempat kerja. Persentase ini dihitung dengan membandingkan kinerja karyawan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Umumnya, Persentase kualitas kinerja karyawan dihitung berdasarkan beberapa faktor, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, efesiensi waktu, tingkat produktivitas, tingkat kehadiran dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Penilaian kinerja juga dapat mencakup faktor-faktor lain seperti kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan kemampuan untuk memecahkan masalah. Hasil penilaian kinerja karyawan digunakan oleh perusahaan untuk memberikan umpan balik dan penghargaan, seperti kenaikan gaji, promosi, penghargaan lainnya. Di lain sisi, jika karyawan mendapatkan persentase kinerja yang rendah, perusahaan dapat memberikan pelatihan atau saran untuk membantu meningkatkan kinerja karyawannya.

Penting untuk diingat bahwa penilaian kinerja tidak selalu menjadi acuan yang adil atau objektif, karna dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti subjektivitas atasan, bias personal atau perbedaan standar kinerja antara divisi atau departemen dalam perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menggunakan metode penilaian kinerja yang transparan, obyektif, terukur, untuk memastikan keadilan dan akurasi dalam menilai kinerja karyawan. Berikut adalah tabel antara target perusahaan dengan pencapaian kinerja karyawan PT Kharisma Reksa Pratama lima tahun terakhir :

NO.	Tahun	Target Perusahaan	Pencapaian Kinerja	Persentase Penurunan
1	2019	100%	85%	15%
2	2020	98%	80%	18,37%
3	2021	95%	69%	27,37%
4	2022	92%	63%	31,52%
5	2023	90%	63%	30%

Penurunan Persentase Kinerja dari Target Perusahaan

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa ada penurunan persentase kinerja karyawan dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap tahun dalam lima tahun terakhir. Penurunan persentase kinerja karyawan terbesar terjadi pada tahun 2022 dengan penurunan kinerja sebesar 31,52%, sementara persentase penurunan kinerja karyawan terkecil terjadi pada tahun 2019 dengan penurunan sebesar 15%. Hal yang dialami importir dan eksportir juga berimbas kepada PT Kharisma Reksa Pratama, Banyaknya importir dan eksportir yang menutup usahanya membuat PT Kharisma Reksa Pratama kehilangan sebagian *Shipment* hal tersebut membuat perusahaan mengambil kebijakan pengurangan karyawan atau PHK. Berdasarkan hasil

analisis data selama lima tahun terakhir bahwa jumlah karyawan di PT Kharisma Reksa Pratama mengalami penurunan. penurunan jumlah karyawan ini dapat berdampak pada kualitas dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan customer. Berikut adalah data total karyawan PT Kharisma Reksa Pratama lima tahun terakhir :

Jumlah Karyawan PT. Kharisma Reksa Pratama

No	Tahun	Jumlah Karyawan	PHK	Jumlah Akhir
1	2019	68	0	68
2	2020	68	8	60
3	2021	60	10	50
4	2022	50	6	44
5	2023	44	0	44

Sumber: Data PT Kharisma Reksa Pratama 2023

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat bahwa terjadinya pengurangan karyawan pada PT Kharisma Reksa Pratama yang berimbas kepada karyawan menanggung peran ganda dan beban kerja yang melebihi *Job Desk* dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 mengalami penurunan kinerja. Jika hal ini tidak diatasi dengan cara yang tepat, maka bisa berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karna itu, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka memiliki strategi yang efektif untuk mengelola kinerjakaryawan dan memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik dan tetap produktif. Berkurangnya karyawan pada PT Kharisma Reksa Pratama menimbulkan pelimpahan beban kerja terhadap setiap karyawannya baik pada divisi impor, ekspor, marketing, operator office, operasional lapangan hingga akuntan. Seluruh karyawan harus mengalami peningkatan volume pekerjaan dan tekanan kerja yang meningkat. Pelimpahan beban kerja ini dapat membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hasil kerja dapat menurun sehingga tidak mencapai target yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Data dari perusahaan pada tahun 2019 total karyawan PT Kharisma Reksa Pratama sebanyak 68 karyawan sedangkan pada tahun 2021-2023 setelah dilakukan pengurangan karyawan total karyawan menjadi 44 karyawan. berkurangnya jumlah karyawan yang cukup banyak membuat karyawan yang bertahan menanggung peran ganda pada setiap divisi.

Dengan tingginya tingkat peran ganda dan beban kerja yang dialami seluruh divisi PT Kharisma Reksa Pratama membuat karyawan merasa kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara tugas utama mereka dengan tugas tambahan yang diemban sebagai bagian dari peran ganda tersebut. Karyawan akan merasa terbebani oleh tuntutan yang meningkat dan juga akan mengalami stress akibat kesulitan memenuhi semua tanggung jawab yang di emban. Selain permasalahan diatas terdapat efek negatif yang timbul lainnya, yaitu karyawan menjadi kurang disiplin dalam berkerja. Ketika karyawan kehilangan disiplin kerja hal tersebut akan berdampak pada produktivitas individu maupun divisi secara keseluruhan. Kinerja karyawan akan menurun, target tidak tercapai dan efesiensi kerja terganggu. Menurunnya disiplin kerja juga dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan dan tim, karena ketidakpatuhan terhadap tugas dan tanggungjawab dapat menciptakan konflik internal antar karyawan.

Lebih jauh lagi, kurangnya disiplin dalam bekerja juga dapat membawa dampak negatif pada citra dan reputasi karyawan serta perusahaan. Kehadiran yang tidak konsisten, seringnya absen dan ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dapat memberikan kesan tidak profesional dan kurangnya komitmen terhadap pekerjaan.

2. Tinjauan Pustaka

Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan oleh seseorang. “Peran ganda merupakan suatu permasalahan yang terjadi secara simultan karena adanya tekanan dari dua peran tersebut” T.N Adani dan N Dudja dalam (Sinurat et al., 2022). Peran yang dimaksud adalah peran ganda dalam konteks pekerjaan merujuk pada situasi dimana seorang karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi. Dalam peran ganda, seseorang dapat memegang dua atau lebih peran yang berbeda dalam pekerjaannya. “Peran ganda dapat didefinisikan dimana seseorang memiliki jabatan atau posisi atau keadaan yang lebih dari satu sehingga membuat orang tersebut memiliki

tanggungjawab yang lebih banyak” Menurut Indriyani dalam (Purwakarta, 2021). Sejalan dengan pernyataan tersebut Greenhaus dan Beutell mengatakan dalam (Puryanto & Helmidani, 2019) "Peran ganda didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dan tanggungjawab dari pekerjaan yang dijalannya". Peran ganda dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Di satu sisi, perusahaan dapat memanfaatkan kemampuan dan keterampilan karyawan secara efisien untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan yang berbeda, Di sisi lainnya. Karyawan yang menjalankan peran ganda dapat mengembangkan keterampilan dan pengalaman yang beragam serta meningkatkan fleksibilitas dan keterampilan multitasking karyawan. "Seseorang akan mengalami pergumulan kerja jika orang tersebut memiliki lebih dari satu pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan" (Fitri & Arini, 2021). Triyati dalam (Sofana et al., 2021) juga mengatakan bahwa "Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik peran dimana adanya tuntutan peran dari satu peran dengan peran lainnya secara mutual dan tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal". Hal yang digunakan untuk mengukur tingkat tinggi nya peran ganda karyawan adalah tekanan kerja, banyaknya pemberian tugas, sibuknya dengan pekerjaan melebihi jam kerja, dan benturan antara tanggung jawab dengan kewajiban.

Tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga melebihi kapabilitas karyawan tersebut akan berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan tersebut karena dengan terjadinya hal tersebut dapat membuat karyawan stress dengan pekerjaannya sehingga membuat karyawan tersebut tidak masuk kantor "Dampak dari adanya peran ganda yang melebihi kapasitas kemampuan seseorang dapat mempengaruhi kinerja" (husodo, 2019). Kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terjadi dalam perusahaan mengakibatkan banyak karyawan yang bekerja diluar *Job Description* sehingga mengalami peran ganda dan karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian terjadi kesenjangan antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan harapan perusahaan, Ketidaksesuaian beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan cenderung tidak disampaikan oleh karyawan kepada perusahaan.

"Beban kerja yaitu semua bentuk pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan dan diselesaikan sesuai target dan waktu yang telah ditentukan" Ahmad dalam (Sasanti & Irbayuni, 2022). Sejalan dengan pernyataan tersebut Yusuf mengatakan dalam (Sasanti & Irbayuni, 2022) menyatakan bahwa "Pemberian beban kerja yang sesuai kepada karyawan dapat memberikan kejelasan bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya, dan meminimalisir adanya saling melempar tanggung jawab". pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri (Simanjuntak & Frimayasa, 2023). "Beban kerja merupakan sebuah pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dan harus dikerjakan oleh pegawainya baik itu secara individu maupun secara kelompok". Menurut Pramitadewi dalam (Setiyana & Lasmidar, 2022) Sejalan dengan pernyataan tersebut Asianto dan Suprihadi mengatakan dalam (Diana, 2019).

"Beban kerja didefinidikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang diemban". Menurut Widyastuti dalam (Diana, 2019) "Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan karyawan berupa tugas yang sukar untuk dikerjakan sebagai kewajiban". Pegawai harus mendapatkan beban tugas sesuai dengan tupoksinya karena beban kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. "Beban kerja merupakan suatu kondisi banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan". Menurut George dan Jones dalam (Husodo, 2019). George dan Jones juga mengatakan dalam (Husodo, 2019) "Apabila kondisi beban kerja tinggi maka hal tersebut dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja karyawan".

"Kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan cepat". (Batubara & Ferrya;, 2022) Sejalan dengan pernyataan tersebut (Aniversari & Sanjaya, 2022) mendefinisikan "kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)". "Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, termasuk bagaimana proses kinerja berlangsung". (Aniversari & Sanjaya, 2022). "Kinerja adalah prestasi kerja seorang karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu". (husodo,

2019). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan manfaat yang besar terhadap perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas produk layanan, peningkatan profit perusahaan dan lain-lain. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansipun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya (Frimayasa & Lawu, 2020).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah Penelitian yang berasal dari sesuatu yang bersifat abstrak dan difokuskan dengan landasan teori yang akan dirumuskan menjadi hipotesis untuk diuji sehingga menuju pada kejadian-kejadian yang konkrit menurut Sugiyono dalam (A & Puspitaningtyas, 2016). Selanjutnya penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena yang terjadi dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika atau komputasi menurut (Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, MS Denok Sunarsi, S.Pd., 2021).

Populasi adalah sebagian wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan menurut sugiyono dalam (Sofana et al., 2021). Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari hal-hal atau subjek dengan atribut dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dari mana kesimpulan akan dibuat (Frimayasa, Setiyo Purwanto, 2023). Populasi merupakan keseluruhan dari objek yang akan atau ingin diteliti, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Kharisma Reksa Pratama berjumlah 44 Karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Sampel penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kharisma Reksa Pratama yang berjumlah 44 karyawan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut sugiyono dalam (Sofana et al., 2021).

Teknik Analisa data kuantitatif pada data yang dikumpulkan dari responden diolah dengan aplikasi olah data SPSS versi 25. Uji yang dilakukan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Regresi Linear Berganda, Koefisien determinasi, Uji t (Parsial) dan Uji f (simultan).

4. HASIL PEMBAHASAN

Analisis Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Peneliti menggunakan standar error sebesar 5%, sehingga tingkat signifikansi menjadi 0.05 dan dengan sampel sebanyak $44 - 2 = 42$, sehingga item pernyataan dikatakan valid jika nilai korelasi antar butir pernyataan mencapai 0.304.

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Person	R _{tabel} (n=42)	Keterangan
Peran Ganda (X ₁)	X1.1	0.678	0.304	Valid
	X1.2	0.820	0.304	Valid
	X1.3	0.401	0.304	Valid
	X1.4	0.648	0.304	Valid
	X1.5	0.615	0.304	Valid
	X1.6	0.567	0.304	Valid
	X1.7	0.534	0.304	Valid
	X1.8	0.729	0.304	Valid
	X1.9	0.770	0.304	Valid
	X1.10	0.694	0.304	Valid
	X1.11	0.681	0.304	Valid
	X1.12	0.698	0.304	Valid
	X1.13	0.619	0.304	Valid
	X1.14	0.573	0.304	Valid
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0.620	0.304	Valid
	X2.2	0.754	0.304	Valid
	X2.3	0.750	0.304	Valid
	X2.4	0.694	0.304	Valid
	X2.5	0.678	0.304	Valid
	X2.6	0.522	0.304	Valid
	X2.7	0.427	0.304	Valid
	X2.8	0.407	0.304	Valid
	X2.9	0.482	0.304	Valid
	X2.10	0.691	0.304	Valid
	X2.11	0.738	0.304	Valid
	X2.12	0.442	0.304	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.511	0.304	Valid
	Y.2	0.770	0.304	Valid
	Y.3	0.724	0.304	Valid
	Y.4	0.722	0.304	Valid
	Y.5	0.392	0.304	Valid
	Y.6	0.802	0.304	Valid
	Y.7	0.741	0.304	Valid
	Y.8	0.674	0.304	Valid
	Y.9	0.713	0.304	Valid
	Y.10	0.667	0.304	Valid
	Y.11	0.633	0.304	Valid
	Y.12	0.793	0.304	Valid

Sumber : diolah dari data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis dengan program SPSS, maka semua butir pernyataan dikatakan valid, karena dari semua nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,304). Dengan demikian berarti, bahwa semua instrumen baik untuk variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y) dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama

pada waktu yang berlainan. Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa suatu variabel dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Peran Ganda (X ₁)	0.893	14	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.892	12	Reliabel

Sumber : diolah dari data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas adalah hasil pengujian terhadap 44 responden, Koefisien *Cronbach's Alpha* variabel peran ganda (X₁) sebesar 0.893, variabel beban kerja (X₂) sebesar 0.842 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.892. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, karena nilai alpha lebih dari 0,60 dan tingkat kehandalan cukup tinggi yang merupakan syarat sebuah data dikatakan reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data juga dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik.

Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		44	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.49093312	
Most Extreme Differences	Absolute	.129	
	Positive	.129	
	Negative	-.059	
Test Statistic		.129	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.065	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d Sig.		.062	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.056
	Upper Bound	.068	

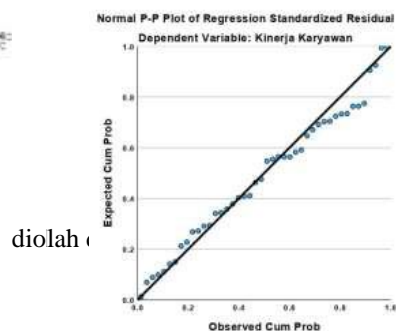
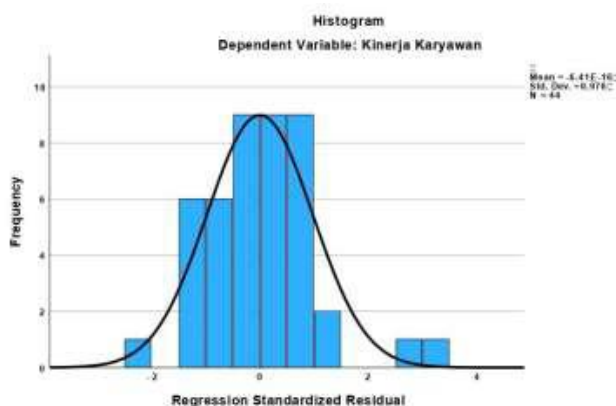
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : diolah dari data SPSS, 2023



diolah

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwasanya hasil uji normalitas menggunakan kolmogrov smirnov didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.65. Dari nilai signifikansi yang didapatkan dapat dinyatakan bahwa signifikansi $0,65 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdistribusi secara normal.

Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.772	2.926		24.187	<.001
	Peran Ganda	-.171	.141	-.178	-1.213	.232
	Beban Kerja	-.731	.162	-.662	-4.513	<.001

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Peran Ganda	.391	2.557
	Beban Kerja	.391	2.557

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah dari data SPSS, 2023

Berdasarkan Gambar hasil pengujian pada tabel di atas, nilai *tolerance* untuk variabel peran ganda (X_1) dan beban kerja (X_2) adalah $0,391 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF untuk variabel peran ganda (X_1) dan beban kerja (X_2) adalah $2,557 < 10,00$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi kuat adanya masalah multikolinieritas antara variabel peran ganda (X_1) dan beban kerja (X_2) dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot* dan metode Glejser, yang dimana jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi dibawah 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.772	2.926		24.187	<.001
	Peran Ganda	-.171	.141	-.178	-1.213	.232
	Beban Kerja	-.731	.162	-.662	-4.513	<.001

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Peran Ganda	.391	2.557
	Beban Kerja	.391	2.557

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah dari data SPSS, 2023

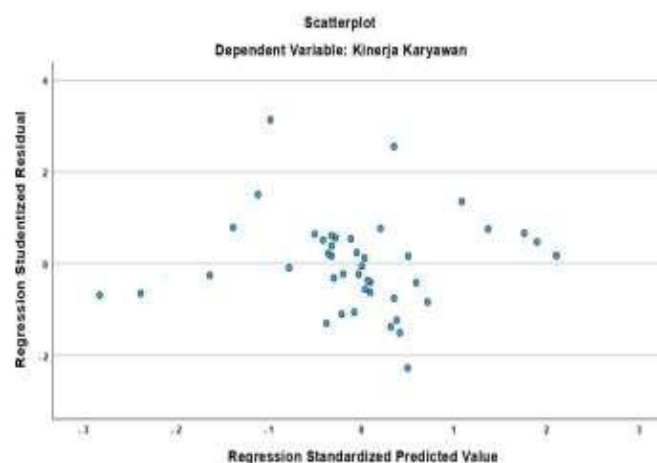
Berdasarkan Gambar diatas hasil pengujian pada tabel di atas, nilai *tolerance* untuk variabel peran ganda (X_1) dan beban kerja (X_2) adalah $0,391 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF untuk variabel peran ganda (X_1) dan beban kerja (X_2) adalah $2,557 < 10,00$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi kuat adanya masalah multikolinieritas antara variabel peran ganda (X_1) dan beban kerja (X_2) dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot* dan metode Glejser, yang dimana jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi dibawah 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.539	1.926		1.318	.195
	Peran Ganda	.071	.093	.188	.759	.452
	Beban Kerja	-.052	.107	-.120	-.484	.631

a. Dependent Variable: Abs_RES



Sumber : diolah dari data SPSS, 2023

Berdasarkan gambar IV.5, Tingkat signifikan untuk model regresi peran ganda (X_1) sebesar 0,452 dan variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,631, serta dapat dilihat pada gambar *scatterplot* terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan teratur. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara peran ganda (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil pengujian uji regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.772	2.926		24.187	<.001
	Peran Ganda	-.171	.141	-.178	-1.213	.232
	Beban Kerja	-.731	.162	-.662	-4.513	<.001

Sumber : diolah dari data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil uji analisis regresi linear berganda yang ditampilkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 70.772 + (-0.171)X_1 + (-0.731)X_2 + e$$

Hasil diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 70.772 yang menyatakan bahwa jika peran ganda (X_1) dan beban kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka nilai kinerja karyawan (\hat{Y}) sebesar 70.772.
- Nilai koefisien peran ganda (X_1) memiliki nilai -0.171 yang menyatakan jika variabel peran ganda (X_1) mengalami kenaikan sebanyak (1) satuan, maka variabel kinerja karyawan (\hat{Y}) akan turun sebesar -0.171 (17,1%).
- Nilai koefisien beban kerja (X_2) memiliki nilai -0.731 yang menyatakan jika variabel beban kerja (X_2) mengalami kenaikan sebanyak (1) satuan, maka variabel kinerja karyawan (\hat{Y}) akan turun sebesar -0,731 (73,1%).

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai sig < 0,05. Untuk mencari nilai T_{tabel} yaitu sebagai berikut :

$$= t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$= (0,05/2 ; 44-2-1)$$

$$= (0.025 ; 41)$$

$$= 2.01954$$

Maka nilai T_{tabel} adalah 2.01954

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	70.772	2.926		24.187	<.001
	Peran Ganda	-.171	.141	-.178	-1.213	.232
	Beban Kerja	-.731	.162	-.662	-4.513	<.001

Sumber : diolah dari data SPSS, 2023

Berdasarkan Gambar diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Variabel peran ganda (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial tidak memilikipengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan nilai signifikansi variabel peran ganda sebesar $0.232 > 0.05$ (5%). Dan $T_{hitung} -1.213 < T_{tabel} 2.01954$.
- Variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini ditunjukkan berdasarkan nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar $0.001 < 0.05$ (5%). Dan $T_{hitung} -4.513 > T_{tabel} 2.01954$.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah model regresi yang ada layak atau tidak. Layak artinya model regresi yang ada dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (peran ganda dan beban kerja) pada variabel dependen (kinerja karyawan).

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1643.005	2	821.503	38.837	<.001 ^b
	Residual	867.245	41	21.152		
	Total	2510.250	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Peran Ganda

Sumber : diolah dari data SPSS, 2023

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (Sig) $0.001 < 0.05$ (5%) maka artinya model regresi layak dan nilai $F_{hitung} 38.837 > F_{tabel} 3.22$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa peran ganda (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) Digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel dependen (X) terhadap variabel independent (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.638	4.599

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Peran Ganda
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penghitungan gambar diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0.655 (65,5%). Angka tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Reksa Pratama sebesar 65,5% sedangkan sisanya yaitu 34,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak di ujikan dalam penelitian ini.

		Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-.801**
	Sig. (1-tailed)		<.001
	N	44	44
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.801**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	
	N	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan Gambar diatas, Diperoleh bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel beban kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dimana tingkat hubungan antara variabel X_2 terhadap Y berada pada tingkat sangat kuat, Hal ini dibuktikan pada nilai koefisiensi berada pada tingkat interval 0,80-1,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Dengan demikian maka hipotesis H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

5. Kesimpulan

1. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel peran ganda (X_1) H_{a1} ditolak yang didasarkan pada uji t (uji parsial) didapatkan nilai sig variabel $X_1 = 0.232 > 0.05$ (5%). Dan $T_{hitung} -1.213 < T_{tabel} 2.01954$. yang berarti secara parsial peran ganda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Reksa Pratama.
2. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_2). H_{a1} diterima yang didasarkan pada uji t (uji parsial) didapatkan nilai sig variabel $X_2 0.001 < 0.05$ (5%). Dan $T_{hitung} -4.513 > T_{tabel} 2.01954$. yang berarti secara parsial beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Reksa Pratama.
3. Variabel peran ganda (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Kharisma Reksa Pratama dengan hasil f hitung sebesar $38.837 > F_{tabel} 3.22$ Dan untuk nilai koefisien korelasi variabel peran ganda (X_1) dan beban kerja (X_2) sebesar $-0,801$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa peran ganda dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A, W. K., & Puspitaningtyas, Z. (2016). Penelitian Kuantitatif, Metode Penelitian Kuantitatif. In *Google Books* (Issue April 2016). Pascal Books.
- [2] Anggriyanti, E., Sasmita, J., & Chairilisyah, D. (2022). Management Studies and Entrepreneurship Journal. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(May), 884–897.
- [3] Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- [4] Batubara, G. S., & Ferrya;, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta*, 1(11), 2483–2496.
- [5] Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- [6] Fitri, V. S., & Arini, E. (2021). The Influence Of Dual Role Confectionary And Work Environment On Employee Performance. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 2(2), 97–109. <https://doi.org/10.37638/bima.2.2.97-109>
- [7] Frimayasa, Setiyo Purwanto, D. H. P. (2023). *Statistik Berbasis Komputer*. OMERA PUSTAKA.
- [8] Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- [9] Harismasakti, E., & Munawati, M. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Lebak. *E- Journal Studia* <https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/EJSM/article/view/636%0Ahttps://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/EJSM/article/view/636/581>
- [10] Haziroh, A. L., Pramadanti, A. D., & Putri, R. A. R. (2022). Dampak Konflik Perang Ganda dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Semarang. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 3(1), 64–74. <https://doi.org/10.33476/jobs.v3i1.2023>

- [11] Husodo, wahyu tri. (2019). PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, BEBAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi pada Pegawai PT Phoenix Agung Pratama. *Volatilitas*, 1(5), 1–16.
- [12] Indrawan, B., & Kaniawati Dewi, R. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1),78–87. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i1.239>
- [13] Ismiati, N., & Zusnawati. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*,4, 1–11.
- [14] Komariyah, D., Prahiawan, W., & Lutfi, L. (2021). Pengaruh Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten). *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 2(1), 1–15.
- [15] Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, MS Denok Sunarsi, S.Pd., M. M. Ch. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (Ch. Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana,
- [16] MS Denok Sunarsi, S.Pd., M.M. (ed.)). Pascal Books.penerbitpascalbooks@gmail.com
- [17] Purwakarta, P. (2021). ANALISIS KONFLIK PERAN GANDA, KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA PURWAKARTA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*,8(1).
- [18] Puryanto, & Helmidani, N. (2019). Vol. 1 No.4 Edisi 2 Juli 2019 <http://jurnal.ensiklopediaku.org> Ensiklopedia of Journal. *Jurnal EMBA*, 1(4), 153–157.
- [19] Putra, F. D., & Wijaksana, T. I. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Wahana Prestasi Logistik. *EProceedings ...*, 9(3), 1586–1592.
- [20] <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18110%0Ahttps://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18110/17739>
- [21] Sasanti, M. A., & Irbayuni, C. A. S. (2022). Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 556–561. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11307>
- [22] Setiyana, R., & Lasmidar. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 6(3), 347–355. <https://doi.org/10.22219/jie.v6i3.21588>
- [23] Simanjuntak, M. F., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 258–269.
- [24] Sinurat, S., Charitas, K. M., Indonesia, P., Kerja, B., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru SD Swasta di Kota Palembang. *Seminar Nasional Bisnis*, 6, 269–276.
- [25] Sofana, F., Uyun, D. S., & Machkota, E. A. (2021). Dampak peran ganda wanita karir pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan: studi pada wanitakarir yang bekerja di Bank Jateng, Bank Mandiri, dan Bank Bni Kabupaten Magelang. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), Hal. 251-259.
- [26] Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- [27] Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>