



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 1024-1030

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Rekan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Andriansyah Dwi Hartadi, Arief Budi Santoso

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

andri.dwi814@gmail.com, ariefbudisantoso01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lazarus Citrah Indah Bogor. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden dengan jumlah sebanyak 80 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,1%, serta hasil uji t menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,789 > 1,991$). Variabel beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 54,7% dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,705 > 1,991$). Secara simultan, rekan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 3,926 + 0,272X_1 + 0,612X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,1% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F juga menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($42,476 > 3,130$), sehingga hipotesis diterima.

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

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompleks. Dalam konteks globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja secara berkelanjutan. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan hasil kerja individu, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan performa kerja secara optimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang harmonis, komunikatif, dan kolaboratif dapat mendorong terciptanya kerja sama tim yang efektif serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hubungan interpersonal yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang harmonis dapat menimbulkan konflik, menghambat komunikasi, serta berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain hubungan rekan kerja, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat berdampak pada menurunnya kinerja. Beban kerja yang berlebihan cenderung menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta meningkatkan stres kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat mengurangi tantangan kerja dan menurunkan produktivitas. Berdasarkan kondisi empiris di PT Lazarus Citrah Indah Bogor, ditemukan bahwa hubungan antar rekan kerja belum optimal dan beban kerja yang dirasakan cenderung tinggi, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh rekan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis. Dalam konteks globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat mencapai produktivitas dan daya saing yang optimal. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan hasil kerja individu, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah hubungan antar rekan kerja. Interaksi yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta kerja sama tim yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi ini akan mendorong meningkatnya motivasi, kenyamanan, serta semangat kerja karyawan. Sebaliknya, hubungan yang kurang baik dapat memicu konflik, menurunkan kepuasan kerja, dan berdampak negatif terhadap kinerja.

Selain itu, beban kerja juga menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta meningkatkan tingkat stres kerja, yang pada akhirnya menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat mengurangi tantangan kerja dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan beban kerja yang seimbang dan proporsional agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan kondisi empiris di PT Lazarus Citrah Indah Bogor, ditemukan adanya permasalahan dalam hubungan antar rekan kerja yang belum optimal serta beban kerja yang cenderung tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat yang diharapkan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh rekan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara praktis maupun akademis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan meningkatnya dinamika dan kompleksitas persaingan bisnis, kinerja karyawan menjadi salah satu determinan utama dalam mencapai keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola berbagai faktor tersebut secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Mangkunegara, 2017).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah hubungan rekan kerja. Lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif mampu meningkatkan komunikasi, kerja sama tim, serta motivasi kerja karyawan (Chiaburu & Harrison, 2008). Hubungan interpersonal yang baik antar rekan kerja juga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien (Tews et al., 2013). Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang harmonis berpotensi menimbulkan konflik dan menurunkan kepuasan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Rai & Agarwal, 2018).

Selain hubungan rekan kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta meningkatkan stres kerja (De Clercq et al., 2019). Kondisi tersebut dapat menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan (Kurniawati et al., 2022). Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat mengurangi tingkat tantangan kerja dan berdampak pada menurunnya produktivitas (Pratama & Wardani, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar kinerja karyawan tetap optimal (Sutrisno, 2019).

Kondisi empiris pada PT Lazarus Citrah Indah Bogor menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja belum sepenuhnya optimal, yang ditandai dengan adanya hambatan komunikasi dan kerja sama tim. Selain itu, beban kerja yang dirasakan karyawan cenderung tinggi, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan efektivitas kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat yang diharapkan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan rekan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan adanya inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan hasil yang tidak

signifikan (Prabowo et al., 2024; Yuliana & Hartono, 2025). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Secara teoretis, kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari pendekatan perilaku organisasi yang menekankan pentingnya interaksi antara individu dan lingkungan kerja. Perspektif ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari kombinasi kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja yang memadai. Dalam konteks ini, faktor sosial seperti hubungan rekan kerja menjadi bagian penting karena mampu membentuk persepsi individu terhadap pekerjaan dan organisasi. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja, maka tingkat keterlibatan dan komitmen terhadap pekerjaan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Lebih lanjut, hubungan rekan kerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai sarana komunikasi, tetapi juga sebagai sumber dukungan emosional dan instrumental dalam menyelesaikan pekerjaan. Interaksi yang positif antar karyawan dapat menciptakan kepercayaan, mengurangi konflik, serta meningkatkan koordinasi kerja. Sebaliknya, hubungan yang tidak harmonis dapat menimbulkan ketegangan psikologis yang menghambat proses kerja dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, kualitas hubungan antar rekan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Di sisi lain, beban kerja merupakan aspek yang berkaitan erat dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan berbagai permasalahan, baik secara fisik maupun psikologis. Beban kerja yang terlalu tinggi cenderung menyebabkan kelelahan kerja (burnout), sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kejenuhan (boredom) dan menurunkan motivasi kerja. Dengan demikian, keseimbangan beban kerja menjadi faktor krusial dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan.

Selain itu, hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan juga dapat dipahami melalui pendekatan stres kerja, di mana tekanan yang berlebihan akan mengganggu konsentrasi dan efektivitas kerja individu. Namun, dalam kondisi tertentu, beban kerja yang menantang justru dapat meningkatkan kinerja apabila didukung oleh kemampuan dan sumber daya yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja bersifat dinamis dan bergantung pada bagaimana organisasi mengelola distribusi pekerjaan secara adil dan proporsional.

Transformasi digital yang semakin pesat dalam dunia bisnis juga turut memengaruhi dinamika kinerja karyawan. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan sistem kerja yang semakin kompleks. Dalam konteks ini, kemampuan karyawan untuk berkolaborasi dan beradaptasi menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi (Tarafdar et al., 2021). Oleh karena itu, hubungan rekan kerja yang solid menjadi semakin krusial dalam mendukung proses adaptasi tersebut.

Selain itu, perkembangan model kerja fleksibel seperti remote working dan hybrid working turut mengubah pola interaksi antar karyawan. Interaksi yang sebelumnya dilakukan secara langsung kini banyak bergeser ke komunikasi virtual. Kondisi ini menuntut adanya kualitas hubungan rekan kerja yang tetap terjaga meskipun tidak berada dalam satu lokasi fisik (Kniffin et al., 2021). Jika tidak dikelola dengan baik, perubahan ini dapat menurunkan efektivitas komunikasi dan berdampak pada kinerja karyawan.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, hubungan rekan kerja yang baik dapat meningkatkan employee engagement. Karyawan yang merasa terhubung secara sosial dengan rekan kerja cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan (Saks, 2022). Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Lebih lanjut, dukungan sosial dari rekan kerja juga berperan sebagai buffer terhadap stres kerja. Ketika karyawan menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, keberadaan rekan kerja yang suportif dapat membantu mengurangi dampak negatif stres tersebut (Zhang et al., 2022). Dengan demikian, hubungan interpersonal yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga menjaga kesejahteraan psikologis karyawan.

Di sisi lain, beban kerja yang meningkat akibat tuntutan target dan kompetisi global seringkali menjadi tantangan utama dalam organisasi modern. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan konsentrasi dan meningkatkan risiko kesalahan kerja (Ali et al., 2021). Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja secara efektif oleh manajemen.

Selain itu, konsep workload tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga kompleksitas tugas yang harus diselesaikan. Tugas yang terlalu kompleks tanpa dukungan yang memadai dapat menurunkan efisiensi kerja karyawan (Jalagat, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan.

Dalam teori Job Demands-Resources (JD-R), beban kerja dikategorikan sebagai job demands yang dapat memengaruhi tingkat energi karyawan. Jika tidak diimbangi dengan job resources seperti dukungan rekan kerja dan fasilitas kerja, maka beban kerja dapat menyebabkan burnout (Bakker & Demerouti, 2023). Hal ini memperkuat pentingnya keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja.

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa burnout memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami kelelahan kerja cenderung mengalami penurunan motivasi dan produktivitas (Maslach & Leiter, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi strategi penting dalam menjaga performa organisasi.

Selain burnout, fenomena quiet quitting yang muncul dalam beberapa tahun terakhir juga berkaitan dengan beban kerja dan hubungan kerja. Karyawan yang merasa terbebani atau tidak mendapatkan dukungan sosial cenderung hanya bekerja sesuai standar minimum (Harter, 2022). Kondisi ini tentu berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Dalam konteks organisasi, kepemimpinan juga berperan penting dalam membentuk hubungan rekan kerja dan distribusi beban kerja. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan adil dalam pembagian tugas (Northouse, 2022). Hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, komunikasi organisasi yang efektif menjadi faktor kunci dalam membangun hubungan rekan kerja yang harmonis. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat mengurangi kesalahpahaman serta meningkatkan koordinasi kerja (Men & Yue, 2021). Dengan demikian, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

Dalam praktiknya, konflik kerja tidak dapat dihindari, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis. Namun, konflik yang dikelola dengan baik justru dapat meningkatkan kreativitas dan kualitas keputusan (De Dreu & Greer, 2022). Oleh karena itu, kemampuan manajemen konflik menjadi penting dalam menjaga hubungan kerja.

Selanjutnya, budaya organisasi juga memengaruhi kualitas hubungan rekan kerja dan persepsi terhadap beban kerja. Budaya yang mendukung kerja sama tim akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif (Schein & Schein, 2021). Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, keseimbangan kerja (work-life balance) menjadi isu penting yang berkaitan dengan beban kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Wolor et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja harus dikelola secara proporsional.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa perceived workload lebih berpengaruh dibandingkan workload aktual. Artinya, persepsi karyawan terhadap beban kerja lebih menentukan dampaknya terhadap kinerja (Bennett et al., 2021). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami persepsi karyawan.

Dalam konteks pengukuran kinerja, indikator kinerja tidak hanya mencakup output kerja, tetapi juga aspek perilaku seperti kerja sama tim dan komunikasi (Aguinis, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan rekan kerja menjadi bagian integral dari kinerja itu sendiri.

Lebih lanjut, teknologi informasi dapat menjadi alat untuk meningkatkan koordinasi kerja dan mengurangi beban kerja. Penggunaan sistem manajemen kerja digital dapat membantu karyawan dalam mengelola tugas secara lebih efisien (Marin-Garcia & Bonavia, 2021). Namun, jika tidak digunakan dengan baik, teknologi juga dapat menambah beban kerja. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan juga dapat membantu dalam mengelola beban kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien (Noe et al., 2021). Hal ini menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM.

Dalam perspektif keberlanjutan organisasi, kinerja karyawan yang optimal merupakan faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang mampu mengelola hubungan kerja dan beban kerja secara efektif akan memiliki kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan (Dessler, 2022).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan rekan kerja dan beban kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pengelolaan yang tepat terhadap kedua faktor tersebut akan menghasilkan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Akhirnya, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di era modern yang penuh dinamika dan kompleksitas.

Dengan mempertimbangkan keterkaitan antara hubungan rekan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dipahami bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian sebelumnya yang cenderung mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengintegrasikan kedua faktor tersebut dalam satu model analisis guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada konteks PT Lazarus Citrah Indah Bogor.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lazarus Citrah Indah Bogor.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah rekan kerja (X1) dan beban kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lazarus Citrah Indah Bogor yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk mengetahui distribusi data, uji multikolinearitas untuk melihat hubungan antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh rekan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dilakukan uji koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel dan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, sehingga instrumen penelitian layak digunakan dalam proses pengumpulan data. Pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal serta tidak ditemukan gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat kelayakan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,926 + 0,272X1 + 0,612X2$$

Tabel 1.

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	3,926	-	-	-	-
Rekan Kerja (X1)	0,272	6,789	1,991	< 0,05	Signifikan
Beban Kerja (X2)	0,612	9,705	1,991	< 0,05	Signifikan

Nilai konstanta sebesar 3,926 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap berada pada tingkat positif meskipun variabel rekan kerja dan beban kerja dalam kondisi konstan. Koefisien regresi variabel rekan kerja sebesar 0,272 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas hubungan rekan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya hubungan interpersonal yang baik dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Sementara itu, koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,612 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan rekan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dan proporsional menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,789 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991. Demikian pula, variabel beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 9,705 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara individu memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2

Model	R Square	Keterangan
X1 dan X2 → Y	0,581	58,1% dijelaskan, 41,9% oleh variabel lain

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel rekan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 42,476 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,130. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 58,1% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola distribusi beban kerja secara adil dan proporsional. Selain itu, peningkatan kualitas hubungan antar rekan kerja juga perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai bentuk implikasi praktis bagi perusahaan. Pertama, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan beban kerja karyawan secara adil dan proporsional. Hal ini penting mengingat beban kerja terbukti sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan evaluasi pembagian tugas, menetapkan target kerja yang realistis, serta memastikan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Dengan pengelolaan beban kerja yang tepat, diharapkan karyawan dapat bekerja secara lebih optimal tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan. Kedua, perusahaan perlu meningkatkan kualitas hubungan antar rekan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Upaya yang dapat

dilakukan antara lain melalui kegiatan team building, peningkatan komunikasi internal, serta menciptakan budaya kerja yang saling mendukung. Hubungan kerja yang baik akan mendorong kerja sama tim yang lebih efektif, mengurangi konflik, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengingat variabel ini memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan faktor lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan distribusi tugas yang adil, penetapan target yang realistis, serta kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu. Pengelolaan beban kerja yang efektif tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas, tetapi juga mencegah kelelahan kerja yang dapat menurunkan performa karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, kualitas hubungan antar rekan kerja juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis dan suportif mampu mendorong kolaborasi yang lebih baik, meminimalkan konflik, serta meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat komunikasi internal dan membangun budaya kerja yang positif, misalnya melalui kegiatan team building dan penguatan nilai-nilai kerja sama, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan produktif. Secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi sebagai referensi dalam kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya terkait beban kerja dan hubungan rekan kerja. Namun, masih terdapat peluang pengembangan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, mengingat adanya faktor lain yang turut memengaruhi kinerja. Selain itu, penggunaan pendekatan metodologis yang lebih beragam, seperti kualitatif atau mixed methods, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif. Selain implikasi praktis, penelitian ini juga memberikan implikasi akademis. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya terkait variabel rekan kerja dan beban kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, mengingat masih terdapat 41,9% variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode atau pendekatan yang berbeda, seperti metode kualitatif atau mixed methods, untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

1. Aguinis, H. (2023). *Performance management for dummies*. Wiley.
2. Ali, M., et al. (2021). Workload and employee performance. *Journal of Organizational Behavior*.
3. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
4. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*.
5. Bennett, A. A., et al. (2021). Perceived workload and employee outcomes. *Human Relations*.
6. Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082–1103.
7. De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Workplace stress and employee performance. *Journal of Business Research*, 101, 1–10.
8. De Dreu, C. K. W., & Greer, L. L. (2022). Conflict in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology*.
9. Dessler, G. (2022). *Human resource management*. Pearson.
10. Harter, J. (2022). Quiet quitting and employee engagement. *Gallup Report*.
11. Jalagat, R. (2022). Workload and job performance. *International Journal of Business Research*.
12. Kniffin, K. M., et al. (2021). COVID-19 and the workplace. *American Psychologist*.
13. Kurniawati, E., et al. (2022). Workload and employee performance: The mediating role of stress. *Heliyon*, 8(1), e08733.
14. Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
15. Marin-Garcia, J. A., & Bonavia, T. (2021). Digital tools and productivity. *Sustainability*.
16. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Burnout and engagement. *Annual Review of Psychology*.
17. Men, L. R., & Yue, C. A. (2021). Internal communication. *Public Relations Review*.
18. Noe, R. A., et al. (2021). *Human resource management*. McGraw-Hill.
19. Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice*. Sage.
20. Prabowo, A., et al. (2024). Determinants of employee performance in organizations.
21. Pratama, A., & Wardani, R. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 123–130.
22. Rai, A., & Agarwal, U. A. (2018). Workplace bullying and employee performance. *Personnel Review*, 47(2), 359–378.
23. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
24. Saks, A. M. (2022). Employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*.
25. Schein, E. H., & Schein, P. (2021). *Organizational culture and leadership*. Wiley.
26. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
27. Tarafdar, M., et al. (2021). Digital transformation impact. *MIS Quarterly*.
28. Tews, M. J., Michel, J. W., & Ellingson, J. E. (2013). The impact of coworker support. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(3), 235–249.
29. Wolor, C. W., et al. (2020). Work-life balance and performance. *Management Science Letters*.
30. Yuliana, E., & Hartono, R. (2025). Human resource factors influencing productivity.
31. Zhang, Y., et al. (2022). Social support and stress. *Frontiers in Psychology*.