

The Influence of Workload and Psychological Well-Being on Employee Performance CV. Riau Indo Makmur Indragiri Hilir Riau

Pengaruh Beban Kerja dan *Psychological Well-Being* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Riau Indo Makmur Indragiri Hilir Riau

Sehani^{*1}, Trio Agung Prayetno², Rhonny Riansyah³

¹Program Studi D3 Manajemen Perusahaan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

²Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

³Program Studi Akuntansi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: sehani@uin-suska.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of workload and psychological well-being on employee performance at CV Riau Indo Makmur (RIM) in Indragiri Hilir, Riau. The research is motivated by the phenomenon of fluctuating employee absenteeism and the company's achievement of targets, which are suspected to be related to workload and employees' psychological well-being. The research method used is quantitative with a descriptive approach and multiple linear regression analysis. The sample consisted of 40 respondents. The results of the study indicate that workload has a significant partial effect on employee performance. Psychological well-being, however, does not have a significant partial effect on employee performance. Simultaneously, workload and psychological well-being together have a significant influence on employee performance.

Keywords: Workload, Psychological Well-Being, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *psylogical well-being* terhadap kinerja karyawan CV Riau Indo Makmur (RIM) di Indragiri Hilir, Riau. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena fluktuasi absensi karyawan dan capaian target perusahaan, yang diduga berkaitan dengan beban kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. *Psylogical well-being* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja dan *psylogical well-being* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Psychological Well-Being, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu unsur krusial dalam sebuah organisasi, lembaga, ataupun instansi. Diterapkannya manajemen SDM yang bagus dalam sebuah instansi pastinya akan membawa dampak perubahan menjadi lebih kompetitif dan merespon perubahan zaman. Oleh karena itu, kinerja setiap individu sebuah organisasi bertujuan dapat memenuhi dan memberikan pelayanan yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. SDM dianggap penting karena mereka berperan dalam menjalankan dan mengembangkan berbagai aset untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam era globalisasi sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju

mundurnya suatu perusahaan bergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Jika suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini akan berdampak negatif pada kinerja karyawan (Emti & Harahap, 2024). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sehani & Fitri, 2024). Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Proses melaksanakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah ukuran karyawan yang memiliki kinerja yang baik. CV Riau Indo Makmur (RIM) Unit Usaha Kuala Enok didirikan oleh Mhd Azis, S.Pd, M.Pd pada 31 Oktober 2012. Dasar awal pemikirannya bergerak dibidang jasa ekspedisi dan kini terus berkembang menjadi perusahaan yang bergerak dibidang usaha pengadaan barang kebutuhan pabrik yang bersifat umum (*General Supplier*) yang berdomisili di riau.

Pada tahun 2024, perusahaan berhasil mempertahankan performa yang sangat baik dengan capaian 99.73% dari target penjualan, hanya selisih -8 juta dari target. Meskipun ada sedikit penurunan, perusahaan berhasil menyesuaikan diri dengan kondisi pasar dan faktor eksternal lainnya. Pencapaian ini menunjukkan konsistensi dalam kinerja meskipun ada tantangan. Fluktuasi selisih capaian penjualan (naik dan turun) dalam tabel ini dapat dijelaskan oleh berbagai faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi perusahaan, seperti kondisi pasar, situasi ekonomi, kebijakan internal, dan absensi karyawan. Di tahun-tahun awal, absensi karyawan yang lebih tinggi berkontribusi pada sedikit penurunan dalam capaian penjualan, sementara di tahun-tahun berikutnya, penurunan absensi berhubungan langsung dengan pencapaian yang lebih stabil dan bahkan melebihi target. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan kebijakan terkait beban kerja karyawan, *psylogical well-being* karyawan, efisiensi karyawan dan peningkatan kesejahteraan agar dapat mencapai target penjualan yang lebih optimal di masa depan.

Menurut (Saefullah, 2017), beban kerja seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaan berupa standar kerja yang tegas. Inefisiensi, sering dikenal sebagai ketidak efektifan, adalah hasil dari tuntutan beban kerja yang diberikan terlalu tinggi atau tidak memadai. Beban kerja perusahaan dapat dianggap sebagai jumlah total semua tugas atau jumlah total tugas yang wajib dikerjakan sesuai waktu yang sudah ditetapkan (Irawati & Carrollina, 2017). Selain itu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *psylogical well-being*. *Psylogical well-being* adalah keadaan di mana seseorang dapat berpikir dan bertindak dengan caranya sendiri, memiliki kesadaran untuk mewujudkan potensi dirinya, memiliki sikap positif terhadap dirinya, memiliki maksud dan tujuan hidup, serta memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan kausalitas yang digunakan dalam menjelaskan pengaruh antara beban kerja dan *psylogical well-being* terhadap kinerja karyawan CV. Riau Indo Makmur (RIM). Jenis dan sumber data berupa data primer ataupun sekunder. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan CV. Riau Indo Makmur (RIM) yang berjumlah 40 orang. Karena populasi yang terlibat relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, penelitian ini tidak menggunakan pengambilan sampel secara acak, melainkan mencakup seluruh populasi, yaitu sebanyak 40 orang, guna mengeliminasi risiko bias sampling dan memastikan bahwa seluruh variabilitas populasi dapat terwakili dalam hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan bagaimana dua atau lebih variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2019). Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Uji hipotesis menggunakan uji T yaitu untuk menguji hipotesis secara parsial dan uji F yaitu untuk menguji hipotesis secara simultan atau bersama-sama. Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk menentukan besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y ditentukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2) terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penyebaran kuesioner kepada karyawan CV. Riau Indo Makmur sebanyak 40 responden dan terdiri dari 30 pertanyaan yang mencakup 3 variabel, yaitu beban kerja (X_1), *psychological well-being* (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil uji validitas terlihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	Pernyataan 1	0,752	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,670	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,701	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,632	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,728	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,546	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 7	0,770	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 8	0,831	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 9	0,855	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 10	0,608	0,3120	0,000	Valid
<i>Psychological Well-Being</i> (X_2)	Pernyataan 1	0,617	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,881	0,3120	0,000	Valid

	Pernyataan 3	0,870	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,857	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,913	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,861	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 7	0,905	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 8	0,885	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 9	0,919	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 10	0,879	0,3120	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,637	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,743	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,814	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,794	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,743	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,758	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 7	0,785	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 8	0,786	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 9	0,823	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 10	0,813	0,3120	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, maka dapat dinyatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid atau mampu mengukur fenomena yang diteliti. Dengan hasil untuk semua pernyataan kuesioner pada variabel beban kerja (X1), *psylogical well-being* (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3120. Ini menunjukkan bahwa data tersebut telah memenuhi asumsi uji validitas dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang dipakai pada penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* yakni metode menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Kuisisioner dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Hasil uji reliabilitas untuk variabel beban kerja (X1), *psylogical well-being* (X2) dan kinerja karyawan (Y) terlihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
Beban Kerja	10	0,888	0,60	Reliabel
Psychological Well -Being	10	0,971	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,922	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025.

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 diketahui bahwa semua hasil pengujian yang dilakukan terhadap reliabilitas kuesioner yang diperoleh bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60. Maka dari semua variabel tersebut tersebut dinyatakan valid.

Uji Normalitas

Cara untuk menguji normalitas dengan pendekatan grafik adalah menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Pada Uji Kolmogorov-Smirnov data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya $> 0,05$. Hasil uji normalitas penelitian terlihat pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,30651442
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,095
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

Sumber : Olah Data SPSS 25 Tahun 2025

Berdasarkan hasil olahan data pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Asymptotic Significant (2-tailed)* $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas ditujukan untuk mengetahui apakah terjadi hubunganyang kuat antar variabel independen atau variabel bebas, untuk melihat terjadi atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat dari kriterianya, yaitu nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Hasil uji multikolineritas terlihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X_1)	.928	1.078
	<i>Psychological Well-Being</i> (X_2)	.928	1.078

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025.

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance variabel beban kerja (X_1) adalah 0,928, *psylogical well-being* (X_2) adalah 0,928. Semua variabel memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$. Selanjutnya nilai VIF variabel beban kerja (X_1) adalah 1,078, *psylogical well-being* (X_2) adalah 1,078. Semua memiliki nilai VIF < 10 . Maka hasil data pada model regresi yang ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari setiap variabel bebas terhadap nilai absolut residu. Jika nilai Sig $> 0,05$, maka model dapat dianggap tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,883	1,650		2,354	.024
Beban Kerja	-.052	.042	-.207	-1,242	.222
Psychological Well-Being	,003	.025	-.017	-.103	.919

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Sig variabel beban kerja (X_1) 0,222, *psylogical well-being* (X_2) 0,919. Artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena setiap variabel memiliki nilai sig > 0,05.

Uji Autokorelasi

Durbin Watson digunakan dalam penelitian untuk menguji keberadaan autokorelasi dengan menggunakan rumus jika angka D-W di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2, berarti tidak ada autokorelasi. Tabel 6 menyajikan hasil uji autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.938 ^a	.879	.872	2,36803	1,998

Sumber : Olah Data SPSS 25 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai Durbin-watson sebesar 1.998. Maka berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi karena nilai Durbin-watson yang dihasilkan berada diantara -2 sampai 2 maka dalam regresi tidak ada gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X_1) dan *psylogical well-being* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) terlihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,022	2.617		-,773	.445
Beban Kerja	1.044	.067	.931	15,679	.000
Psychological Well-Being	.015	.040	.023	.379	.707

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025.

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui persamaan regresi untuk penelitian ini adalah:

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

$$Y = -2,022 + 1,044X_1 + 0,015X_2 + e$$

Persamaan regresi menunjukkan hubungan variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y) secara parsial. Dari persamaan regres, dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar -2,022, Artinya jika beban kerja dan *psylogical well-being* diasumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan akan bernilai -2,022. Artinya, tanpa adanya beban kerja dan *psylogical well-being*, kinerja karyawan diprediksi akan rendah dan bahkan bernilai negatif.

Nilai koefisien regresi 1,044 pada beban kerja menyatakan bahwa jika variabel beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,044.

Nilai koefisien regresi 0,015 pada *psylogical well-being* menyatakan bahwa jika variabel *psylogical well-being* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,015. Namun, karena nilai signifikansi untuk *psylogical well-being* adalah 0,015 ($> 0,05$), maka pengaruhnya tidak signifikan. Jadi, meskipun ada sedikit peningkatan kinerja karyawan dengan peningkatan *psylogical well-being*, pengaruh ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Standar error (e) adalah variabel acak yang mencakup semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Berdasarkan Tabel 7, maka hasil hipotesis secara parsial (uji t) pada penelitian ini adalah pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis, variabel beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 15,679, yang lebih besar dari t tabel 2,026, serta nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *psylogical well-being* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis, variabel *psylogical well-being* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 0,379, yang lebih kecil dari t tabel 2,026, serta nilai signifikansi 0,707. Karena t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Ini menegaskan bahwa *psylogical well-being* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun penting untuk keteraturan dan kepatuhan, hasil ini menunjukkan *psylogical well-being* saja belum cukup meningkatkan Kinerja Karyawan secara langsung. Faktor lain, seperti motivasi atau dukungan fasilitas, mungkin lebih berperan dalam mendorong kinerja karyawan.

Uji Simultan

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan perbandingan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja dan

psylogical well-being berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Riau Indo Makmur (Rim) Indragiri Hilir Riau.

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1506,020	2	753,010	134,284	,000 ^b
	Residual	207,480	37	5,608		
	Total	1713,500	39			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Beban Kerja, *Psychological Well-Being*

Sumber : Olah Data SPSS 25 Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 9, diketahui bahwa nilai F hitung adalah 134,284 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F tabel yang diperoleh dari statistik F tabel adalah 3,252. Karena F hitung (134,284) lebih besar dari F tabel (3,252) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa secara simultan, beban kerja (X_1) dan *psylogical well-being* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan pada CV. Riau Indo Makmur (RIM) Indragiri Hilir Riau.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana variabel independen memberikan kontribusi terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi terlihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.879	.872	2,36803

a. *Predictors:* (Constant), Beban Kerja, *Psychological Well-Being*

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025.

Berdasarkan Tabel 10, nilai R sebesar 0,938 atau 93,8% menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan *psychological well-being* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Riau Indo Makmur (RIM) Indragiri Hilir Riau. Nilai R Square sebesar 0,879 atau 87,9% mengindikasikan bahwa beban kerja dan *psychological well-being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Riau Indo Makmur (RIM) Indragiri Hilir Riau. Dengan nilai t hitung (15,679) > t tabel (2.026) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar

0,000, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menjelaskan beban kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Azmiinuh Al Siddiq (2024) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, *work life balance*, *healthy lifestyle* dan *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap. Hasil Penelitian L. Fadhilah (2021) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, *psychological well-being* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 0,379 yang lebih kecil dari t tabel 2,026 dan nilai signifikansi 0,707. Karena itu, hipotesis alternatif (H_a) ditolak, dan hipotesis nol (H_o) diterima. Hal ini menandakan bahwa meskipun *psychological well-being* penting pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di CV Riau Indo Makmur (RIM) Indragiri Hilir Riau. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh A. Kurniawan (2021) beban kerja yang tinggi menurunkan kesejahteraan psikologis yang berdampak negatif pada kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Riau Indo Makmur (RIM). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (15,679) > t tabel (2,026) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. *Psychological well-being* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung (0,379) < t tabel (2,026) dan signifikansi $0,707 > 0,05$. Secara simultan, beban kerja dan PWB bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung (134,284) > F tabel (3,25) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan manajemen waktu dan sumber daya yang memadai dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional dapat memacu semangat kerja dan meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, seperti rasa bahagia, kepuasan hidup, dan kontrol diri yang tinggi, cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

REFERENSI

- Armstrong, M., & Baron, A. (2007). *Managing performance: Performance management in action*. Chartered Institute of Personnel and Development.
- At-Tirmidzi, Muhammad bin Isa. Sunan At-Titmidzi. Beirut Dar al-Kutub al-Ilmiyah
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill-Health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.
- Emti, D., & Harahap, R. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. *Al-manar Journal of Accountancy and Business Studies*, 1(1), 83-93. <https://journal.al->

- manarpublisher.com/index.php/AJABS/article/download/58/53
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 2*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability – with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Karyoto, *DASAR-DASAR MANAJEMEN – Teori, Definisi Dan Konsep* (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2016), 2 2 Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PENDIDIKAN* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016)
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, ke-7 (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2022), hal. 182.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 21 4 Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *PANDUAN PRAKTIS MENYUSUN Analisis Beban Kerja*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017)
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, M. (2021). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Putra, I. G. A. D., Santosa, I. W., & Mahendra, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Psikologis sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 140-150.
- Robbins and Couter. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, & Singer, (2008) know theyself and become what yiu ar aeudaimonic approach topsychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9,13 39
- Saefullah, K. (2017). *Pengantar Manajemen*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Sehani, & Fitri, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cabang PT. Central Mega Perdana Pekanbaru. *Al-manar Journal of Accountancy and Business Studies*, 1(1), 60–68. <https://journal.al-manarpublisher.com/index.php/AJABS/article/download/57/51>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (Seventh Ed). John Wiley & Sons Ltd
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

- Siswanto, B. (2017). ALOKASI TENAGA KERJA UNTUK MENINGKATKAN KESEIMBANGAN BEBAN KERJA (studi kasus di PT Budi Manunggal, Yogyakarta) (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Yogyakarta).
- Sofia, J., & Wehemina. (2020). Beban kerja dalam konteks organisasi. *Jurnal Psikologi Kerja*, 15(3), 45-60
- Sugiyono. (2017). *Metodei Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiaawaty, S. (2017). *Metode Penelitian dan Analisis Data untuk Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Xu,J,etc (2020) The relationship between workload and job performance the mediating role of psychological well-being ,*journal of organazitional behavior*,41(7)