



**PENGARUH PENDIDIKAN, LAMA BEKERJA DAN BEBAN KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

**ABADIAH SHOLEKHAH ALSADILLA**

**NPM. 21801081075**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

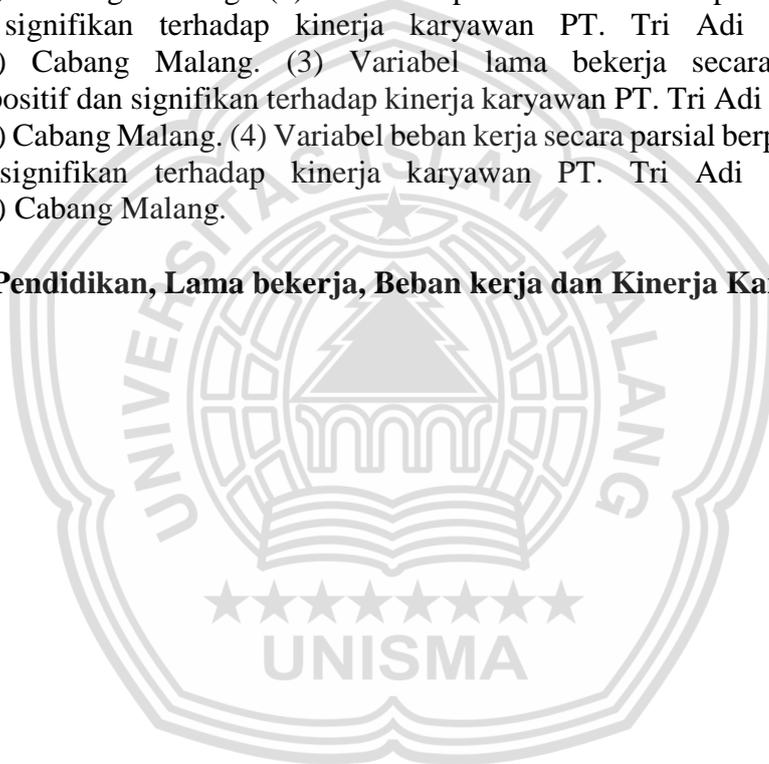
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, lama bekerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Studi Pada PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory research* dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (F) dan pengujian hipotesis parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan: (1) Bahwa secara simultan variabel pendidikan, lama bekerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang. (2) Variabel pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang. (3) Variabel lama bekerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang. (4) Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang.

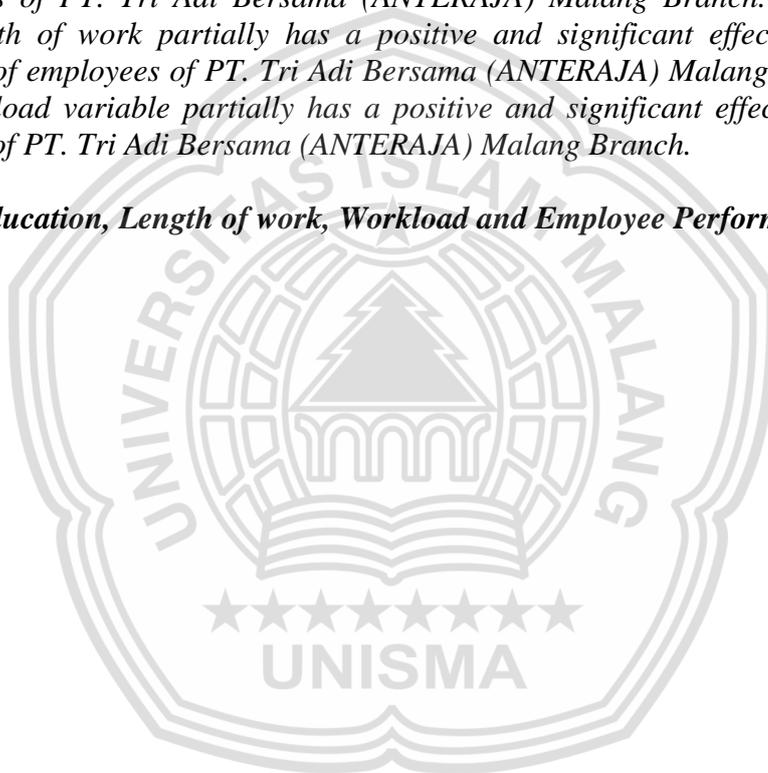
**Kata kunci: Pendidikan, Lama bekerja, Beban kerja dan Kinerja Karyawan.**



## ABSTRACT

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

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



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Perusahaan yang bergerak di layanan pengiriman barang atau jasa ekspedisi terus mengalami pertumbuhan yang pesat khususnya pada saat masyarakat melakukan jual beli online. Apalagi adanya pandemi *Covid-19* saat ini, masyarakat diharuskan melakukan *social distancing* untuk memutus rantai penularan *Covid-19*. Kondisi ini mengharuskan masyarakat untuk memenuhi semua kebutuhannya melalui *e-commerce* yang menyebabkan perusahaan layanan pengiriman barang dapat bertahan dengan adanya bisnis ini. Menurut Ongko (2019), jika dilihat dari sisi geografisnya Indonesia mempunyai banyak pulau, maka jasa pengiriman barang sangat diperlukan untuk memudahkan masyarakat mengantarkan barang dari satu tempat ke tempat lain atau dari suatu pulau ke pulau yang lain.

Faktor paling utama yang harus ada di dalam suatu perusahaan yaitu peranan tenaga kerjanya. Menurut Lestari (2021), karyawan atau tenaga kerja dapat di ibaratkan sebagai investasi jangka panjang perusahaan yang harus di bina dan diberi arahan. Dengan peningkatan pengiriman barang kepada konsumen, karyawan perlu dibina untuk dapat mengorganisir setiap masing-masing tugas yang dimilikinya demi mendapatkan keunggulan kompetitif, efisiensi, yang dapat bersaing dengan perusahaan perusahaan pengiriman barang yang lainnya. Maka untuk mendapatkan sumber daya manusia yang

berkualitas dalam organisasi, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan terlebih dahulu.

Kinerja bisa dikatakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan dan keefektifan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Halik (2021), seberapa besar kontribusi karyawan kepada industri dalam mencapai standar kerja yang telah diresmikan dapat ditunjukkan melalui prestasi kerja dari kinerja karyawan, yang boleh dijadikan tolak ukur dalam membuat perbandingan antara apa yang sudah dilakukan dengan apa yang sudah diharapkan. Sesuatu kinerja pegawai yang rendah dapat diakibatkan oleh beberapa aspek seperti ketidakdisiplinan waktu kerja, penyelesaian tugas yang terlambat dan tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan, sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak optimal, sebab tidak sesuai dengan standar/ sasaran yang diharapkan, sehingga bisa pengaruhi kualitas serta mutu pelayanan kepada masyarakat (Djharuddin, 2021). Upayah guna meningkatkan kinerja seluruh karyawannya bisa dilakukan melalui program efisiensi ataupun efektivitas pengiriman seperti membentuk budaya kerja positif yang pada akhirnya diyakini sanggup tingkatkan kepuasan dan produktivitas kinerja para karyawan perusahaan secara totalitas.

Menurut Novianti (2020) Kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh kualitas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas yang dimiliki oleh karyawannya. Kompetensi ini diperoleh karyawan dari pendidikan yang telah ditempuh sebelumnya oleh karyawan. Sejalan dengan pemikiran Lestari (2021) dengan pendidikan, manusia dapat memahami

lingkungannya secara merata untuk memperoleh pengetahuan, kemampuan, pemikiran, sikap dan karakter pribadinya masing-masing. Lewat pendidikan seseorang lebih mudah melakukan tugasnya, dapat mengatur waktunya dan menhandel komplain konsumen pada saat jual beli melalui sistem *Cash on Delivery* sehingga dapat memanfaatkan pikirannya secara kritis dan tanggap menyelesaikan masalah.

Lama bekerja juga mengambil kedudukan besar didalamnya. Terlebih lagi, untuk sukses tidaknya suatu perusahaan, sebagian besar ditentukan oleh perilaku- perilaku manusia yang melakukan maupun memegang pekerjaan. Lama bekerja merupakan jangka waktu atau lamanya waktu yang sudah dilalui seorang semenjak menekuni pekerjaannya. Lama bekerja pula menggambarkan pengalaman seseorang dalam memahami bidang tugasnya sesuai dengan keahliannya. Pengalaman kerja merupakan salah satu kunci guna tingkatkan produktivitas kinerja kerja karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari kemampuan, keahlian, dan kemampuan yang dipunyai saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seorang yang telah bekerja ataupun lamanya bekerja pada sesuatu perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka makin mudah dalam memberikan kecepatan, kemudahan, ketepatan dalam memberikan pelayanan. Melalui pengalaman kerja yang memadai karyawan dalam aktivitas kerjanya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan tuntutan konsumen yang semakin beragam.

Aspek yang dapat dihubungkan dengan kinerja karyawan lainnya adalah Beban Kerja. Beban kerja yang diterima pekerja bisa berbentuk beban kerja fisik, semacam paparan temperatur ataupun kondisi lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang berakibat pada metabolisme tubuh pekerja dari detak jantung, konsumsi oksigen, suhu tubuh yang lebih dekat dengan aspek keselamatan serta kesehatan kerja, sementara itu beban kerja mental terhadap tiap- tiap subjek pekerja, seperti beban waktu, usaha, stress, dan sebagainya (Kurniawan, 2020). Banyaknya jumlah pengiriman, karyawan dituntut untuk segera mengirimkan paket ketujuannya agar mampu mencapai target agar perusahaan dapat bersaing dengan jasa titipan kilat lain. Dengan tingginya jumlah pengiriman barang tersebut mampu menyebabkan beban kerja karyawan meningkat. Beban kerja yang meningkat dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Apalagi dengan banyaknya masyarakat yang melakukan jual beli pada saat pandemi ini, tak jarang perusahaan ditemukan perusahaan yang beroperasi penuh hingga lembur demi memenuhi target pencapaian pengiriman barang.

Hal ini juga diperjelas dengan penelitian yang dilakukan oleh Septarina (2017) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan lama bekerja dalam penelitiannya secara bersama-sama dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Sedangkan untuk variabel Beban Kerja diperjelas dengan penelitian yang dilakukan oleh Neksen et al., (2021) yang membuktikan bahwa beban dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera.

Penelitian ini penting karena dengan adanya pandemi saat ini yang mengakibatkan PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang mengalami peningkatan pengiriman barang kepada konsumen. Hal ini menjadi tantangan bagi semua karyawan terutama yang bertugas sebagai kurir. Mereka harus mengirimkan barang dengan segala macam kondisi cuaca dan lingkungan yang tak menentu yang menyebabkan beban kerja karyawan meningkat, dengan peningkatan beban kerja dapat menurunkan kinerja karyawan.

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

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan, lama bekerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang?
2. Apakah pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang?
3. Apakah lama bekerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang?

4. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang?

### 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, lama bekerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lama bekerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang

#### 1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya peneliti yang sedang meneliti dalam bidang manajemen sdm yang berhubungan dengan Pendidikan, Lama Bekerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan, selain itu juga untuk

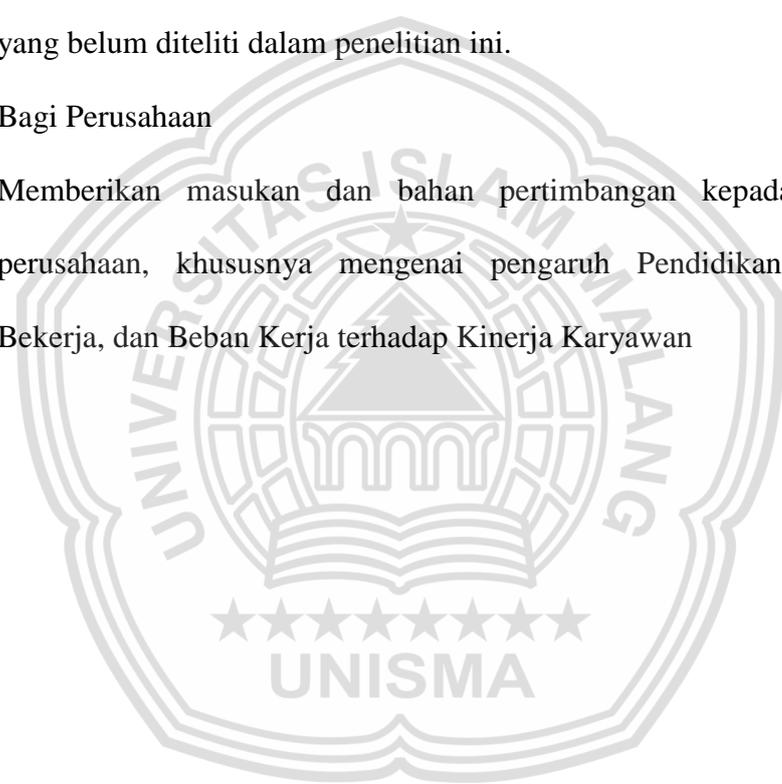
memberi saran bagi peneliti selanjutnya agar lebih memahami atau menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti.

b. Bagi Almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah kapustakaan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dengan menambah beberapa variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.

c. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh Pendidikan, Lama Bekerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, hipotesis, hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel pendidikan, lama bekerja dan beban kerja secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang.
2. Variabel pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang.
3. Variabel lama bekerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang.
4. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Cabang Malang.

#### 5.2. Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini penyebaran kuisioner menggunakan lembaran kertas. Dilakukan pada saat pandemi *covid* tidak memungkinkan peneliti untuk menunggu responden satu persatu.

2. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini kurang dari 100 orang yaitu hanya 43 orang karyawan.

### 5.3. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas populasi dan sampel misalnya mencakup tingkat provinsi Jawa Timur sehingga pemerolehan datanya lebih komprehensif.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain sebagai variabel independen yang terkait hubungannya dengan kinerja karyawan, misalnya Independensi, komitmen, motivasi, role stress dan pengembangan karir.



## DAFTAR PUSTAKA

- Djharuddin, D. (2021). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*. 4(2), 247–254.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafni, U. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ....*
- Hafni, U. M. (2017). *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang*. 140.
- Halik, S. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto*. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomiika Jurnal Ekonomi*, 14(1), 46–57.
- Hendrayani. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar*. *Jurnal Economix*, 8(1), 1–12.
- Hermawan, M. A. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Juliana, Hakim, L., & Mustari, N. (2015). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang*. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 12–19.
- Kurniawan, F. (2020). *Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Kantor Jnt Express Cabang Naskah Km 7*.
- Lestari, D. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bmt Sm Nu Kramat*. 5–24.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera*. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Novianti, V. (2020). *Pengaruh Kompetensi Karyawan, Pengalaman Kerja Dan*

*Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Ace Hardware Indonesia, Tbk (Cabang Opi Mall Palembang). Universitas Tridinanti Fakultas Ekonomi.*

Ongko, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Kurir di PT Satria Antarana Prima (SAP) cabang Jakarta Timur.*

Onibala, N. R., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2017). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(3), 2790–2798.*

Paramitadewi, K. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(6), 255108.*

Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT WOM Finance Cabang Depok. Jurnal Studi Manajemen Indonesia, 22.*

Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 7(1), 48–55.*

Rahmawati, A. L., & Mutmainah, K. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan ( Studi Kasus Pada Pegadaian Syariah Kebondalem Magelang ). 1(2).*

Ramli, M. A., Hamzah, N., & Hasbi, A. M. (2021). *Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Journal of Management Science (JMS), 2(1), 82–93.*

Rolos, J. K., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4), 19–27.*

Samosir, A. A. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan. 1.*

Septarina, M. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.*

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi.* Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Susanti, L. M. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Insentif, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Jatim Area Malang). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya, 12–26.*

- Wedanti, D. A. S., Indraswarawati, S. A. P. A., & Nuratama, I. P. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keahlian Profesi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Di Kecamatan Gianyar*. April, 563–580.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Telkom University. 8.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Image : Jurnal Riset Manajemen, 7(1), 38–44.

