HUBUNGAN ANTARA *INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE* DENGAN *WORKLOAD* PADA KARYAWAN RESOURCES ID

Zenia Indri Hapsari [1], Harlina Nurtjahjanti [1]

[1] Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail : zeniaindri6@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workload* dengan tiga dimensi *individual work performance* yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior* (CWB) pada karyawan RESOURCES ID. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan negatif antara *workload* dengan *task performance* (H1), *contextual performance* (H2), dan CWB yang telah di-*reverse scoring* (H3). Subjek penelitian ini adalah 107 karyawan RESOURCES ID yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang terdiri dari 18 aitem dan *Quantitative Workload Inventory* (QWI) yang terdiri dari 5 aitem. Skor dihitung menggunakan *mean score* per dimensi, dengan dimensi CWB di-*reverse* agar konsisten arahnya dengan dua dimensi lain. Analisis data menggunakan tiga regresi linier sederhana secara terpisah dengan bantuan perangkat lunak JASP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga hipotesis ditolak: *workload* tidak berhubungan signifikan dengan *task performance* (β = -0,137; p = 0,158), *contextual performance* (β = -0,051; p = 0,601), maupun CWB yang telah di-*reverse* (β = 0,034; p = 0,727). Analisis tambahan menggunakan *One-Way ANOVA* juga menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan pada *workload* maupun ketiga dimensi *individual work performance* berdasarkan unit kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak menemukan bukti empirik yang cukup kuat untuk mendukung adanya hubungan antara *workload* dengan ketiga dimensi *individual work performance* secara terpisah pada karyawan Resources ID.

Kata kunci: *individual work performance*, *task performance*, *contextual performance*, *counterproductive work behavior*, *workload*

THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE AND WORKLOAD AMONG EMPLOYEES AT RESOURCES ID

Zenia Indri Hapsari [1], Harlina Nurtjahjanti [1]

[1] ***Faculty of Psychology,*** **Universitas Diponegoro**
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail : zeniaindri6@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between workload and three dimensions of individual work performance, namely task performance, contextual performance, and counterproductive work behavior (CWB), among employees of Resources ID. The proposed hypotheses were that workload would be negatively associated with task performance (H1), contextual performance (H2), and reverse-scored CWB (H3). The participants consisted of 107 employees of Resources ID, selected using a total sampling technique. Data were collected using the 18-item Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) and the 5-item Quantitative Workload Inventory (QWI). Scores were calculated using the mean score for each dimension, with CWB items reverse-scored to ensure consistency in scoring direction across the three dimensions. Data were analyzed using three separate simple linear regression analyses with the assistance of JASP software. The results indicated that none of the three hypotheses was supported. Workload was not significantly associated with task performance ($\beta = -0.137$; $p = 0.158$), contextual performance ($\beta = -0.051$; $p = 0.601$), or reverse-scored CWB ($\beta = 0.034$; $p = 0.727$). Additional analyses using one-way analysis of variance (ANOVA) also revealed no significant differences in workload or any of the three dimensions of individual work performance across work units. Thus, this study did not find sufficient empirical evidence to support significant relationships between workload and each of the three dimensions of individual work performance when examined separately among employees of Resources ID.

Keywords: *individual work performance, task performance, contextual performance, counterproductive work behavior, workload.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era persaingan global yang semakin ketat dari hari ke hari, ekspektasi terhadap tuntutan karyawan telah meningkat secara signifikan. Organisasi di berbagai sektor termasuk perusahaan jasa eksplorasi dan pengembangan sektor tambang semakin meminta karyawan mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang jauh lebih singkat tanpa mengurangi standar kualitas. Situasi ini menciptakan fenomena yang dikenal sebagai beban kerja atau workload yang merupakan salah satu masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia modern. Di perusahaan yang bergerak pada jasa eksplorasi dan pengembangan sektor tambang, operasional eksplorasi, penambangan, dan laboratorium seperti Resources ID, tuntutan pekerjaan tidak hanya mencakup jumlah tugas yang harus dihadapi, tetapi juga melibatkan proses berpikir yang rumit, kemampuan analisis data, pembuatan laporan, serta penyelesaian beberapa proyek penelitian secara simultan dengan tenggat waktu yang ketat. Karakteristik pekerjaan ini dapat meningkatkan persepsi beban kerja di kalangan karyawan dan mempengaruhi cara individu melaksanakan pekerjaan sehari-hari, baik dalam menyelesaikan tugas inti maupun dalam menjaga kualitas keseluruhan performa kerja.

Beban kerja juga merupakan salah satu tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh pekerja pada sektor pertambangan. Karakteristik pekerjaan pertambangan dapat melibatkan tuntutan fisik maupun psikologis, termasuk beban kerja yang

tinggi dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kondisi kerja tertentu. Penelitian Pelders dan Nelson (2019) menunjukkan bahwa physical *job demands* dan *high workloads* merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan pada pekerja tambang di sektor pertambangan emas dan platinum. Temuan serupa juga ditunjukkan pada penelitian mengenai operasi pertambangan batu, pasir, dan kerikil yang mengkaji job demands serta aktivitas dengan beban kerja tinggi sebagai bagian dari risiko pekerjaan pada pekerja tambang (Smith dkk., 2023). Dengan demikian, beban kerja menjadi salah satu aspek yang relevan untuk diperhatikan dalam konteks pekerjaan pertambangan.

Secara konseptual, Koesomridjojo (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai proses alur kerja untuk menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, menggunakan, dan dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Bukan lagi hanya soal tugas atau pekerjaan, beban kerja mencakup tentang alokasi sumber daya dan penentuan jangka waktu yang dimiliki karyawan. Munandar (2014) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang dialokasikan kepada tenaga kerja atau pegawai yang perlu diselesaikan dalam periode waktu tertentu dengan menggunakan keahlian dan potensi yang dimiliki. Ketika jumlah pekerjaan atau tuntutan yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan kapasitas individu maupun waktu yang tersedia, kondisi tersebut dapat meningkatkan beban yang dirasakan oleh pekerja.

Hart dan Staveland (1988) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah sebuah konstruksi yang memiliki banyak dimensi, yang terdiri dari enam elemen, yakni tekanan psikologis, tekanan fisik, tekanan waktu, hasil kerja, upaya, dan

tingkat ketidakpuasan. Elemen tuntutan mental mencerminkan beban terkait proses berpikir, mengingat, memproses informasi, serta mengambil keputusan dalam menyelesaikan tugas. Elemen tuntutan fisik berkaitan dengan aktivitas jasmani yang diperlukan selama bekerja, sedangkan tuntutan temporal berhubungan dengan tekanan waktu yang dirasakan seseorang ketika harus menyelesaikan tugas dalam batas waktu tertentu. Di samping itu, elemen kinerja mencerminkan pandangan individu terhadap keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya, usaha berkaitan dengan jumlah energi fisik dan mental yang dikeluarkan untuk mencapai pencapaian, dan tingkat frustasi menunjukkan perasaan tertekan, cemas, atau frustrasi yang muncul saat melaksanakan pekerjaan. Keenam elemen ini sangat relevan dengan karakteristik pekerjaan di Resources ID yang memerlukan ketelitian, kemampuan analitik, pengelolaan berbagai proyek secara bersamaan, serta penyelesaian tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

Beban kerja yang berlebihan merupakan masalah utama bagi banyak karyawan di Indonesia, terutama mereka yang bekerja di perusahaan berbasis jasa eksplorasi dan pengembangan sektor tambang. Ketika jumlah pekerjaan yang harus dilakukan melebihi kapasitas dan kemampuan individu, beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan risiko negatif, tidak hanya mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga kinerja karyawan secara keseluruhan. Pada level individu, pekerjaan yang terlalu banyak seringkali memicu kelelahan, stres berkepanjangan, serta penurunan motivasi dan kepuasan kerja (Lineuwih dkk., 2022). Wulansari dkk., (2022) juga mengungkapkan bahwa beban kerja tinggi dapat meningkatkan stres kerja sekaligus mengurangi kinerja karyawan

dengan signifikan. Jika situasi ini tidak diatasi, dampaknya akan meluas ke tingkat organisasi, yang ditandai dengan penurunan produktivitas tim, tingginya angka absensi, dan meningkatnya turnover karyawan, yang pada akhirnya menghalangi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Selain berpengaruh pada kinerja, beban kerja juga mempengaruhi aspek psikologis karyawan. Penelitian Inegbedion dan rekan-rekannya (2020) menunjukkan bahwa bagaimana karyawan memandang keseimbangan beban kerja mereka berkaitan erat dengan tingkat kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan, sehingga pengelolaan beban kerja yang baik menjadi salah satu elemen kunci untuk menjaga kondisi mental karyawan serta mendukung produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks pengukuran kinerja individu, *Individual Work Performance* (IWP) digunakan untuk menggambarkan perilaku dan hasil kerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagaimana dijelaskan oleh Koopmans dkk., (2014) IWP merupakan yang mengacu pada apa yang dilakukan seseorang yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Konsep ini menunjukkan seberapa besar kontribusi seorang karyawan kepada perusahaan, termasuk hal-hal seperti seberapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya, seberapa banyak yang mereka selesaikan, tepat waktu, dan beradaptasi saat diperlukan. IWP dinilai tidak hanya berdasarkan pekerjaan yang mereka selesaikan, tetapi juga dari bagaimana mereka bertindak dan merasa saat melakukannya. Oleh karena itu, memeriksa IWP sangat penting untuk menilai seberapa baik kinerja karyawan secara keseluruhan dan membantu meningkatkan kinerja mereka.

Lebih lanjut, IWP merupakan indikator penting tentang seberapa baik perusahaan mencapai tujuan utamanya. IWP terdiri dari tiga aspek utama yang saling mendukung. Pertama, task performance atau kinerja inti pekerjaan yang berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab utama secara efisien dan efektif. Kedua, contextual performance yang menunjukkan kontribusi sosial serta sikap proaktif karyawan dalam memperkuat suasana kerja, seperti membantu rekan, menunjukkan inisiatif, dan memelihara lingkungan kerja yang positif. Ketiga, counterproductive work behavior yang mencakup tindakan yang merugikan organisasi, seperti ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, sabotase, atau aktivitas yang mengganggu efisiensi tim. Ketiga aspek ini secara bersama-sama memberikan perspektif yang komprehensif mengenai kinerja individu di tempat kerja, sehingga sangat penting untuk diperhatikan dalam proses penilaian dan pengembangan karyawan.

Kinerja masing-masing individu merupakan elemen krusial yang mendasari pencapaian sukses suatu organisasi. Sumbangan dari setiap anggota tim secara langsung berkaitan dengan pencapaian tujuan strategis dan kelangsungan hidup perusahaan. Tanpa adanya kinerja individu yang maksimal, organisasi akan kesulitan dalam mencapai tingkat produktivitas, inovasi, dan kualitas layanan yang diinginkan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk membangun suasana kerja yang memfasilitasi dan mendorong karyawan agar dapat menunjukkan performa terbaik mereka. Pradhan dan Jena (2017) menekankan bahwa peningkatan kinerja individu tidak hanya berpengaruh pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga meningkatkan daya saing organisasi di pasar yang semakin

ketat. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah salah satu elemen yang berpotensi mempengaruhi kinerja individu. Semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh seseorang, semakin tinggi kemungkinan terjadinya penurunan kinerja akibat berkurangnya sumber daya fisik dan mental yang dimiliki. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang baik dapat mendukung individu dalam mempertahankan kinerja optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, *workload* menjadi salah satu faktor pekerjaan yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan *Individual Work Performance.*

Fenomena tingginya beban kerja di Indonesia kini mendapatkan perhatian serius, terutama di sektor kerja yang berbasis jasa eksplorasi dan pengembangan sektor tambang. Penelitian dari berbagai jenis organisasi menunjukkan bahwa pegawai yang terpapar beban kerja yang berlebihan seringkali kesulitan untuk mempertahankan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja mereka. Sejumlah studi sebelumnya, termasuk oleh de Reuver dkk., (2021), Vashdi dkk., (2022), dan Wulantika dkk., (2023), secara konsisten menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan memiliki hubungan signifikan dengan penurunan produktivitas serta performa karyawan. Pamungkas dkk. (2022) menemukan bahwa beban kerja fisik dan beban kerja mental berhubungan dengan kinerja perawat, dengan menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* untuk mengukur kinerja individu. Selanjutnya, Kurniawati dkk. (2023) juga menemukan bahwa workload berpengaruh terhadap kinerja perawat, dengan pengukuran kinerja yang diadaptasi dari IWPQ. Hubungan antara beban kerja dan kinerja telah diteliti pada berbagai konteks pekerjaan, termasuk sektor kesehatan (Hidayati dkk., 2025; Risnasari dkk.,

2025), sektor publik atau pemerintahan (Khasanah & Amillahaq, 2025; Maulana & Eddyono, 2025), sektor industri (Puntorini dkk., 2025), serta pekerjaan jasa (Chowhan & Pike, 2023). Di samping itu, studi yang dilakukan di berbagai bidang pekerjaan juga menegaskan bahwa beban kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Dalam sektor kesehatan dan lembaga pemerintah, beban kerja terlihat berkaitan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan mencapai target yang ada. Tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, yang akhirnya berdampak pada kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Meskipun demikian, hasil penelitian yang ada masih bervariasi. Paramita dan Suwandana (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa jika beban tugas diberikan dengan bijak, karyawan cenderung lebih efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak buruk pada kemampuan kerja, tetapi bisa menjadi pendorong produktivitas selama masih dalam kapasitas individu. Studi yang dilakukan oleh Ibrahim dkk., (2022) dan Johari dkk., (2018) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak buruk pada kinerja. Nasrul dan rekan-rekannya (2023) melalui tinjauan literatur menunjukkan bahwa mayoritas kajian menemukan hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan, meskipun terdapat pula kajian yang menunjukkan hubungan negatif. Beberapa studi menemukan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan asalkan tuntutan yang ada tidak

melebihi batas kemampuan mereka, sedangkan penelitian lain mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan bisa menurunkan kinerja karena menyebabkan kelelahan, stres, serta mengurangi sumber daya fisik dan mental yang dimiliki individu. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja belum sepenuhnya jelas, khususnya dalam konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda, sehingga masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Selain itu, mayoritas studi sebelumnya tentang beban kerja dan kinerja individu dilakukan di sektor kesehatan, pemerintahan, koperasi, industri, serta organisasi layanan lainnya. Di sisi lain, penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi keterkaitan antara beban kerja dan kinerja kerja individu di perusahaan yang berfokus pada jasa eksplorasi dan pengembangan sektor tambang masih sangat sedikit. Padahal, perusahaan jasa pertambangan memiliki aspek pekerjaan yang berbeda dibanding sektor lain karena memerlukan kemampuan analitis yang tinggi, penanganan informasi yang kompleks, penyelesaian berbagai proyek secara bersamaan, serta tekanan waktu yang ketat untuk mencapai target pekerjaan.

Mengingat keadaan tersebut, diperlukan penelitian yang dapat memberikan wawasan mengenai hubungan antara beban kerja dan kinerja kerja individu dalam konteks perusahaan jasa pertambangan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu karyawan. Perusahaan yang bergerak pada jasa eksplorasi dan pengembangan sektor tambang, operasional eksplorasi, penambangan, dan

laboratorium seperti Resources ID hendaknya mempertimbangkan cara distribusi beban kerja kepada karyawannya, karena keberhasilan pekerjaan sangat tergantung pada kapasitas dan kinerja masing-masing orang di dalam tim. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara workload dan individual work performance pada karyawan Resources ID. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan beban kerja dengan kinerja individu dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang jasa eksplorasi dan pengembangan sektor pertambangan, serta menjelaskan secara lebih rinci cara beban tugas berhubungan dengan kinerja individu di kalangan karyawan Resources ID. Temuan dari studi ini diharapkan menjadi kontribusi bagi kemajuan ilmu psikologi industri dan organisasi, terutama dalam memahami beban kerja dan kinerja individu, serta menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih efektif untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan adalah apakah terdapat hubungan antara *Workload* dengan *Individual Work Performance* pada karyawan di Resources ID?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empirik mengenai hubungan antara *Workload* dengan *Individual Work Performance* pada karyawan di Resources ID.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan literatur Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai hubungan antara *Workload* dengan *Individual Work Performance.*

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, diharapkan peneliti memperoleh pemahaman dan wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika *Workload* serta pengaruhnya terhadap *Individual Work Performance* pada karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya, terutama terkait topik *workload*, *individual work performance*, maupun variabel lain yang relevan.

c. Bagi Subjek Penelitian Karyawan Resources ID

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi terkait dampak *workload* terhadap *individual work performance*, serta mendorong kesadaran pentingnya pengelolaan peran agar produktivitas tetap optimal.