

## **Influence of Workload and Coworker Support on the Employees' Performance at PT Mitra Kargo Indonesia**

Khansa Zamaya Aviadi<sup>1</sup>, Umar Farouk<sup>2</sup>, Febrina Indrasari<sup>3</sup>  
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia  
Email: <sup>2</sup>farouk.umar196@gmail.com

### **ABSTRACT**

*In a competitive work environment, companies need to effectively monitor and manage employees' performance to achieve sustainable business success. Workload and coworker support are crucial factors that affect employees' performance. This study aims to analyze the impact of workload and coworker support on employees' performance at PT Mitra Kargo Indonesia, a freight forwarder company in Semarang. A quantitative approach was applied in this research, with data obtained from questionnaires, observations, and literature studies. The questionnaire used a semantic differential scale with scores ranging from 1 to 10. The research population included 38 employees of PT Mitra Kargo Indonesia, and the sampling method used was saturated sampling. Data analysis included classical assumption tests, multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination, all conducted using SPSS version 25. The results revealed that workload and coworker support significantly influence employees' performance, contributing a total of 61.4%. The remaining 38.6% of employees' performance is influenced by other variables not tested in this study.*

**Keywords:** *Workload, Coworker Support, Employee Performance.*

## **Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Kargo Indonesia**

### **ABSTRAK**

Pada lingkungan kerja yang kompetitif, perusahaan perlu memantau dan mengelola kinerja karyawan secara efektif untuk mencapai kesuksesan bisnis yang berkelanjutan. Beban kerja dan dukungan rekan kerja merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dampak beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Kargo Indonesia, sebuah perusahaan freight forwarder di Semarang. Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini, dengan data yang diperoleh dari kuesioner, observasi dan studi pustaka, di mana kuesioner menggunakan skala semantic differential dengan skor 1-10. Populasi penelitian mencakup 38 karyawan PT Mitra Kargo Indonesia, dan metode sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji F, uji t, dan koefisien determinasi, yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa beban kerja dan dukungan rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi total sebesar 61,4%. Sisa 38,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teruji dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan ukuran penilaian terhadap hasil kerja individu atau kelompok dalam memenuhi tanggung jawab dan menjalankan tugas secara efektif. Dalam konteks organisasi, kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari usaha individu atau tim dalam mencapai target serta kontribusi terhadap tujuan keseluruhan organisasi.

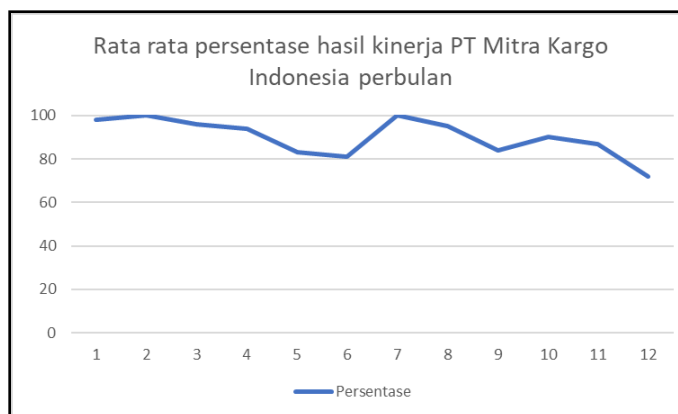
Beban kerja dan dukungan rekan kerja merupakan dua faktor krusial yang dapat memengaruhi kinerja tersebut. Ketika beban kerja dikelola dengan baik, produktivitas dan efisiensi akan meningkat, namun beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan dalam kinerja (Hatmawan dalam Budiasa, 2021:5). Pengelolaan beban kerja yang efektif sangat penting untuk memastikan karyawan menyelesaikan tugas tanpa mengalami kelelahan berlebih atau stres yang dapat mengganggu kinerja mereka.

Selain beban kerja, dukungan rekan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dukungan sosial di tempat kerja, seperti bantuan, motivasi, dan kenyamanan dari rekan kerja, dapat meningkatkan

kepuasan kerja dan semangat karyawan. Menurut Sarafino, dukungan sosial dapat membuat individu merasa tenang, dicintai, diperhatikan, dan percaya diri, yang berkontribusi positif terhadap kinerja mereka (Sarafino dalam Harmawati dkk, 2022). Dukungan dari rekan kerja, terutama dalam tim, dapat meningkatkan potensi karyawan dan mendorong komitmen terhadap rencana serta adaptasi target.

PT Mitra Kargo Indonesia telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menerapkan strategi untuk mengelolabeban kerja dan mendorong dukungan sosial di antara rekan kerja. Melalui pendekatan kekeluargaan dan sistem kontrol langsung dari manajemen, perusahaan berusaha memastikan bahwa setiap anggota tim merasa didukung dan dihargai. Namun, informasi dari Ibu Titik Haryanti, Direktur PT Mitra Kargo Indonesia, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan, dengan adanya kesenjangan antara target dan realisasi kinerja serta penurunan kinerja pada bulan-bulan terakhir tahun 2023 seperti yang terlihat pada Gambar 1.

**Gambar 1**  
**RATA RATA PERSENTASE HASIL KINERJA**  
**PT MITRAKARGO INDONESIA PER BULAN**



Sumber: PT Mitra Kargo Indonesia, 2024

Gabriel dan Ferryal (2022) mendukung temuan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja secara negatif, sementara dukungan rekan kerja memiliki dampak positif. Berdasarkan latar belakang ini, tujuan penelitian adalah untuk mengkaji secara rinci pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Kargo Indonesia. Memahami fenomena ini secara mendalam akan membantu perusahaan dalam menyempurnakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### Rumusan Masalah

Dengan adanya fenomena tersebut maka rumusan masalah dapat dirumuskan peneliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh dukungan yang diberikan oleh rekan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan

dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan?

### Tujuan Penelitian

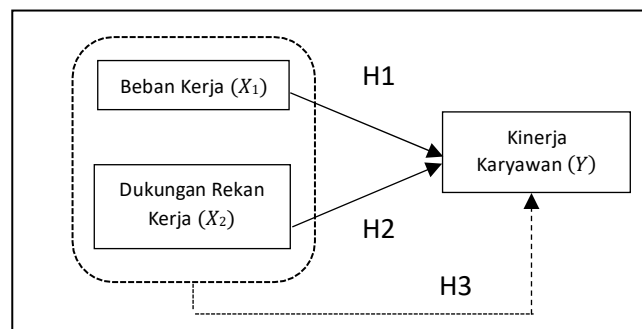
Tujuan dari penelitian ini yang diperoleh dari rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Kargo Indonesia.
- b. Menganalisis pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Kargo Indonesia.
- c. Menganalisis pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Kargo Indonesia

### Tinjauan Pustaka

Penelitian ini memiliki variabel independen berupa Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Dukungan Rekan Kerja ( $X_2$ ), serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ditampilkan di Gambar 2.

**Gambar 2**  
**KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**



**Sumber: Data yang dikembangkan dalam penelitian, 2024**

Definisi Operasional Variabel:

1. Kinerja karyawan merupakan pencapaian atau hasil dari upaya individu atau kelompok dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi

dengan cara yang sah, bermoral, dan sesuai dengan ketentuan hukum.

2. Beban kerja merujuk pada serangkaian pekerjaan yang dalam periode waktu tertentu harus terselesaikan, menggunakan keterampilan,

- kemampuan, dan tenaga yang dimiliki.
3. Dukungan rekan kerja adalah tindakan atau motivasi yang diberikan oleh orang lain dalam bentuk dukungan terhadap individu lainnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis sejauh mana pengaruh setiap variabel terhadap variabel lainnya. Populasi pada penelitian ini mencakup semua individu yang bekerja sebagai karyawan di yang bekerja pada PT Mitra Kargo Indonesia di Semarang. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sebanyak 38 karyawan.

Data dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS versi 25 untuk melakukan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, serta koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Beban Kerja (X1)**

Berdasarkan hasil perhitungan, rata-rata akhir untuk total indeks pada variabel beban kerja adalah 82,27%, menunjukkan bahwa variabel beban kerja berada dalam kategori skor tinggi berdasarkan interpretasi indeks. Nilai indeks tertinggi terdapat pada indikator "Penggunaan Waktu" yaitu sebesar 83,68%, sedangkan nilai indeks terendah terdapat pada indikator "Target yang Harus Dicapai" yaitu sebesar 79.74%.

### **Dukungan Rekan Kerja (X2)**

Berdasarkan hasil perhitungan, rata-rata akhir untuk total indeks pada variabel dukungan rekan kerja adalah 83,95%, menunjukkan bahwa variabel

dukungan rekan kerja berada dalam kategori skor tinggi berdasarkan interpretasi indeks. Nilai indeks tertinggi terdapat pada indikator "Memperlihatkan kesabaran akan kesulitan yang berhubungan dengan penerapan keterampilan baru" yaitu sebesar 87,24%, sedangkan nilai indeks terendah terdapat pada indikator "Rekan kerja saling mengidentifikasi dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dipelajari dalam pelatihan" yaitu sebesar 80,79%.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan, rata-rata akhir untuk total indeks pada variabel kinerja karyawan adalah 69,97%, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan berada dalam kategori skor tinggi berdasarkan interpretasi indeks. Nilai indeks tertinggi terdapat pada indikator "Kehandalan Kerja" yaitu sebesar 72,76%, sedangkan nilai indeks terendah terdapat pada indikator "Kualitas Kerja" yaitu sebesar 66,87%. kinerja karyawan berada dalam kategori skor tinggi berdasarkan interpretasi indeks. Nilai indeks tertinggi terdapat pada indikator "Kehandalan Kerja" yaitu sebesar 72,76%, sedangkan nilai indeks terendah terdapat pada indikator "Kualitas Kerja" yaitu sebesar 66,87%.

### **Uji Instrumen Uji Validitas**

Berdasarkan temuan dari uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh nilai  $r$  hitung untuk seluruh pernyataan dari variabel X1, X2, dan Y yang melebihi nilai  $r$  tabel sebesar 0,361, maka seluruh pernyataan pada penelitian ini dapat dianggap valid.

### **Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah distribusi variabel independen dan dependen mengikuti pola

distribusi normal (Hafni Sahir, 2022)

**Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini, terlihat bahwa semua variabel dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi standar Alpha 0,70. Dengan demikian, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan reliabilitas yang baik dan cocok digunakan

sebagai alat ukur atau instrumen penelitian.

**Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah distribusi variabel independen dan dependen mengikuti pola distribusi normal (Hafni Sahir, 2022)

**Tabel 1  
HASIL UJI NORMALITAS**

Variabel Penelitian	Shapiro-Wilk	Standar Sign.
Beban Kerja (X1)	0,053	0,05
Dukungan Rekan Kerja (X2)	0,245	0,05
Kinerja Karyawan (Y)	0,332	0,05

**Sumber: Data primer yang diolah, 2024**

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa hasil uji normalitas yang menggunakan Saphiro-Wilk nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari standar signifikansi 0,05. Hal ini membuktikan bahwa data residual yang digunakan secara normal telah terdistribusi

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai tingkat hubungan yang tinggi antara variabel independen, menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (Sahir, 2022)

**Tabel 2  
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

Variabel Penelitian	Nilai Toleransi	Nilai VIF
Beban Kerja (X1)	0,999	1,001
Dukungan Rekan Kerja (X2)	0,999	1,001

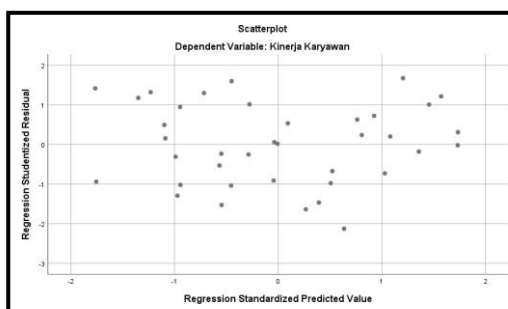
**Sumber: Data primer yang diolah, 2024**

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa setiap variabel bebas menunjukkan nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini membuktikan bahwa variabel - variabel bebas lolos uji multikolinearitas. Uji Heterokedastisitas

**Uji Heterokedastisitas**

Uji *Heterokedastisitas* dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Hafni Sahir, 2022)

**Gambar 3**  
**HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS**



**Sumber: Data primer yang diolah, 2024**

Gambar 3 menunjukkan titik-titik yang tersebar di antara angka 0 pada sumbu Y dan menciptakan pola yang tidak teratur. Hal ini berarti bahwa tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi yang diuji dan penelitian ini lolos uji heterokedastisitas.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas dirancang untuk mengkonfirmasi bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier dalam analisis data (Hafni Sahir, 2022)

**Tabel 3**  
**HASIL UJI LINEARITAS**

Variabel Penelitian	Nilai Signifikansi	Penyimpangan dari Linearitas
Beban Kerja (X1)	0,05	0,478
Dukungan Rekan Kerja (X2)	0,05	0,210

**Sumber: Data primer yang diolah, 2024**

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan hasil uji linearitas yang menunjukkan bahwa kedua variabel (beban kerja dan dukungan rekan kerja) menunjukkan hubungan linear dengan variabel kinerja karyawan, karena nilai penyimpangan dari linearitasnya lebih besar dari nilai Sign 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah

memenuhi syarat linearitas.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda merupakan metode di mana variabel dependen dipengaruhi oleh beberapa variabel independen, namun tetap menjaga sifat hubungan linier (Pasaribu dkk., 2022).

**Tabel 4**  
**HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model	Koefisien Tidak Standar		t	Sig.
	B	tandarError		
(Konstan)	18,357	6,887	2,665	0,012
Beban Kerja (X1)	0,010	0,078	0,134	0,894
n Rekan Kerja(X2)	0,550	0,071	7,794	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 maka didapat persamaan regresi linear berganda dengan bentuk koefisien tidak standar sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = 18,357 + 0,010 Beban  
Artinya, jika nilai variabel beban kerja (X1) dan dukungan rekan kerja (X2) adalah nol, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) diprediksi positif sebesar 18.357.

- b. Nilai koefisien regresi X1 = 0,010  
Artinya, setiap peningkatan satuunit dalam beban kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,010 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien positif menandakan bahwa beban kerja berbandinglurus dengan kinerja karyawan. Ketika variabel beban kerja meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga cenderung meningkat walaupun variabel independen lainnya masih tetap.
- c. Nilai koefisien regresi X2 = 0,065

Kerja + 0,550 Dukungan Rekan Kerja

Dari Persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 18,357

Artinya, setiap peningkatan satuunit dalam dukungan rekan kerja. (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,065 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien positifmenandakan bahwa dukungan rekan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Ketika variabel dukungan rekan kerja meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga cenderung meningkat walaupun variabel independen lainnya masih tetap.

**Uji HipotesisUji F**

Uji statistik F menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .



**Tabel 5**  
**HASIL UJI F**

<b>Model</b>	<b>df</b>	<b>F hitung</b>	<b>Nilai Signifikansi</b>
Regresi	2	30,461	0,000
Residual	35		
Total	37		

**Sumber: Data primer yang diolah, 2024**

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, nilai F hitung adalah 30,461 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan df regresi = 2 dan df residual = 35, nilai F tabel yang diperoleh adalah 3,27. Diketahui bahwa F hitung sebesar 30,461 > F tabel sebesar 3,27. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, hasil penelitian mengungkapkan bahwa kedua variabel independen yaitu beban kerja dan

dukungan rekan kerja, berampak signifikan pada variabel dependen, kinerja karyawan.

**Uji t**

Uji t mengukur signifikansi koefisien regresi secara individu untuk menentukan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 6**  
**HASIL UJI T**

<b>Variabel</b>	<b>t hitung</b>	<b>Hasil Signifikansi</b>
Beban Kerja (X1)	0,134	0,894
Dukungan Rekan Kerja (X2)	7,794	0,000

**Sumber: Data primer yang diolah, 2024**

Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan df =  $n-2=38-2=36$  adalah 2,082. Diketahui bahwa t hitung sebesar 0,134 < t tabel sebesar 2,082 dengan nilai signifikansi 0,894 > 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan kata lain, variabel beban kerja (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kemudian diketahui bahwa t hitung sebesar 7,794 > t tabel sebesar 2,082 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Dengan kata lain, variabel menunjukkan hasil uji t dari penelitian ini yang diperoleh dari SPSS: dukungan rekan kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi menilai tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R Square yang cukup kecil mencerminkan pengaruh variabel bebas yang kecil, sedangkan nilai

R Square mendekati 100% menunjukkan pengaruh yang besar. Berikut adalah hasil

uji koefisien determinasi dalam penelitian ini yang diperoleh dari SPSS.

**Tabel 7**  
**HASIL KOEFISIEN DETERMINASI**

R	R Square	Adjusted R Square
0,797	0,635	0,614

**Sumber: Data primer yang diolah, 2024**

Berdasarkan Tabel 7 nilai Adjusted R Square sebesar 0,614. Hasil tersebut menunjukkan variabel independen, yakni beban kerja dan dukungan rekan kerja, berkontribusi terhadap sekitar 61,4% perubahan pada kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0.614 menunjukkan bahwa model regresi cukup efektif, namun masih ada 38,6% variabilitas yang mungkin disebabkan oleh elemen-elemen yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Temuan analisis tentang pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja pada kinerja karyawan PT Mitra Kargo Indonesia dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Kargo Indonesia. Sedangkan dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Kargo Indonesia. Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, seperti kesabaran dan dorongan dalam penggunaan keterampilan baru, secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil analisis deskriptif dalam

penelitian ini menunjukkan angka indeks untuk setiap variabel yang telah dianalisis yaitu beban kerja (82,27%), dukungan rekan. Dari hasil analisis regresi linear berganda, terlihat bahwa dukungan rekan kerja adalah faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi yang mencapai 0,550.

- c. Pengujian koefisien determinasi menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,614, yang berarti variabel beban kerja dan dukungan rekan kerja mempengaruhi 61,4% dari kinerja karyawan di PT Mitra Kargo Indonesia, sementara 38,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor kerja (83,95%) dan kinerja karyawan (69,97%) termasuk dalam kategori tinggi. Dari hasil analisis regresi linear berganda, terlihat bahwa dukungan rekan kerja adalah faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi yang mencapai 0,550.
- d. Pengujian koefisien determinasi menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,614, yang berarti variabel beban kerja dan dukungan rekan kerja mempengaruhi 61,4% dari kinerja karyawan di PT Mitra Kargo Indonesia, sementara 38,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.
- e. Hasil uji F dalam penelitian ini

menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 30,461 lebih besar dari F tabel yang sebesar 3,27, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa variabel beban kerja dan dukungan rekan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- f. Berdasarkan hasil uji t, variabel beban kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel dukungan rekan kerja secara parsial memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Merujuk pada hasil yang ditemukan dalam penelitian ini, disarankan beberapa langkah untuk PT Mitra Kargo Indonesia dan arahan untuk penelitian lanjutan yang dirinci sebagai berikut:

- a. Saran untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Mitra Kargo Indonesia adalah perusahaan harus melakukan evaluasi dan optimalisasi beban kerja. Evaluasi rutin terhadap target dan sumber daya sangat penting untuk memastikan bahwa target yang ditetapkan realistis dan dapat dicapai. Selain itu, perusahaan harus menghindari memberikan beban kerja yang berlebihan untuk mengurangi risiko kelelahan dan stres, serta membagi tugas secara merata di antara karyawan guna menjaga keseimbangan kerja.
- b. Saran untuk meningkatkan dukungan rekan kerja juga adalah perusahaan harus mendorong budaya kerja yang mendukung dengan mengadakan program- program seperti *mentorship*, *gathering*, dan sesi umpan balik rutin. Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan sikap sabar dan

mendukung rekan kerja dalam menggunakan keterampilan baru dapat meningkatkan motivasi dan memperkuat budaya kerja yang positif. Pengembangan karyawan melalui pelatihan berkelanjutan yang mencakup aspek kolaborasi dan dukungan tim harus diadakan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan mempersiapkan mereka menghadapi tantangan baru. Monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala juga perlu dilakukan untuk merata di antara karyawan guna menjaga keseimbangan kerja.

- c. Saran untuk meningkatkan dukungan rekan kerja juga adalah perusahaan harus mendorong budaya kerja yang mendukung dengan mengadakan program- program seperti *mentorship*, *gathering*, dan sesi umpan balik rutin. Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan sikap sabar dan mendukung rekan kerja dalam menggunakan keterampilan baru dapat meningkatkan motivasi dan memperkuat budaya kerja yang positif. Pengembangan karyawan melalui pelatihan berkelanjutan yang mencakup aspek kolaborasi dan dukungan tim harus diadakan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan mempersiapkan mereka menghadapi tantangan baru.
- d. Monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala juga perlu dilakukan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memastikan bahwa dukungan yang diberikan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu beban kerja dan dukungan rekan kerja. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar mempertimbangkan

variabel independen tambahan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- f. Penelitian ini menghadapi keterbatasan waktu, sehingga disarankan agar penelitian di masa mendatang mempersiapkan dan melaksanakan proses penelitian dengan lebih menyeluruh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aksama, I. G. U. dkk. 2019. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Sales Promotion dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi di PT. World Innovative Telecommunication Cabang Singaraja. *Jurnal Prospek*.
- Batubara, G. S. dan Abadi, F. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1. <https://doi.org/10.54443/sibati.k.v1i11.385>
- Budiasa, I. K. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Fatmawati, F. M. dkk. 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Edunomika*.
- Harmawati, E. dkk. 2022. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6.
- Herdiana, R. P. dan Sary, F. P. 2023. How Workload Impacts the Employee Performance and How Work Stress Acts as a Mediating Variable in Shoes Manufacturing Company. *International Journal of Research in Business and Social Science*, <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2756>
- Jufrizen dan Hadi, F. P. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7.
- Kurniawan, I. S. dan Naeni, H. L. 2021. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap OCB dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemeditasi pada Karyawan Grage Jogja Hotel. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i1.3319>
- Manalu, H. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*.
- Monica, S. dan Asnur, L. 2021. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Karyawan. *Indonesian Journal of Sport & Tourism*, <https://doi.org/10.23887/ijst.v3i1.35432>
- Mukarramah, N. dan Chalil, N. 2020. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Kinerja dengan Job Embeddedness sebagai Pemeditasi pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5.
- Muzammil, M. dkk. 2023. Praktik MSDM sebagai Determinan Kinerja Organisasi dengan Mediasi Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Ekombis Review*, <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2>
- Neksen, A. dkk. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2.
- Pasaribu, B. S. dkk. 2022. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Tangerang: Media Edu Pustaka.
- Pelin, I. I. dan Osoian, C. 2021. Co- Workers Support and Job Performance. *Studia Universitatis Babes-Bolyai Oeconomica*, 66(2). <https://doi.org/10.2478/subboec-2021-0010>
- Putra, I. W. W. D. dkk. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar. *Jurnal EMAS*, 4.
- Putri, D. A. C. dkk. 2020. Keputusan Pembelian E Commerce Shopee. *PROSIDING BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*.
- Rahardjo, D. A. S. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rochman, M. A. dan Ichsan, R. M. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*.

