

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RESKA MULTI USAHA (KAI SERVICES) PALEMBANG

* Rifki Sultan Berlian¹, Fatimah², Mister Candra³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

rifikisultanberlian@email.com

Informasi Artikel	ABSTRACT
<p>Draft awal: 2 Juni 2025 Revisi : 8 Juli 2025 Diterima : 12 Juli 2025 Available online: 13 Juli 2025</p> <hr/> <p>Keywords: <i>Employee Perfomance, Work Ability, Workload</i></p> <hr/> <p>Tipe Artikel : Research paper (Kuantitatif/Kualitatif)</p>	<p><i>This study aims to determine the influence of work ability and workload on the performance of employees of PT Reska Multi Usaha (KAI SERVICES) Palembang. The population in this study is 104 employees of PT Reska Multi Usaha (KAI SERVICES) Palembang, with a sample of 83 respondents. The data used were primary and secondary data, with questionnaire and documentation data collection methods. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the hypothesis test prove that there is a significant influence of workability and workload on the performance of employees of PT Reska Multi Usaha (KAI SERVICES) Palembang, there is a significant influence of workability on the performance of employees of PT Reska Multi Usaha (KAI SERVICES) Palembang, and there is a significant influence of workload on the performance of employees of PT Reska Multi Usaha (KAI SERVICES) Palembang. The value of the determination coefficient shows that work ability and workload are able to contribute to the ups and downs of the performance of Palembang Multi-Business Enterprises (KAI SERVICES) employees, by 62.4%.</i></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI SERVICES) Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 104 karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI SERVICES) Palembang, dengan sampel yang digunakan adalah 83 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis membuktikan ada pengaruh signifikan kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI SERVICES) Palembang, ada pengaruh signifikan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI SERVICES) Palembang, dan ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI SERVICES) Palembang. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa kemampuan kerja dan beban kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan Reska Multi Usaha (KAI SERVICES) Palembang, sebesar 62,4%.</p>
<p>Diterbitkan oleh Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya</p>	<p style="text-align: center;">Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kemampuan Kerja, Beban Kerja</p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu yang faktor penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu

perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik

pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya di masa yang akan datang.

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Menurut Afandi, P (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pengalaman dan suatu pelatihan. Menurut Robin dan Coulter dalam Franco Brayn Logor (2015) kemampuan atau *ability* merupakan penilaian yang terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau tanggung jawab yang diberikan dan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu aspek kinerja menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada Sumber Daya Manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

PT Reska Multi Usaha atau disebut KAI services yang berlokasi di Palembang, Sumatra Selatan dan merupakan anak dari perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berdiri sejak tahun 2003, mempunyai tujuan melaksanakan dan menunjang kebijakan program PT KAI selaku perusahaan induk.

Fenomena kinerja PT Reska Multi Usaha (KAI SERVICES) kualitas hasil kerja karyawan belum sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada indikator kuantitas pekerjaan yang belum sesuai dengan standar perusahaan, serta karyawan yang belum bisa memanfaatkan waktu dengan baik, hal ini yang menyebabkan penurunan kinerja.

Selanjutnya membuktikan bahwa masih terjadi permasalahan di kemampuan kerja karyawan. permasalahan tersebut berasal dari karyawan yang belum sanggup mengerjakan tugas pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan dan juga kurangnya kemampuan kerja karyawan memahami deskripsi pekerjaan dari perusahaan.

Permasalahan pada beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT

Reska Multi Usaha (KAI Servicess) Palembang. Dikarenakan karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan serta waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pengerjaan belum sesuai dengan tingkat kinerja karyawan dan menyebabkan pekerjaan belum selesai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian fenomena di atas dapat dilihat beberapa masalah timbul yang menyebabkan tingkat kinerja karyawan pada PT Reska Multi Usaha (KAI Servicess) Palembang belum optimal karena beberapa faktor yaitu kemampuan kerja dan beban kerja. Berdasarkan Latar belakang masalah di atas maka tujuan penelitian menguji pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang”.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja menurut kasmir ialah kemampuan kerja (2018) dan menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021), Beban kerja yang proporsional penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Wahyuningtas, W. & Sopeprapto, A. (2018) melakukan penelitian berjudul pengaruh Reward, Punishment, stress kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Sihombing (2021) pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre 1 Sumatera Utara. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan.

H1: Ada pengaruh yang signifikan kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja Menurut (Mangkunegara, 2016) Kemampuan adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan berhubungan

dengan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang dimiliki oleh seseorang.

Indikator kemampuan kerja menurut Raharjo, dkk (2018) sebagai berikut: 1) Kesanggupan kerja, 2) Pengetahuan, 3) Pengalaman, 4) Pengetahuan, 5) keterampilan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Windy Wahyuningtas, W. & Sopeprpto, A. (2018) melakukan penelitian berjudul pengaruh Reward, Punishment, stress kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Ada Pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang.

Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017:21) bahwa beban kerja merupakan suatu proses jumlah jam kerja sumber daya manusia, yang bekerja, digunakan, dan, dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) sebagai berikut 1) kondisi pekerjaan, 2) Penggunaan waktu kerja, 3) Target yang harus dicapai.

Hasil penelitian Ulhaq M.D & Wahyuni, D.U (2023) pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Office Surabaya dapat diambil kesimpulan bahwa variabel beban kerja, ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja pegawai.

H3: Ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *area cluster sampling*. Teknik pengambilan sampel di mana setiap unit dalam populasi memiliki peluang (probabilitas) yang diketahui dan tidak nol untuk terpilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). *Area Cluster Sampling* adalah salah satu jenis *probability sampling* di mana populasi dibagi ke dalam kelompok-kelompok alami yang disebut cluster (gerombol/klaster), biasanya berdasarkan wilayah geografis (area) seperti provinsi, kabupaten, kecamatan, desa, RT/RW, atau blok sensus

(Sugiyono, 2019). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Metode pengambilan menggunakan kuesioner/hak angket dan dokumentasi. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini ialah kualitatif yang dikuantitatifkan. Uji instrumen yang digunakan validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis F dan t, serta koefisien determinasi menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan 30 responden, pengujian ini berguna untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji Validitas

Uji validitas dengan metode *Cronbach's Alpha* nilai rhitung diwakili oleh nilai Corrected Item-Total Correlation, dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 26.0.

Tabel 1, Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	R_{tabel} (n30-2)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.P1	0,931	0,3610	Valid
	Y.P2	0,781	0,3610	Valid
	Y.P3	0,889	0,3610	Valid
	Y.P4	0,797	0,3610	Valid
	Y.P5	0,837	0,3610	Valid
	Y.P6	0,835	0,3610	Valid
Kemampuan Kerja (X1)	X1.P1	0,865	0,3610	Valid
	X1.P2	0,800	0,3610	Valid
	X1.P3	0,723	0,3610	Valid
	X1.P4	0,788	0,3610	Valid
	X1.P5	0,863	0,3610	Valid
	X1.P6	0,876	0,3610	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.P1	0,741	0,3610	Valid
	X2.P2	0,733	0,3610	Valid
	X2.P3	0,873	0,3610	Valid
	X2.P4	0,791	0,3610	Valid
	X2.P5	0,853	0,3610	Valid
	X2.P6	0,819	0,3610	Valid

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS 26 (2025).

Keseluruhan Indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan

valid karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka tidak reliabel. Maka hasil pengujian realibilitas untuk setiap variabel.

Tabel 2, Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja karyawan	0,919	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja	0,901	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,889	0,60	Reliabel

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS 26 (2025)

Keseluruhan indikator yang digunakan pada butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang memiliki nilai > 0.60 .

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3, Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.596	1.178	
¹ x1.kemampuankerja	.567	.090	.569
x.2bebankerja	.305	.093	.296

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,596 + 0,567X_1 + 0,305X_2$$

Nilai konstanta sebesar 1,596 (Positif), artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi X_1 dan X_2 bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan maka nilai Y adalah 1,596.

Nilai koefisien beban kerja sebesar 0,305 (positif) menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. dikarenakan beban kerja bersifat negatif maka tidak berlaku persamaan regresi linear berganda. Artinya, apabila terjadi peningkatan dalam beban kerja maka kinerja karyawan menurun, sebaliknya apabila terjadi

penurunan pada beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Nilai koefisien beban kerja sebesar 0,305 (positif) menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, apabila terjadi peningkatan dalam beban kerja maka kinerja karyawan meningkat pula kinerja, dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada beban kerja maka kinerja karyawan akan menurun.

Uji Hipotesis

Tabel 3, Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1638.841	2	819.420	68.944	.000 ^b
¹ Residual	950.822	80	11.885		
Total	2589.663	82			

Sumber SPSS: Berdasarkan Perhitungan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kemampuan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa dari nilai $F_{hitung} (68,944) > F_{tabel} (3,11)$, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kemampuan kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang.

Tabel 4, Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.596	1.178		1.355	.179
x1.kemampuan kerja	.567	.090	.569	6.309	.000
x.2 bebankerja	.305	.093	.296	3.285	.002

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4, uji t untuk variabel Kemampuan Kerja dapat dilihat bahwa dari nilai $t_{hitung} (6.309) > t_{tabel} (1,990)$ hal ini diperkuat oleh tingkat sig $t_{000} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang.

Berdasarkan Tabel, uji t untuk variabel Beban Kerja dapat dilihat bahwa dari nilai $t_{hitung} (3.285) >$

ttabel (1,990) hal ini diperkuat oleh tingkat sig t 002 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang.

Tabel 5, Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.624	3.448

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,624 Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan Kemampuan kerja dan Beban Kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang sebesar 62,4% sedangkan sisanya 37,6% dijelaskan variabel lainnya tidak termasuk di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan, yang disebabkan variabel Kemampuan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang.

Hasil Uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan ada pengaruh signifikan Kemampuan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel Kemampuan dan Beban Kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 62,4% terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Windy & Adi (2019), Sinaga & Sihombing (2021), Pita (2025), Hidayat & Maulana (2023), serta Ribka & Alex (2020), yang juga menyatakan pengaruh signifikan kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini memperkuat pandangan teoretis Kasmir (2018) dan Mangkunegara (dalam Budiasa, 2021) yang menyatakan bahwa kedua faktor tersebut merupakan determinan penting kinerja karyawan."

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya pengaruh positif yang disebabkan oleh variabel Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang.

Hasil pengujian pada tingkatkepercayaan 95%, menunjukkan nilai thitung (6.309) > t_{tabel} 1,990 hal ini diperkuat oleh tingkat sig t 000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang.

Temuan ini konsisten dengan hasil studi Windy & Adi (2019) yang menyatakan kemampuan kerja sebagai prediktor kunci kinerja karyawan. Lebih dari itu, penelitian ini memperkuat landasan teoretis Kasmir (2018:189) dan Mangkunegara dalam Budiasa (2021). Secara spesifik, Kasmir menegaskan bahwa kompetensi teknis merupakan prasyarat pencapaian target kerja, sementara Mangkunegara (dalam Budiasa, 2021) menekankan bahwa penguasaan keterampilan kerja secara langsung berkonversi menjadi output kinerja yang terukur."

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya pengaruh positif yang disebabkan oleh variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang.

Hasil pengujian pada tingkatkepercayaan 95%, menunjukkan nilai t hitung (3.285) > t_{tabel} 1,990 hal ini diperkuat oleh tingkat sig t 002 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang.

Temuan ini memperoleh dukungan empiris dari penelitian Sinaga & Sihombing (2021) di sektor transportasi, Pita (2025) pada industri jasa, serta Ribka & Alex (2020) yang menemukan pola serupa di lingkungan kerja dinamis. Konsistensi ini mengindikasikan bahwa pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja merupakan fenomena spesifik-konteks yang muncul pada:

- Organisasi dengan sistem insentif terstruktur
- Industri berorientasi target kinerja jelas

- Lingkungan kerja yang mengkultivasi *work engagement*

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang dan ketiga terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang.

Saran

Bagi PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang diharapkan meningkatkan Kemampuan serta memperhatikan beban kerja karyawan. Apabila Kemampuan karyawan meningkat itu akan menjadi faktor yang mendukung peningkatan produktivitas perusahaan, serta pengembangan karyawan yang lebih baik. Selanjutnya apabila perusahaan memperhatikan beban kerja, hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja serta loyalitas mereka terhadap perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, Eksplorasi variabel moderating (e.g. dukungan atasan) untuk menjelaskan fenomena beban kerja positif. Replikasi studi dengan sampel lebih luas di seluruh unit KAI Services.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Afandi, Pandi. Concept & indicator human resources management for management research. Deepublish, 2016.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.*
- Hidayat, A., & Maulana, I. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Di Kementerian Kabupaten Pandeglang. *Al-Munadzomah*, 3(1), 36-44.
- Kasmir, (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kholilah (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Palembang : Noerfikri
- Lara Sagitha Oadini, & Anton Prasetyo. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Job Burnout, Dan Konflik Peran Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), 249–266.
<https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i4.105>
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Maulia, R. I., Adelia, D., Cahyaningsih, P. N., & Afiyah, N. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja). *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 123139.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=I8OI8E0AAA&citation_for_view=I8OI8E0AAA&UebtZRa9Y70C
- Nuariningsih, N. K., & Widiastini, N. M. . (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 160–168.
<https://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>
- Pita, S. (2025). *Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kereta Api Indonesia Divre Iv Tanjung Karang* (Doctoral Dissertation, Universitas Mitra Indonesia)..
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kereta Api Drvre 1 S umatra Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 16–30.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.

- Ulhaq, M. D., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(12).
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84.
- Wahyuningtyas, W., Utomo, H. J. N., & Soeprapto, A. (2018). Pengaruh Reward, Punishment, Stres Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 16(2), 49-59.