



**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN CORPORATE UNIVERSITY TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Muhammad Hendy Saifuddin<sup>1</sup> dan Meiske Claudia<sup>2</sup>**

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Lambung Mangkurat<sup>1</sup> dan <sup>2</sup>  
muhammadhendysaifuddin@gmail.com<sup>1</sup> dan mclaudia@ulm.ac.id<sup>2</sup>

**Abstrak**

**Latar belakang:** PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Kalimantan Bagian Tengah memiliki target kinerja semesteran dengan susunan penyelesaian proyek sesuai Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik (RUPTL).

**Tujuan penelitian:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari beban kerja dan penerapan *corporate university training* terhadap kinerja karyawan pada Bidang Operasi Konstruksi dan Unit Pelaksana Proyek PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Kalimantan Bagian Tengah. Hal yang mendasari penelitian ini adalah tidak tercapainya target penyelesaian proyek tahun 2019 yang disinyalir disebabkan oleh tingginya beban kerja yang menghambat kinerja karyawan, namun disisi lain perusahaan telah mengoptimalkan pelatihan melalui *corporate university* untuk meningkatkan kompetensi seluruh karyawan.

**Metode penelitian:** Jenis penelitian bersifat asosiatif dengan mencari hubungan antar variabel. Sampel penelitian berjumlah 70 orang yang merupakan seluruh karyawan non-manajerial dari objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang berisi penilaian tentang besarnya beban kerja ( $X_1$ ) dan dampak dari *corporate university training* ( $X_2$ ) dari seluruh karyawan.

**Hasil penelitian:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan *corporate university training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja dan *corporate university training* dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kesimpulan:** Penelitian ini membuktikan bahwa PT. PLN (Persero) telah menerapkan *corporate university training* yang optimal sehingga kompetensi karyawan mampu mengimbangi tingginya beban kerja yang dimiliki oleh perusahaan.

**Kata kunci:** **Beban Kerja, Pelatihan Universitas Perusahaan, Kinerja Karyawan**

**Abstract**

**Background:** PT. PLN (Persero) Central Kalimantan Development Master Unit has a semester performance target with the composition of project completion in accordance with the Electric Power Supply Business Plan (RUPTL).

**Research objectives:** This research aims to analyze the influence of workload and the application of *corporate university training* on employee performance in the Field of Construction Operations and Project Implementation Unit of PT. PLN (Persero) Central Kalimantan Development Master Unit. The underlying point of this study is the lack of the target of completion of the 2019 project which is allegedly caused by the high workload that hampers employee performance, but on the other hand the company has optimized training through *corporate universities* to improve the competence of all employees.

**Results:** The results showed that workload had no effect on employee performance, while *corporate university training* had an effect on employee performance. Simultaneously, workload and *corporate university training* are declared to affect employee performance.

**Conclusion:** This study proves that PT. PLN (Persero) has implemented optimal *corporate university training* so that employee competence is able to compensate for the high workload owned by the company.

**Keywords :** **Workload, Corporate University Training, Employee Performance**

Diterima: 21-9-2021; Direvisi: 2-10-2021; Disetujui: 14-10-2021

## PENDAHULUAN

Pelaksanaan penyelesaian proyek yang tersebar di 2 (dua) provinsi di Pulau Kalimantan ini dilaksanakan secara langsung oleh 4 (empat) Unit Pelaksana Proyek (UPP) yang berlokasi di Kuala Kapuas, Muara Teweh, Sampit dan Banjarbaru (Daulay, 2018). Beban kerja yang dimaksud dalam penugasan yang dijalankan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Kalimantan Bagian Tengah adalah banyaknya jumlah proyek yang harus diselesaikan yang berhadapan dengan keterbatasan waktu dan jumlah tenaga kerja. Tingginya beban kerja (banyaknya jumlah proyek) berdampak terhadap kinerja penyelesaian yang berpengaruh kepada tidak optimalnya kinerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Kalimantan Bagian Tengah secara keseluruhan. Terdapat 3 (tiga) indikator merah yang menandakan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan (Phiong & Surjasa, 2018). Ketiga indikator merah tersebut terdapat pada bagian penyelesaian proyek pembangkit, penyelesaian proyek gardu induk dan penyelesaian proyek transmisi (Saluran Udara Tegangan Tinggi).

PT. PLN (Persero) memiliki unit *training* dengan nama *PLN Corporate University*. *Corporate University* (Putri, 2019) bertujuan memberikan kompetensi terbaik kepada karyawan yang tidak hanya memfasilitasi *training* (Krismawan et al., 2019), namun juga sertifikasi kompetensi karyawan sesuai bidang pekerjaan (Rahayu, 2020). Sistem *training* yang diterapkan melalui *PLN Corporate University* adalah secara *Training Need Analysis*. Sistem ini memungkinkan karyawan untuk memilih judul *training* setiap tahun (Suryoadi & Ratnawati, 2012) sesuai dengan kebutuhan kompetensi bidang pekerjaannya sebanyak 1 (satu) kali (Cahyanti & Indriayu, 2018), judul *training* diluar kebutuhan kompetensi pekerjaan sebanyak 1 (satu) kali yang bertujuan untuk memperkaya pengetahuan karyawan, dan judul *training* yang dipilih oleh bagian SDM sebanyak 1 (satu) kali sesuai analisis kebutuhan organisasi. *PLN Corporate University* juga memfasilitasi karyawan dengan *training* penjenjangan yang dinamakan *Supervisory Education* dan *Executive Education*, dimana karyawan yang telah memasuki *grade* tertentu berhak mendapatkan *training* tersebut sebagai bekal sebelum menduduki suatu kenaikan jabatan di jenjang struktural.

Berdasarkan sudut pandang ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, beberapa ahli telah menjelaskan pengertian dan faktor yang memengaruhi kinerja. Kinerja adalah hasil dari apa yang telah dikerjakan, dimana kinerja mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan dapat memberikan kontribusi yang bernilai ekonomis. Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, dukungan organisasi, dan dukungan dari pihak manajemen. Sedangkan faktor – faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain adalah faktor intrinsik yang mencakup pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual, sedangkan faktor ekstrinsik yang dijelaskan adalah mencakup lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, penyediaan fasilitas, pelatihan, beban kerja dan sistem *punishment*.

Langkah selanjutnya melakukan *overview* terhadap beberapa studi empiris. Tujuan dari *overview* ini adalah untuk menemukan *research gap* terhadap faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. (Mustiko, 2012) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian dilakukan pada Museum Pemerintah DKI Jakarta. (Said & Hussein, 2015) mengemukakan secara khusus tentang *Corporate University Training* sebagai sarana peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan di salah satu unit bisnis PT. PLN (Persero) di Kalimantan Selatan, hasil yang didapatkan adalah *Corporate University Training* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan.

(Hassan, 2016) menemukan bahwa *compensation, career planning, performance appraisal, training* dan *employee involvement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian dilakukan pada perusahaan tekstil. (Zeb et al., 2018) menemukan bahwa *training and development, recruitment and selection, dan performance appraisal* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian dilakukan pada perusahaan telekomunikasi. (Wahyuni & Suryalena, 2017) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Terdapat *research gap* pada studi yang meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana (Sugiharjo & Aldata, 2018) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba, sedangkan (Riny & Dody, 2017) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap karyawan PT. *Mega Auto Central Finance* Cabang Langsa.

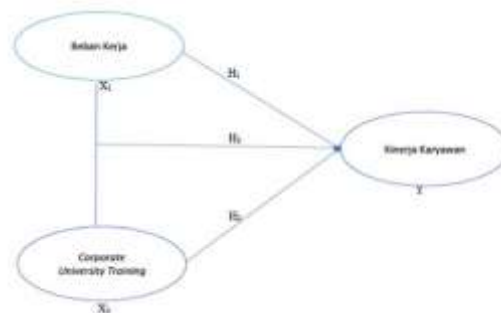
Tabel 1. *Research Gap* Studi Empiris Terdahulu.

Hubungan antar Variabel	Signifikan	Tidak Signifikan
Training – Kinerja Karyawan	(Mustiko, 2012), (Said & Hussein, 2015), (Chowdhury & Hassan, 2015), (Zeb et al., 2018), (Wahyuni & Suryalena, 2017)	-
Beban Kerja – Kinerja Karyawan	(Sugiharjo & Aldata, 2018)	(Riny & Dody, 2017)

Sumber: Pengolahan Data, 2020.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap fakta dari sebuah opini yang menganggap tidak tercapainya kinerja bidang disebabkan oleh belum optimalnya kinerja karyawan karena tingginya beban kerja meskipun perusahaan sudah menerapkan *corporate university* dengan baik. Lokasi penelitian ini adalah pada Bidang Operasi Konstruksi dan Unit Pelaksana Proyek pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Kalimantan Bagian Tengah. Model dan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian.

Sumber: Pengolahan Data, 2020.

Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah asosiatif yang menyatakan hubungan antara variabel. Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini didasarkan pada model penelitian yang disusun. Berikut adalah hipotesis pada penelitian ini:

- H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
 H<sub>2</sub> : *Coporate University* berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
 H<sub>3</sub> : Beban kerja dan *Coporate University Training* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang operasi konstruksi dan Unit Pelaksana Projek (kecuali penulis). Penelitian ini menggunakan teknik pengisian kuesioner kedalam 2 (dua) kategori. Kategori pertama adalah karyawan non-*manager* sejumlah 70 (tujuh puluh) orang untuk menilai pengaruh beban kerja dan *Corporate University Training*. Kategori kedua adalah para manajer sebanyak 8 (delapan) orang yang menilai kinerja para bawahannya. Selanjutnya, definisi operasional dibuat sebagai dasar kuesioner penelitian:

Tabel 2. Definisi Operasional.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	Beban kerja adalah perasaan responden mengenai pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dengan taraf pengorbanan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut	- Target yang harus dicapai - Kondisi pekerjaan - Standar pekerjaan - Jenis tugas yang diberikan - Lingkungan kerja (Putra, 2012)	Skala Likert
<i>Corporate University Training</i> (X <sub>2</sub> )	Pelatihan adalah upaya dari sebuah organisasi yang dimaksudkan untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya	- Kesesuaian jenis pelatihan - Keterukuran tujuan pelatihan - Keseuaian materi pelatihan - Kesesuaian metode pelatihan - Kualifikasi peserta pelatihan - Kualifikasi instruktur - Durasi waktu pelatihan (Mangkunegara, 2005)	Skala Likert

Tabel 3. Definisi Operasional (Lanjutan).

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan prestasi karyawan yang dinilai oleh kalangan manajer, dimana kinerja karyawan dianggap sebagai sebuah yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	- Kualitas kerja karyawan - Kuantitas kerja karyawan - Ketepatan waktu - Efektifitas kerja - Kemandirian karyawan - Komitmen kerja karyawan (Robbins, 2006)	Skala Likert

Sumber: Pengolahan Data, 2020.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek dari penelitian ini adalah bidang Operasi Konstruksi dan Unit Pelaksana Proyek yang merupakan pengemban *core business* dari PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Kalimantan Bagian Tengah. Responden penelitian adalah seluruh karyawan Bidang Operasi Konstruksi dan Unit Pelaksana Proyek yang berjumlah 70 (tujuh puluh) sebagai sampel. Latar belakang responden penelitian seluruhnya adalah berasal dari pendidikan *engineering* dengan jenjang S1 dan D3. Rentang usia responden mulai dari 23 (dua puluh tiga) tahun sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun. Berikut adalah rangkuman kuesioner dan hasilnya.

Tabel 4. Isi Kuesioner.

Indikator/Pernyataan	Pilihan Jawaban
Target pekerjaan yang ditetapkan kepada unit kerja (X <sub>1.1</sub> )	1: Sangat Berat, 2: Berat, 3: Sedang, 4: Ringan, 5: Sangat Ringan
Risiko yang dihadapi dalam bekerja (X <sub>1.2</sub> )	1: Sangat Berat, 2: Berat, 3: Sedang, 4: Ringan, 5: Sangat Ringan
Standar regulasi pekerjaan (X <sub>1.3</sub> )	1: Sangat Tinggi, 2: Tinggi, 3: Sedang, 4: Rendah, 5: Sangat Rendah
Pekerjaan bersifat repetitif (X <sub>1.4</sub> )	1: Sangat Setuju, 2: Setuju, 3: Ragu, 4: Tidak Setuju, 5: S. Tdk Setuju
Tekanan lingkungan kerja (X <sub>1.5</sub> )	1: Sangat Tinggi, 2: Tinggi, 3: Sedang, 4: Rendah, 5: Sangat Rendah
Jenis pelatihan konstruksi sesuai kebutuhan aktual (X <sub>2.1</sub> )	1: S. Tdk Setuju, 2: Tdk Setuju, 3: Ragu, 4: Setuju, 5: Sangat Setuju
Tujuan pelatihan terukur (X <sub>2.2</sub> )	1: S. Tdk Setuju, 2: Tdk Setuju, 3: Ragu, 4: Setuju, 5: Sangat Setuju
Materi pelatihan relevan dengan kondisi saat ini (X <sub>2.3</sub> )	1: S. Tdk Setuju, 2: Tdk Setuju, 3: Ragu, 4: Setuju, 5: Sangat Setuju
Metode pelatihan efektif (X <sub>2.4</sub> )	1: S. Tdk Setuju, 2: Tdk Setuju, 3: Ragu, 4: Setuju, 5: Sangat Setuju
Instruktur pelatihan qualified dan menguasai materi (X <sub>2.5</sub> )	1: S. Tdk Setuju, 2: Tdk Setuju, 3: Ragu, 4: Setuju, 5: Sangat Setuju
Jumlah pelatihan yang telah diikuti (X <sub>2.6</sub> )	1: S. Tdk Setuju, 2: Tdk Setuju, 3: Ragu, 4: Setuju, 5: Sangat Setuju
Rata - rata durasi pelatihan yang telah diikuti (X <sub>2.7</sub> )	1: S. Tdk Setuju, 2: Tdk Setuju, 3: Ragu, 4: Setuju, 5: Sangat Setuju

1: 1x, 2: 2x, 3: 3x, 4: 4x, 5: > 4x

1: < 1 Minggu, 2: 1 Minggu, 3: 1 – 2 Minggu, 4: 2 Minggu, 5: > 2 Minggu

Tabel 5. Isi Kuesioner (Lanjutan).

Indikator/Pernyataan	Pilihan Jawaban
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan ( $Y_1$ )	1: S. Tdk Setuju, 2: Tdk Setuju, 3: Ragu, 4: Setuju, 5: Sangat Setuju
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai penugasan yang diberikan ( $Y_2$ )	1: S. Tdk Setuju, 2: Tdk Setuju, 3: Ragu, 4: Setuju, 5: Sangat Setuju
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ( $Y_3$ )	1: S. Tdk Setuju, 2: Tdk Setuju, 3: Ragu, 4: Setuju, 5: Sangat Setuju
Karyawan mampu bekerja efektif menggunakan perangkat IT kantor ( $Y_4$ )	1: S. Tdk Setuju, 2: Tdk Setuju, 3: Ragu, 4: Setuju, 5: Sangat Setuju
Karyawan mampu bekerja mandiri ( $Y_5$ )	1: S. Tdk Setuju, 2: Tdk Setuju, 3: Ragu, 4: Setuju, 5: Sangat Setuju
Karyawan menunjukkan komitmen menyelesaikan pekerjaan ( $Y_6$ )	1: S. Tdk Setuju, 2: Tdk Setuju, 3: Ragu, 4: Setuju, 5: Sangat Setuju

Sumber: Pengolahan Data, 2020.

Tabel 6. Hasil Kuesioner.

Variabel	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden			Jumlah Kuesioner Terisi	Rataan Indikator	Rataan Variabel
		1	2	3			
Beban Kerja ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	2	3		70	1,90	1,77
	$X_{1.2}$	9	4		70	1,54	
	$X_{1.3}$	5	3	2	70	1,81	
	$X_{1.4}$	8	8		70	1,66	
	$X_{1.5}$	8	9	3	70	1,91	
<i>Corpu Training</i> ( $X_2$ )	$X_{2.1}$		2		70	4,06	4,29
	$X_{2.2}$		8	1	70	4,43	
	$X_{2.3}$		4	3	70	4,29	
	$X_{2.4}$		7	2	70	4,30	
	$X_{2.5}$		7	0	70	4,24	
	$X_{2.6}$		2	7	70	4,80	
	$X_{2.7}$				70	3,91	

		7	1	2		
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>		6	4	70	4,343
	Y <sub>2</sub>		2	1	70	4,143
	Y <sub>3</sub>	0	0	7	70	3,629
	Y <sub>4</sub>		3	6	70	4,214
	Y <sub>5</sub>		3	5	70	3,914
	Y <sub>6</sub>		0	4	70	4,229
					4,08	

Sumber: Pengolahan Data, 2020.

Berdasarkan pengisian kuesioner, diketahui bahwa beban kerja mendapatkan nilai rata – rata 1,77 (satu koma tujuh tujuh). Nilai ini menandakan beban kerja yang dialami oleh karyawan tinggi karena khusus untuk variabel ini, skala *likert* penilaian yang digunakan mulai dari angka 1 (satu) untuk pilihan terberat. *Corporate university training* dan kinerja karyawan masing – masing mendapatkan nilai rata – rata 4,29 (empat koma dua sembilan) dan 4,08 (empat koma nol delapan). Angka – angka tersebut juga menunjukkan pelatihan dan kinerja karyawan sudah baik. Interpretasi dari hasil pengisian kuesioner adalah tingginya beban kerja ternyata tidak menekan kualitas kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena perusahaan sudah mengoptimalkan *corporate university training*.

Langkah selanjutnya adalah pengujian statistik dengan SPSS 23 sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item variabel dinyatakan valid dengan nilai *Pearson Correlation* positif dan *Sig.* yang kurang dari 0,05. Ketiga variabel juga dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,6, dimana masing – masing nilai untuk ketiga variabel tersebut adalah 0,729 untuk X<sub>1</sub> (beban kerja), 0,626 untuk X<sub>2</sub> (*corporate university training*) dan 0,797 untuk Y (kinerja karyawan).

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel.

Indikator	Terhadap Nilai Total		<i>Cronbach's Alpha</i>
	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>	
X <sub>1,1</sub>	0,871	0,000	0,729
X <sub>1,2</sub>	0,864	0,000	
X <sub>1,3</sub>	0,569	0,000	
X <sub>1,4</sub>	0,331	0,005	
X <sub>1,5</sub>	0,743	0,000	
X <sub>2,1</sub>	0,391	0,001	0,626
X <sub>2,2</sub>	0,563	0,000	
X <sub>2,3</sub>	0,433	0,000	
X <sub>2,4</sub>	0,653	0,000	
X <sub>2,5</sub>	0,586	0,000	
X <sub>2,6</sub>	0,671	0,000	
X <sub>2,7</sub>	0,799	0,000	

Y <sub>1</sub>	0,641	0,000	
Y <sub>2</sub>	0,718	0,000	
Y <sub>3</sub>	0,828	0,000	
Y <sub>4</sub>	0,668	0,000	0,797
Y <sub>5</sub>	0,719	0,000	
Y <sub>6</sub>	0,766	0,000	

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan terhadap data hasil pengolahan kuesioner terdiri dari 2 tahap, yang pertama adalah menggunakan metode grafik melalui menu *Analyze -> Regression -> Linear -> Plots -> Save (Residual: Unstandardized)*. Selanjutnya nilai – nilai residual masuk ke pengujian *Analyze -> Non-Parametric Tests -> Legacy Dialogs -> 1-Sample K-S -> Normal (Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov)*. Hasil yang didapatkan adalah secara grafik digambarkan bahwa data berdistribusi normal dan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,457 yang berarti bahwa data hasil pengolahan kuesioner penelitian berdistribusi normal.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.75206
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.856
Asymp. Sig. (2-tailed)		.457

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas.  
Sumber: Pengolahan Data SPSS 23.

1. Uji Linearitas

Uji linearitas terhadap data pengolahan hasil kuesioner dilakukan dengan cara *Analyze -> Compare Means -> Means -> Options (Test of Linearity)*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara masing – masing memiliki hubungan linear dengan variabel Y. Hal ini diketahui dengan nilai *Deviation from Linearity Sig.* sebesar 0,119 untuk variabel X<sub>1</sub> dan Y, kemudian nilai *Deviation from Linearity Sig.* sebesar 0,503 untuk variabel X<sub>2</sub> dan Y, dimana kedua nilai tersebut > 0,05.

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Beban Kerja	Between Groups (Combined)	120.425	8	15.053	1.513	.172
	Linearity	.008	1	.008	.001	.977
	Deviation from Linearity	120.417	7	17.202	1.729	.119
Within Groups		607.017	61	9.951		
Total		727.443	69			



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Corporate University Training	Between Groups	(Combined)	551.683	14	39.406	12.331	.000
		Linearity	511.887	1	511.887	160.183	.000
		Deviation from Linearity	39.797	13	3.061	.958	.503
	Within Groups	175.760	55	3.196			
Total			727.443	69			

Gambar 3. Hasil Uji Linearitas.  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020.

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas terhadap data pengolahan hasil kuesioner dilakukan bersama dengan uji regresi linear berganda pada *Analyze -> Regression -> Linear -> Statistics (Collinearity diagnostics)*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> masing - masing sebesar 0,992 (> 0,10) dan VIF masing – masing sebesar 1,008 (< 10,00) sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1	(Constant)	-1.249	2.246							
	Beban Kerja	.117	.108	.072	1.088	.280	-.003	.132	.072	.992	1.008
	Corporate University Training	.859	.067	.845	12.771	.000	.839	.842	.842	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4. Hasil Uji Multikolinearitas.  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas terhadap data pengolahan hasil kuesioner dimuali dengan uji regresi linear berganda melalui *Analyze -> Regression -> Linear -> Plots -> Save (Residual: Unstandardized)*. Kemudian nilai residual diuji melalui *Transform -> Compute Variable (ABS(RES\_1))* untuk memunculkan ABS\_RES. Kemudian ABS\_RES diuji melalui *Analyze -> Regression -> Linear (Independent (ABS\_RES), Dependent (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>))*. Hasil yang didapatkan adalah nilai *Sig.* untuk X<sub>1</sub> adalah sebesar 0,066 dan nilai *Sig.* untuk X<sub>2</sub> adalah sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data pengolahan hasil kuesioner dalam penelitian ini karena kedua nilai *Sig.* > 0,05.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.954	1.536		2.573	.012
	Beban Kerja	-.138	.074	-.222	-1.869	.066
	Corporate University Training	-.052	.046	-.134	-1.124	.265

a. Dependent Variable: Abs\_res

Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas.  
Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020.

### 3) Uji F

Uji F terhadap pengolahan data hasil kuesioner dilakukan melalui *Analyze - > Regression - > Linear*. Berdasarkan hasil uji F, didapatkan hasil nilai *Sig.* 0,000 (< 0,05). Hal ini berarti secara statistik telah dibuktikan bahwa beban kerja dan *corporate university* secara simultan atau bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik ini, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan kondisi ini sejalan dengan landasan teori yang menyatakan bahwa beban kerja dan *corporate university* (pelatihan) merupakan salah dua dari faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	515.632	2	257.816	81.552	.000 <sup>b</sup>
	Residual	211.811	67	3.161		
	Total	727.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Corporate University Training, Beban Kerja

Gambar 6. Hasil Uji F.  
Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020.

### 4) Uji t

Uji t terhadap hasil pengolahan data kuesioner dilakukan melalui *Analyze - > Regression - > Linear*. Berdasarkan hasil uji t, nilai *Sig.* beban kerja yang didapatkan adalah sebesar 0,280 (> 0,05) dan *corporate university* sebesar 0,000 (< 0,05). Beban kerja disimpulkan tidak memengaruhi kinerja karyawan yang tetap optimal karena adanya *support* dari *corporate university* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik ini membantah  $H_1$  yang semula menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan  $H_2$  diterima bahwa *corporate university* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.249	2.246		-.556	.580					
Beban Kerja	.117	.108	.072	1.088	.280	-.003	.132	.072	.992	1.008
Corporate University Training	.859	.067	.845	12.771	.000	.839	.842	.842	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 7. Hasil Uji t.

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020.

5) Uji R<sup>2</sup>

Uji R<sup>2</sup> terhadap hasil pengolahan data kuesioner dilakukan melalui *Analyze - > Regression - > Linear*. Hasil uji statistik menunjukkan angka *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,700 yang berarti bahwa variabel beban kerja dan *corporate university* sangat berkontribusi untuk memengaruhi kinerja karyawan.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.700	1.77802

a. Predictors: (Constant), Corporate University Training, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 8. Hasil Uji R<sup>2</sup>.

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020.

Hasil pengujian asumsi klasik dan hipotesis menunjukkan bahwa variabel penelitian telah terdistribusi normal, memiliki hubungan yang linear, serta tidak memiliki gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas sehingga variabel – variabel tersebut bisa menggambarkan kondisi aktual dengan baik. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa:

1. H<sub>1</sub> yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **ditolak**.
2. H<sub>2</sub> yang menyatakan bahwa *corporate university training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima**.
3. H<sub>3</sub> yang menyatakan bahwa beban kerja dan *corporate university training* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima**.

Tabel 8. Rangkuman Hasil Pengujian Asumsi Klasik dan Hipotesis.

Pengujian	Hasil	Keterangan
Normalitas	<i>Asymp Sig (2-tailed) = 0,457</i>	Data berdistribusi normal ( <i>Sig. &gt; 0,05</i> )
Linearitas	<i>Deviation from Linearity Sig. Y*X<sub>1</sub> = 0,119</i> <i>Deviation from Linearity Sig. Y*X<sub>2</sub> = 0,503</i>	Ada hubungan linear antara variabel independen dengan dependen ( <i>Sig. &gt; 0,05</i> )
Multikolinearitas	<i>Tolerance X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = 0,992</i> <i>VIF X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = 1,008</i>	Tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ( <i>Tolerance &gt; 0,1 dan VIF &lt; 10,00</i> )

Heteroskedastisitas	Sig. $X_1 = 0,066$ Sig. $X_2 = 0,265$	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi (Sig. > 0,05)
Uji F	Sig. = 0,000	Beban kerja dan <i>corporate university training</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sig. < 0,05)
Uji t	Sig. $X_1 = 0,280$ Sig. $X_2 = 0,000$	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sig. > 0,05), sedangkan <i>corporate university training</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sig. < 0,05)
Uji R <sup>2</sup>	R Square = 0,709 Adjusted R Square = 0,7000	Beban kerja dan <i>corporate university training</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70%

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020.

Implikasi hasil penelitian ini secara manajerial tentu sangat bisa digunakan dan bersifat representatif. Hasil penelitian ini menunjukkan fakta bahwa beban kerja yang tinggi bisa diatasi dengan baiknya penerapan pelatihan melalui *corporate university* untuk mendongkrak *skill* karyawan. Strategi yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Kalimantan Bagian Tengah adalah dengan mempertahankan sinergi dengan PT. PLN (Persero) *Corporate University* dalam melaksanakan *training* yang terstruktur dengan mengedepankan metode *Training Need Analysis* untuk *training* yang bersifat teknis dan pengayaan pengetahuan. Selain itu, manajemen PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Kalimantan Bagian Tengah juga dapat mengoptimalkan pemetaan pengembangan karir karyawan untuk kenaikan jabatan melalui program *Supervisory Education* dan *Executive Education* untuk melakukan regenerasi jenjang manajerial di unit usaha PT. PLN (Persero).

Hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan mengenai tidak tercapainya target penyelesaian proyek pada tahun 2019 sesuai latar belakang permasalahan adalah adanya risiko faktor eksternal yang dapat memengaruhi penyelesaian pekerjaan. Sebuah proyek memang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang sama – sama berperan penting menentukan kualitas waktu, teknik, finansial, dan legal dari proyek infrastruktur ketenagalistrikan. Beban kerja yang semula dianggap sebagai penyebab belum optimalnya kinerja karyawan sehingga penyelesaian proyek tidak bisa terealisasi 100% (serratus persen) ternyata tidak menghalangi optimalnya kinerja karyawan yang telah ditunjang oleh *corporate university*. Hal inilah yang mendasari implikasi manajerial dalam penelitian ini untuk memberikan masukan kepada manajemen untuk mengevaluasi kinerja eksternal seperti kemampuan kontraktor, aspek birokrasi, dan lingkungan masyarakat untuk optimalisasi penyelesaian proyek.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yaitu didapatkan kesimpulan bahwa beban kerja dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan landasan teori yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, dimana semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan semakin rendah. Secara manajerial, sebuah perusahaan besar

tentunya telah menyiapkan karyawannya untuk menghadapi beban kerja dengan menyediakan program pelatihan yang terstruktur, begitu juga dengan PT. PLN (Persero) yang merupakan perusahaan ketenagalistrikan berskala besar dengan wilayah kerja di seluruh Indonesia yang sudah memiliki PLN *Corporate University* yang berperan dalam menjamin kualitas kompetensi karyawan PT. PLN (Persero). Secara khusus, beban kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Kalimantan Bagian Tengah terletak pada tingginya target penyelesaian jumlah proyek dengan kualitas yang memenuhi standar legal, keteknikan dan finansial. Target penyelesaian proyek yang tidak tercapai memang dirasakan karena tingginya beban kerja yang sejalan dengan hasil pengisian kuesioner yang mengindikasikan bahwa beban kerja di perusahaan tergolong berat. Namun kondisi ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara individu karena kinerja karyawan dinyatakan baik dan berkompeten. *Corporate university training* dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa pelatihan adalah salah satu faktor yang mendukung baiknya kinerja karyawan. PT. PLN (Persero) melalui lembaga pelatihannya yaitu PLN *Corporate University* telah melakukan optimalisasi pengembangan *Human Capital Management System* yang melakukan pemetaan terstruktur kepada setiap karyawan mulai dari proses seleksi, diklat prajabatan, *work placement*, pengembangan pengetahuan dan *skill*, sampai dengan kenaikan karir. Metode pembelajaran yang menggunakan sistem *Training Need Analysis* menjadi penunjang karyawan untuk mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaannya bahkan memungkinkan karyawan untuk memilih pelatihan yang bersifat lebih general untuk memperkaya *skill* yang dimiliki. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *corporate university* berpengaruh terhadap tingginya kualitas kinerja karyawan yang mampu mengimbangi beban kerja. Beban kerja dan *corporate university training* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditinjau dari sisi manajerial, sudah seharusnya beban kerja dan *corporate university training* mampu memengaruhi kinerja karyawan karena di satu sisi karyawan dihadapkan dengan tingginya tuntutan dalam pekerjaan yang membebani fisik dan mental, namun di sisi lain perusahaan berupaya untuk membentuk setiap karyawan agar mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan tetap memberikan kontribusi yang maksimal melalui program pelatihan yang sistematis. Karyawan dapat memiliki *skill* yang relevan dengan beban kerja yang dihadapi sehingga dapat meminimalisir risiko stress akibat kerja dan memberikan hasil yang optimal.

## BIBLIOGRAFI

- Cahyanti, S. D., & Indriayu, M. (2018). Implementasi Program Link and Match dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri pada Lulusan Pemasaran SMK Negeri 1 Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(2).
- Chowdhury, E. H., & Hassan, Q. K. (2015). Operational perspective of remote sensing-based forest fire danger forecasting systems. *ISPRS Journal of Photogrammetry and Remote Sensing*, 104, 224–236.
- Daulay, S. (2018). *Penerapan asas-asas umum pemerintahan yang baik terhadap pengaturan perencanaan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah periode tahun 2005-2016 (studi kasus pengaturan perencanaan di daerah provinsi)*. Universitas Pelita Harapan.
- Hassan, S. (2016). Impact of HRM Practices on Employee's Performance: MS Management Sciences. *University of Sargodha Women Campus Faisalabad, Pakistan*.
- Krismawan, P., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2019). The Effect Of Employee

- Recruitment Processes, Employee Training and Employee Development on Business Development (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga). *Journal of Management*, 5(5).
- Mustiko, H. W. (2012). *Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja SDM pada museum Pemerintah Provinsi DKI Jakarta (Museum Sejarah Jakarta, Museum Wayang, Museum Seni Rupa dan Keramik serta Museum Bahari)= The effect of the human resources management practic.*
- Phiong, S., & Surjasa, D. (2018). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia dengan Pendekatan Human Resources Scorecard dan Alat Ukur OMAX (Objective Matrix) pada Bagian Produksi PT. Fajarindo Faliman Zipper. *Jurnal Teknik Industri*, 8(3), 213–227.
- Putri, L. W. (2019). *Laporan Praktik Kerja Lapangan pada Unit Tim Vokasi dan PMMB Bidang Bisnis/Pemasaran di PT. PLN (Persero) Pusdiklat.*
- Rahayu, N. E. E. (2020). Kepemilikan Sertifikasi Kompetensi Dalam Seleksi Frontliners Bank Syariah Bumn di Yogyakarta. *Laa Maisyir: Jurnal Ekonomi Islam*, 7(1), 1–18.
- Riny, C., & Dody, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan Pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1).
- Said, L. R., & Hussein, R. C. S. (2015). The ‘Corporate University’ training as a Means Towards The Improvement of Competence and Performance of Employees. In *ON ECONOMICS AND BUSINESS 2016* (p. 222).
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Suryoadi, Y., & Ratnawati, I. (2012). *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang.* Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Wahyuni, A., & Suryalena, S. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.* Riau University.
- Zeb, A., Abdullah, N. H., & Javaid, M. (2018). Impact of human capital management practices on employees’ job performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1049(1), 12020.



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License**