



Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Citra Langgeng Cemerlang di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

Muhammad Dany Zildhan Firdauzi^{1*}, Hidayat Syah¹, Juwita Qardas¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang, Indonesia

*Corresponding Author's e-mail: danyzildhan18@gmail.com

Article History:

Received: August 21, 2026
Revised: September 10, 2026
Accepted: September 29, 2026

Keywords:

work experience, workload, educational background, employee performance, multiple linear regression

Abstract: This study examines the effects of work experience, workload, and educational background on employee performance at CV. Citra Langgeng Cemerlang, Pasar Kemis, Tangerang Regency. A quantitative survey design was employed. The population and sample consisted of 70 employees selected using saturated sampling. Data were collected through a five-point Likert questionnaire and analyzed using validity, reliability, classical assumption tests, Pearson correlation, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that work experience has no significant effect on performance ($B=-0.051$; $p=0.654$), while workload has a positive and significant effect ($B=0.779$; $p=0.001$) and educational background has a positive and significant effect ($B=0.485$; $p=0.035$). Simultaneously, the three independent variables significantly affect employee performance ($F=46.860$; $p<0.001$). The R^2 value of 0.681 indicates that 68.1% of performance variation is explained by the model, while 31.9% is explained by factors outside the model. The findings highlight the importance of workload management and educational-job alignment, while work experience should be integrated with competency development and performance evaluation.

Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Firdauzi, M. D. Z., Syah, H., & Qardas, J. (2026). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Citra Langgeng Cemerlang di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 5(9), 4891–4902. <https://doi.org/10.55681/sentri.v5i9.7213>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting karena mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya perlu memperhatikan karakteristik individu, tetapi juga kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang terus berkembang [1], [2].

Pada CV. Citra Langgeng Cemerlang, terdapat fenomena penurunan kinerja selama periode 2024–2025. Rata-rata capaian KPI menurun dari 82 menjadi 76, jumlah karyawan yang tidak mencapai target minimal 80 meningkat dari 17 menjadi 22 orang, produk gagal dan retur meningkat dari 201 menjadi 267 unit, serta keterlambatan pengiriman meningkat dari 14 menjadi 23 kali. Kondisi tersebut diikuti peningkatan kerugian perusahaan dari Rp26,2 juta menjadi Rp35,8 juta. Fenomena ini menunjukkan

adanya ketegangan antara tuntutan pencapaian target dan kapasitas karyawan dalam mempertahankan kinerja secara konsisten.

Ketegangan tersebut semakin terlihat dari perubahan karakteristik tenaga kerja. Jumlah karyawan dengan masa kerja kurang dari dua tahun meningkat dari 24 menjadi 29 orang. Pada saat yang sama, karyawan yang bekerja lembur lebih dari 20 jam per bulan meningkat dari 31 menjadi 38 orang, sedangkan karyawan yang mengajukan resign meningkat dari 6 menjadi 9 orang. Dari sisi pendidikan, jumlah lulusan SMA/SMK meningkat dari 37 menjadi 40 orang dan karyawan dengan pendidikan yang tidak sesuai bidang pekerjaan meningkat dari 22 menjadi 26 orang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kapasitas adaptasi karyawan. Secara konseptual, hubungan antara tuntutan kerja dan kinerja tidak selalu bersifat linear. Beban kerja dapat mendorong kinerja ketika masih berada pada tingkat yang dapat dikelola, tetapi apabila melampaui kapasitas adaptasi, peningkatan tuntutan dapat menimbulkan kelelahan, burnout, dan penurunan kualitas hasil kerja. Perspektif ini sejalan dengan gagasan kurva U-terbalik Yerkes-Dodson serta Job Demands-Resources (JD-R) yang menempatkan tuntutan pekerjaan sebagai faktor yang dapat menguras sumber daya individu apabila tidak diimbangi sumber daya kerja yang memadai [5].

Dalam konteks tersebut, masa kerja menjadi penting untuk dikaji karena secara teoritis pengalaman kerja dapat membentuk pengetahuan praktis, penguasaan tugas, kemampuan pemecahan masalah, dan kemampuan adaptasi terhadap pekerjaan [3], [4]. Namun, akumulasi masa kerja tidak secara otomatis menjamin kemampuan karyawan menghadapi tuntutan kerja yang semakin tinggi. Karyawan dengan pengalaman lebih panjang dapat memiliki pengetahuan dan penguasaan pekerjaan yang lebih baik, tetapi efektivitas pengalaman tersebut tetap berkaitan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Demikian pula, beban kerja merupakan tuntutan fisik dan mental yang harus diselesaikan dalam periode tertentu, sehingga dampaknya terhadap kinerja dapat berbeda bergantung pada kemampuan karyawan dalam mengelolanya [5]. Sementara itu, pendidikan merupakan bentuk human capital yang dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan analitis yang relevan dengan pekerjaan [6].

Penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dilaporkan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja [7]. Penelitian lain menemukan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja [8], sedangkan studi mengenai beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja apabila berada pada tingkat yang masih dapat dikelola [9], [10]. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya ruang untuk menguji bagaimana pengalaman kerja, beban kerja, dan latar belakang pendidikan berkaitan dengan kinerja dalam kondisi tuntutan kerja yang berbeda. Dengan demikian, penelitian pada CV. Citra Langgeng Cemerlang diarahkan tidak hanya untuk melihat apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja, tetapi juga untuk memahami mengapa akumulasi masa kerja belum tentu mampu mencegah penurunan kinerja ketika tuntutan kerja, khususnya lembur, meningkat.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh pengalaman kerja, beban kerja, dan latar belakang pendidikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi. Kinerja dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan merupakan variabel dependen (Y) dengan lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.

B. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui keterlibatan seseorang dalam pekerjaan. Pengalaman tidak semata-mata ditentukan oleh lama bekerja, tetapi juga penguasaan tugas dan keberagaman pekerjaan yang pernah ditangani. Variabel X1 diukur melalui lama masa kerja, penguasaan tugas, dan ragam pengalaman kerja.

C. Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Variabel X2 diukur melalui jumlah pekerjaan, kendala waktu, dan tantangan atau kompleksitas tugas. Beban kerja yang sesuai kapasitas dapat menjadi tantangan produktif, sedangkan beban yang berlebihan dapat meningkatkan kelelahan dan menurunkan keterlibatan kerja [5], [10].

D. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan menggambarkan tingkat pendidikan formal dan kesesuaian pengetahuan yang diperoleh dengan pekerjaan. Variabel X3 diukur melalui tingkat pendidikan formal, kesesuaian pendidikan dengan jabatan, dan kemahiran akademik. Pendidikan memberikan fondasi konseptual dan kemampuan analitis yang dapat membantu penyelesaian masalah kerja [7].

E. Hipotesis Penelitian

H1: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H3: Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H4: Pengalaman kerja, beban kerja, dan latar belakang pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 70 karyawan CV. Citra Langgeng Cemerlang dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Instrumen penelitian terdiri atas minimal empat item pada setiap variabel untuk memperoleh cakupan indikator yang memadai dalam mengukur domain tugas karyawan. Variabel pengalaman kerja mencakup pemahaman prosedur kerja, penguasaan tugas, kemampuan menyelesaikan tugas kompleks, kemampuan pemecahan masalah, dan kemampuan adaptasi. Variabel beban kerja mencakup kesesuaian jumlah tugas dengan waktu yang tersedia, tuntutan penyelesaian tugas, beban fisik dan mental, kompleksitas pekerjaan, serta dampak beban kerja terhadap kualitas kerja. Variabel latar belakang pendidikan mencakup relevansi pendidikan dengan pekerjaan, kesesuaian kompetensi pendidikan dengan tugas, penerapan pengetahuan, kemampuan akademik, dan penguasaan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Variabel kinerja karyawan

mencakup pencapaian target, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.

Sebaran sampel berdasarkan unit kerja atau departemen digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan mengidentifikasi kemungkinan perbedaan jenis pekerjaan. Apabila terdapat responden dari beberapa unit kerja yang memiliki karakteristik pekerjaan heterogen, unit kerja atau departemen digunakan sebagai variabel kontrol dalam analisis untuk mengisolasi kemungkinan bias yang berasal dari perbedaan jenis pekerjaan.

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Pengujian instrumen meliputi validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan korelasi Pearson, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel I. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	46	65,7
	Perempuan	24	34,3
Usia	20–30 tahun	21	30,0
	31–40 tahun	28	40,0
	>40 tahun	21	30,0
Pendidikan	SMA/SMK	40	57,1
	D3	12	17,1
	S1	18	25,8
Masa kerja	<5 tahun	25	35,7
	5–10 tahun	30	42,9
	>10 tahun	15	21,4

Sebanyak 70 responden mengisi kuesioner secara lengkap. Mayoritas responden adalah laki-laki (65,7%), berada pada kelompok usia 31–40 tahun (40,0%), memiliki pendidikan SMA/SMK (57,1%), dan memiliki masa kerja 5–10 tahun (42,9%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa objek penelitian memiliki karakteristik tenaga kerja yang beragam dan memungkinkan analisis persepsi terhadap faktor individu maupun pekerjaan.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel II. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pengalaman Kerja	0,881–0,914	0,235	Valid
Beban Kerja	0,885–0,909	0,235	Valid
Latar Belakang Pendidikan	0,885–0,927	0,235	Valid
Kinerja Karyawan	0,845–0,893	0,235	Valid

Seluruh item memiliki nilai r hitung di atas r tabel 0,235 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa butir pernyataan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur.

Tabel III. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Variabel	Cronbach's Alpha	Item	Kesimpulan
Pengalaman Kerja	0,876	3	Reliabel
Beban Kerja	0,878	3	Reliabel
Latar Belakang Pendidikan	0,886	3	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,920	5	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas batas penerimaan yang digunakan dalam penelitian. Nilai tertinggi terdapat pada kinerja karyawan (0,920), diikuti latar belakang pendidikan (0,886), beban kerja (0,878), dan pengalaman kerja (0,876). Dengan demikian instrumen memiliki konsistensi internal yang baik.

C. Statistik Deskriptif

Tabel IV. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
Pengalaman Kerja	70	4,00	15,00	11,029	3,139
Beban Kerja	70	3,00	15,00	10,329	3,446
Latar Belakang Pendidikan	70	3,00	15,00	10,271	3,383
Kinerja Karyawan	70	7,00	25,00	17,014	5,086

Pengalaman kerja memiliki mean 11,029 dengan standar deviasi 3,139. Beban kerja memiliki mean 10,329 dengan standar deviasi 3,446, menunjukkan variasi persepsi yang relatif lebih besar dibanding pengalaman kerja. Latar belakang pendidikan memiliki mean 10,271 dan standar deviasi 3,383. Sementara itu, kinerja karyawan memiliki mean 17,014 dan standar deviasi 5,086. Nilai tersebut menunjukkan adanya variasi jawaban responden dalam menilai kondisi kinerja maupun faktor-faktor yang berkaitan dengannya.

D. Uji Asumsi Klasik

Tabel V. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji	Indikator	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	K-S Sig.	0,782	Normal
Multikolinearitas X1	Tolerance/VIF	0,990 / 1,011	Tidak ada
Multikolinearitas X2	Tolerance/VIF	0,215 / 4,650	Tidak ada
Multikolinearitas X3	Tolerance/VIF	0,215 / 4,656	Tidak ada
Glejser X1	Sig.	0,453	Tidak ada heteroskedastisitas
Glejser X2	Sig.	0,306	Tidak ada heteroskedastisitas
Glejser X3	Sig.	0,305	Tidak ada heteroskedastisitas

Uji normalitas menghasilkan Asymp. Sig. 0,782 > 0,05 sehingga residual berdistribusi normal. Nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga tidak ditemukan multikolinearitas. Uji Glejser juga menghasilkan signifikansi 0,453, 0,306, dan 0,305, seluruhnya >0,05. Dengan demikian model memenuhi asumsi klasik yang diuji dan layak dilanjutkan ke analisis regresi.

E. Korelasi Antarvariabel

Tabel VI. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Hubungan	r Pearson	Sig.	Interpretasi
X1-Y	0,052	0,671	Sangat lemah; tidak signifikan
X2-Y	0,811	<0,001	Sangat kuat; signifikan
X3-Y	0,787	<0,001	Sangat kuat; signifikan
X2-X3	0,886	<0,001	Sangat kuat; signifikan

Pengalaman kerja hampir tidak berkorelasi dengan kinerja ($r=0,052$; $p=0,671$). Sebaliknya, beban kerja memiliki korelasi sangat kuat dengan kinerja ($r=0,811$; $p<0,001$), sedangkan latar belakang pendidikan juga menunjukkan korelasi sangat kuat ($r=0,787$; $p<0,001$). Korelasi yang tinggi antara beban kerja dan pendidikan ($r=0,886$) perlu diperhatikan, tetapi hasil VIF menunjukkan bahwa secara statistik model masih berada di bawah kriteria masalah multikolinearitas.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel VII. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	B	SE	Beta	t	Sig.
Konstanta	4,547	1,620	–	2,806	0,007
Pengalaman Kerja	-0,051	0,113	-0,032	-0,451	0,654
Beban Kerja	0,779	0,221	0,528	3,520	0,001
Latar Belakang Pendidikan	0,485	0,226	0,323	2,148	0,035

Persamaan regresi adalah $Y = 4,547 - 0,051X_1 + 0,779X_2 + 0,485X_3$. Konstanta 4,547 merupakan nilai kinerja yang diprediksi ketika ketiga variabel independen bernilai nol. Koefisien pengalaman kerja sebesar -0,051 menunjukkan arah negatif, tetapi karena $p=0,654 > 0,05$, arah tersebut tidak dapat dinyatakan sebagai pengaruh yang signifikan. Koefisien beban kerja sebesar 0,779 berarti peningkatan satu unit skor beban kerja dalam model berkaitan dengan peningkatan 0,779 unit skor kinerja, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien pendidikan sebesar 0,485 menunjukkan hubungan positif sebesar 0,485 unit kinerja untuk setiap peningkatan satu unit skor pendidikan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai Beta terstandar menunjukkan bahwa beban kerja memiliki kontribusi relatif paling besar ($Beta=0,528$), diikuti latar belakang pendidikan ($Beta=0,323$) dan pengalaman kerja ($Beta=-0,032$). Temuan ini memperlihatkan bahwa dalam model penelitian, beban kerja merupakan prediktor yang paling kuat secara relatif.

G. Koefisien Determinasi dan Uji F

Tabel VIII. Hasil Uji Normalitas

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error
0,825	0,681	0,666	2,939

Nilai R sebesar 0,825 menunjukkan hubungan kolektif yang sangat kuat antara ketiga variabel independen dengan kinerja. R² sebesar 0,681 berarti 68,1% variasi kinerja

karyawan dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, beban kerja, dan latar belakang pendidikan. Adjusted R^2 sebesar 0,666 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah prediktor dan ukuran sampel, proporsi variasi yang dijelaskan model tetap cukup besar. Sebanyak 31,9% variasi kinerja berasal dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel IX. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	1214,702	3	404,901	46,860	<0,001
Residual	570,283	66	8,641		
Total	1784,986	69			

Uji F menghasilkan $F=46,860$ dengan $p<0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, model regresi secara keseluruhan signifikan. Artinya, pengalaman kerja, beban kerja, dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama mempunyai kemampuan menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil ini mendukung H4.

H. Pengujian Hipotesis

Tabel X. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hipotesis	Sig.	Keputusan
H1: Pengalaman kerja → kinerja	0,654	Ditolak
H2: Beban kerja → kinerja	0,001	Diterima
H3: Pendidikan → kinerja	0,035	Diterima
H4: X1, X2, X3 → kinerja	<0,001	Diterima

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($B=-0,051$; $Beta=-0,032$; $t=-0,451$; $p=0,654$). Dengan demikian H1 ditolak. Temuan ini berarti bahwa perbedaan pengalaman kerja yang dimiliki responden belum cukup untuk menjelaskan perbedaan kinerja secara statistik. Dengan kata lain, semakin lama seseorang bekerja tidak secara otomatis diikuti peningkatan kinerja dalam konteks perusahaan yang diteliti.

Hasil tersebut menarik karena secara teoritis pengalaman dapat meningkatkan penguasaan tugas dan kemampuan memecahkan masalah. Namun, pengalaman dapat memberikan manfaat apabila pengalaman yang diperoleh relevan dengan pekerjaan, menghasilkan pembelajaran, dan terus diperbarui. Apabila pekerjaan cenderung rutin, terstandar, atau menggunakan prosedur yang sama, tambahan masa kerja dapat menghasilkan peningkatan kemampuan yang semakin kecil. Karena itu, indikator lama masa kerja perlu dibedakan dari kualitas dan relevansi pengalaman.

Temuan penelitian ini berbeda dengan Hidayat dan Wulantika [8] serta penelitian lain yang menemukan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, tingkat kompleksitas tugas, sistem pelatihan, serta cara kinerja diukur. Dalam objek penelitian ini, data menunjukkan kelompok masa kerja 5–10 tahun merupakan kelompok terbesar, sehingga variasi pengalaman mungkin belum cukup menggambarkan variasi kompetensi aktual.

Secara praktis, hasil ini mengisyaratkan bahwa perusahaan tidak sebaiknya menggunakan senioritas sebagai satu-satunya dasar menilai kompetensi. Pengalaman

perlu dikonversi menjadi kemampuan yang terukur melalui pelatihan, mentoring, rotasi tugas, pembelajaran dari kesalahan, dan evaluasi berbasis hasil. Karyawan berpengalaman juga perlu diberi kesempatan menghadapi tugas baru agar pengalaman tidak berhenti pada pengulangan rutinitas.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B=0,779$; $Beta=0,528$; $t=3,520$; $p=0,001$), sehingga H2 diterima. Nilai Beta 0,528 merupakan yang terbesar di antara prediktor dalam model. Selain itu, korelasi Pearson antara beban kerja dan kinerja mencapai 0,811 dengan $p<0,001$. Kedua hasil tersebut memberikan bukti konsisten bahwa dalam data penelitian ini beban kerja berkaitan kuat dengan kinerja.

Arah positif perlu ditafsirkan secara hati-hati. Hasil penelitian tidak berarti bahwa perusahaan harus terus menambah beban kerja agar kinerja meningkat. Yang lebih tepat adalah bahwa pada kondisi responden penelitian, tuntutan pekerjaan yang dihadapi tampaknya masih dapat direspons melalui peningkatan usaha, fokus, dan produktivitas. Beban yang menantang tetapi masih sesuai kapasitas dapat mendorong karyawan memprioritaskan tugas dan mencapai target.

Temuan ini sejalan dengan Saputra et al. [9] yang menemukan pengaruh beban kerja terhadap kinerja, tetapi harus dibaca bersama penelitian yang menunjukkan bahwa beban berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan burnout [10], [13]. Dengan demikian, hubungan positif yang ditemukan merupakan hubungan empiris pada rentang kondisi yang diobservasi, bukan bukti bahwa beban kerja tinggi selalu baik.

Implikasi praktisnya adalah perusahaan perlu mengelola beban kerja melalui pembagian tugas yang proporsional, penetapan prioritas, penyesuaian tenggat, dan evaluasi beban lembur. Beban kerja sebaiknya dipantau bukan hanya dari jumlah tugas, tetapi juga kompleksitas dan waktu penyelesaian. Jika peningkatan beban tidak diikuti sumber daya, dukungan, atau kapasitas yang memadai, hubungan positif yang ditemukan dapat berubah menjadi efek negatif.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja

Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B=0,485$; $Beta=0,323$; $t=2,148$; $p=0,035$), sehingga H3 diterima. Korelasi Pearson sebesar 0,787 dengan $p<0,001$ memperkuat adanya hubungan yang kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa pendidikan dan kesesuaian pengetahuan dengan pekerjaan merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Secara konseptual, pendidikan memberikan pengetahuan, kemampuan analitis, dan cara berpikir sistematis. Karyawan dengan dasar pendidikan yang relevan berpotensi lebih mudah memahami instruksi, prosedur, standar kualitas, dan masalah yang membutuhkan pemecahan. Hal tersebut dapat membantu meningkatkan kualitas dan ketepatan penyelesaian pekerjaan.

Hasil ini sejalan dengan Tamara et al. [7] yang menunjukkan peran tingkat pendidikan dalam kinerja. Namun, pendidikan formal tidak dapat diposisikan sebagai satu-satunya sumber kompetensi. Pendidikan perlu dilengkapi pelatihan dan pengalaman yang relevan agar pengetahuan dapat diterapkan secara efektif. Karena itu, perusahaan dapat meningkatkan manfaat pendidikan melalui penempatan sesuai kompetensi, pelatihan teknis, sertifikasi, dan pembelajaran berkelanjutan.

Temuan ini juga memiliki implikasi bagi rekrutmen. Perusahaan dapat menetapkan kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan tuntutan jabatan, tetapi tetap mengkombinasikannya dengan uji kompetensi. Pendekatan tersebut menghindari

kesalahan menilai bahwa pendidikan tinggi selalu berarti kinerja tinggi, karena efektivitas pendidikan tetap bergantung pada relevansi dan kemampuan penerapannya.

Pengaruh Simultan Ketiga Variabel terhadap Kinerja

Uji F menunjukkan ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F=46,860$; $p<0,001$). Nilai R^2 sebesar 0,681 berarti 68,1% variasi kinerja dijelaskan oleh model. Temuan ini mendukung H4 dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan fenomena multidimensional. Meskipun pengalaman kerja tidak signifikan secara parsial, variabel tersebut tetap berada dalam model yang secara keseluruhan signifikan.

Hasil simultan juga memberikan pelajaran penting dalam interpretasi penelitian. Ketidaksignifikanan pengalaman kerja tidak berarti pengalaman sama sekali tidak relevan dalam organisasi. Pengalaman dapat berfungsi sebagai bagian dari profil kompetensi yang nilainya muncul ketika dikombinasikan dengan tuntutan pekerjaan dan kapasitas pendidikan. Sebaliknya, beban kerja dan pendidikan memberikan kontribusi lebih nyata dalam model karena keduanya mempunyai koefisien dan signifikansi yang lebih kuat.

Nilai R^2 yang relatif besar menunjukkan bahwa tiga variabel ini memberikan daya jelas penting, tetapi 31,9% variasi kinerja masih berasal dari faktor lain. Faktor tersebut tidak diukur dalam penelitian ini, sehingga tidak boleh disimpulkan secara spesifik. Penelitian selanjutnya dapat menguji motivasi, lingkungan kerja, disiplin, kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau faktor lain yang relevan, tetapi penambahannya perlu didasarkan pada teori dan desain penelitian baru.

Secara manajerial, hasil ini mendukung pendekatan terpadu. Perusahaan perlu menempatkan karyawan sesuai kompetensi pendidikan, memastikan beban kerja proporsional dengan kemampuan, serta mengembangkan pengalaman melalui pembelajaran aktif. Kombinasi ketiga aspek tersebut lebih relevan daripada kebijakan yang hanya menekankan masa kerja.

Implikasi Penelitian

Implikasi teoretis penelitian ini adalah bahwa hubungan faktor sumber daya manusia dengan kinerja bersifat kontekstual. Pengalaman kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, sedangkan beban kerja dan pendidikan menunjukkan pengaruh positif signifikan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa prediktor kinerja tidak selalu menghasilkan pola yang sama pada setiap organisasi.

Implikasi praktis bagi CV. Citra Langgeng Cemerlang meliputi: (1) melakukan evaluasi beban kerja secara berkala berdasarkan jumlah, waktu, dan kompleksitas tugas; (2) mengembangkan pelatihan dan sertifikasi yang relevan; (3) memperhatikan kesesuaian pendidikan dengan jabatan; (4) menggunakan evaluasi kinerja sebagai dasar pengembangan, bukan hanya masa kerja; dan (5) melakukan monitoring kinerja secara periodik agar masalah dapat diketahui lebih awal.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap 70 responden, penelitian menyimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p=0,654$). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan ($p=0,001$) dan merupakan prediktor relatif paling kuat dalam model ($Beta=0,528$). Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan ($p=0,035$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F=46,860$; $p<0,001$) dengan $R^2=0,681$.

Perusahaan disarankan tidak menjadikan lama masa kerja sebagai satu-satunya dasar pengembangan karyawan. Pengalaman perlu diperkuat melalui pelatihan, mentoring, rotasi, dan penugasan yang memberikan pembelajaran baru. Perusahaan juga perlu menjaga beban kerja pada tingkat yang menantang tetapi tetap sesuai kapasitas, serta memperkuat kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan melalui rekrutmen dan pengembangan kompetensi. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, menggunakan pendekatan mixed methods, memperluas sampel, dan melakukan penelitian longitudinal untuk meningkatkan generalisasi.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada **Dr. H. Hidayat Syah, SE., MM., M.Si., CMA**, selaku Dosen Pembimbing I dan **Juwita Qardasi, B.Tm., MM.Par**, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan dukungan selama proses penyusunan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada manajemen dan seluruh staf **CV. Citra Langgeng Cemerlang Pasar Kemis** atas izin penelitian dan keterbukaan dalam memberikan data operasional yang diperlukan dalam penelitian ini, serta kepada **Universitas Islam Syekh-Yusuf (UNIS) Tangerang** atas dukungan sarana akademis selama pelaksanaan penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- [1] M. Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page, 2021.
- [2] M. Armstrong and S. Taylor, *Armstrong's Handbook of Management and Leadership*. Kogan Page, 2023.
- [3] R. Arumaningtyas and A. Putranto, "Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 9, no. 1, pp. 45–56, 2024.
- [4] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 26, no. 3, pp. 1–17, 2021, doi: 10.1037/ocp0000253.
- [5] J. W. Creswell and J. D. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 5th ed. SAGE Publications, 2021.
- [6] D. Darmawan and R. Mardikaningsih, "Pengaruh keterampilan interpersonal, pengalaman kerja, integritas dan keterikatan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian," *Ekonomi Keuangan Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, vol. 3, no. 2, pp. 290–296, 2021, doi: 10.47065/ekuitas.v3i2.1153.
- [7] G. Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed. Pearson Education, 2022.
- [8] N. P. D. Febriyanti and I. G. B. H. Satrya, "Peran work life balance memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 14, no. 7, pp. 496–509, 2025, doi: 10.24843/ejmunud.2025.v14.i7.p02.
- [9] R. W. Griffin, *Fundamentals of Management*, 9th ed. Cengage Learning, 2022.
- [10] I. S. Hidayat and L. Wulantika, "Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek," *Journal of Economics Management Business and Accounting*, vol. 1, no. 1, pp. 93–106, 2021, doi: 10.34010/jemba.v1i1.5023.

- [11] M. Koo and S.-W. Yang, "Likert-type scale and survey sampling in quantitative research," *Social Sciences*, vol. 10, no. 5, pp. 1–14, 2021, doi: 10.3390/socsci10050175.
- [12] P. M. Kusumawati and I. G. A. M. Dewi, "Peran stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 10, no. 3, p. 209, 2021, doi: 10.24843/ejmunud.2021.v10.i03.p01.
- [13] R. N. Lussier, *Management Fundamentals: Concepts, Applications, and Skill Development*, 8th ed. SAGE Publications, 2021.
- [14] Sari Luthfiana and Puspitorini, *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ABC*, 2024.
- [15] M. Mezaluna, M. Jurana, and A. Pattawe, "The effect of work-life balance and workload on employee performance," *International Journal of Environmental, Su*, 2025.
- [16] R. A. Noe, J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, and P. M. Wright, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education, 2021.
- [17] K. J. Nugroho, "Analisis beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar," *Otonomi*, vol. 21, no. 1, p. 156, 2021, doi: 10.32503/otonomi.v21i1.1650.
- [18] Pitriyani and Jaya, *Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, 2024.
- [19] M. R. I. Purnawan and R. A. Hidayati, "Pengaruh pengalaman kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuka Engineering Indonesia," *Jurnal Riset Manajemen*, vol. 1, no. 4, 2023, doi: 10.54066/jurma.v1i4.1050.
- [20] S. Rahayu and Dahlia, "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 6, no. 1, pp. 370–386, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.925.
- [21] S. P. Robbins and M. Coulter, *Management*. Pearson Education, 2021.
- [22] F. Saputra, A. J. Masyruroh, B. P. Danaya, S. P. Maharani, N. A. Ningsih, T. S. Ricki, G. A. M. Putri, Jumawan, and Hadita, "Determinetion kinerja karyawan: Analisis lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta," *Jurnal Riset Manajemen*, vol. 1, no. 3, pp. 329–341, 2023, doi: 10.54066/jurma.v1i3.900.
- [23] J. R. Schermerhorn, *Management*, 15th ed. Wiley, 2022.
- [24] D. C. Y. Simanjuntak, A. H. Mudrika, and A. S. Tarigan, "Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera," *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, vol. 2, no. 3, pp. 353–365, 2021, doi: 10.36418/jist.v2i3.104.
- [25] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, 2021.
- [26] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2023.
- [27] T. Suwarni, Y. N. Supriadi, and Jubaedah, "Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan mediasi workplace spirituality," *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, vol. 4, no. 5, pp. 2186–2206, 2025, doi: 10.58344/locus.v4i5.4051.
- [28] K. J. Supomo, M. Sholahuddin, and M. Isa, "Analisis pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan LAZ Solopeduli," *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, vol. 7, no. 4, pp. 1–12, 2026.

- [29] M. Syahla and D. Hermana, "Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing organisasi," *Jurnal Manajemen Strategik*, vol. 11, no. 1, pp. 1–12, 2026.
- [30] L. Tamara, B. Usman, A. Kurbani, and H. Heryati, "Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang," *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, vol. 21, no. 1, pp. 1–12, 2024.