

PENGARUH PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRAFIINDO PRIMA PERKASA KOTA TANGERANG

Ahmad Ridwan Kurnianto¹, Nurhadi², Seno Sudarmono Hadi³

¹ Universitas Bina Sarana Informatika, ahmdridwan138@gmail.com

² Universitas Bina Sarana Informatika, nurhadi.nhd@bsi.ac.id

³ Universitas Bina Sarana Informatika, senosudarmono79@gmail.com

Abstract

Human resources are an important factor in an organization to achieve goals through increased work productivity. The purpose of this study was to determine the influence of dual roles and workload on employee performance at PT. Trafoindo Prima Perkasa Tangerang City. This study uses a quantitative descriptive method with data collection techniques in the form of questionnaires distributed to 53 respondents. The results of the study indicate that dual roles have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-count value of $9.396 > t$ table 1.675. Workload also has a positive and significant effect on employee performance, indicated by a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-count value of $8.403 > t$ table 1.675. Simultaneously, leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated F value of $79.181 > F$ table 3.18 and a significance of $0.000 < 0.05$. The determination coefficient value of R^2 of 0.760 indicates that 76% of the variation in employee performance can be explained by the two independent variables, and the remaining 24% is explained by other variables outside the model.

Keywords : Dual Role, Workload, Employee Performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan melalui peningkatan produktivitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trafoindo Prima Perkasa Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarkan kepada 53 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $9,396 > t$ tabel 1,675. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $8,403 > t$ tabel 1,675. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar $79,181 > F$ tabel 3,18 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,760 mengindikasikan bahwa sebesar 76% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, dan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Peran Ganda, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagiarism checker no 1174

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Divisi ini diharapkan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Dalam mencapai tujuan tersebut, kontribusi dari setiap unit dan individu sangat dibutuhkan (Setiadi & Sudarso, 2023). Peran ganda menggambarkan kondisi dimana seseorang menjalankan dua atau lebih peran secara bersamaan. Situasi ini sering kali menimbulkan tekanan karena tuntutan dari berbagai peran yang harus dipenuhi secara bersamaan. Dalam konteks pekerjaan, peran ganda merujuk pada keadaan dimana seorang karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda dalam satu organisasi. Dalam posisi ini, seseorang tidak hanya menjalankan satu fungsi, tetapi juga memikul tanggung jawab atas berbagai peran lainnya. Dengan demikian, peran ganda adalah situasi kerja dimana seseorang harus mengemban lebih dari satu tanggung jawab secara bersamaan (Fabriansyah & Armaniah, 2023).

Fenomena ini terjadi di PT. Trafoindo Prima Perkasa Kota Tangerang, terlihat bahwa yang berkaitan dengan peran ganda karyawan seperti kemampuan mengatur waktu antar tugas, ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja, dan kemampuan untuk menyesuaikan perilaku antar peran, belum berjalan secara optimal. Sejumlah karyawan mengungkapkan bahwa perpindahan antar divisi sering kali menyebabkan mereka mengalami konflik waktu (konflik berbasis waktu). Selain itu, tekanan yang muncul di satu bagian sering terbawa ke peran lainnya, yang berdampak pada konsentrasi dan kondisi emosional mereka (konflik berbasis tekanan). Tak hanya itu, tidak semua karyawan merasa mudah dalam menyesuaikan gaya perilaku kerja antar bagian (konflik berbasis perilaku). Sejumlah karyawan mengungkapkan bahwa merasa belum bisa menyesuaikan perbedaan perilaku dari satu bagian ke bagian lainnya.

Adapun fenomena lain yang terjadi di perusahaan tersebut mengenai beban kerja yang dimana beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tampaknya belum sejalan dengan kapasitas dan kondisi kerja yang tersedia. Sejumlah karyawan menyampaikan bahwa target dan tujuan kerja yang ditetapkan oleh atasan masih terlalu tinggi jika dibandingkan dengan waktu dan sarana pendukung yang ada. Kondisi ini menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan tekanan mental atas tuntutan dari atasan mereka. Disisi lain, sejumlah karyawan menyampaikan bahwa kondisi kerja yang cepat berubah dan tidak terduga seperti seringnya perpindahan tugas, jadwal pergantian shift yang tidak tetap, informasi lembur secara tiba-tiba menjadi faktor tambahan yang memperbesar beban yang dirasakan oleh mereka. Selain itu, sejumlah karyawan menyampaikan bahwa standar kerja yang berlaku belum disosialisasikan secara merata dan konsisten di seluruh unit kerja, sehingga menimbulkan kebingungan dalam memahami proses kerja yang ingin di kerjakan. Hal ini mencerminkan adanya ketimpangan antara tingginya harapan akan produktivitas dan kesiapan karyawan, baik dari segi fisik, mental, dan sistem kerja yang mendukung.

Kedua fenomena ini memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan. Apabila peran ganda tidak dikelola dengan baik, karyawan dapat mengalami stres berkepanjangan yang mengganggu produktivitas. Demikian pula, beban kerja yang terlalu tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai akan menghambat pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk merancang strategi yang seimbang, seperti pengaturan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas kerja, dan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), agar kinerja karyawan tetap optimal. Hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja tinggi, guna menghasilkan hasil maksimal dan mencapai tujuan perusahaan (Astuti & Muhammad Richo Rianto, 2023).

2. KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tambunan & Pandiangan, 2024 menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan berbagai mekanisme formal dalam organisasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa potensi manusia yang dimiliki perusahaan dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi.

Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beuteull dalam (Maulidia, 2023), peran ganda adalah bentuk konflik antar peran, dimana dua atau lebih peran menuntut perhatian yang sama secara bersamaan.

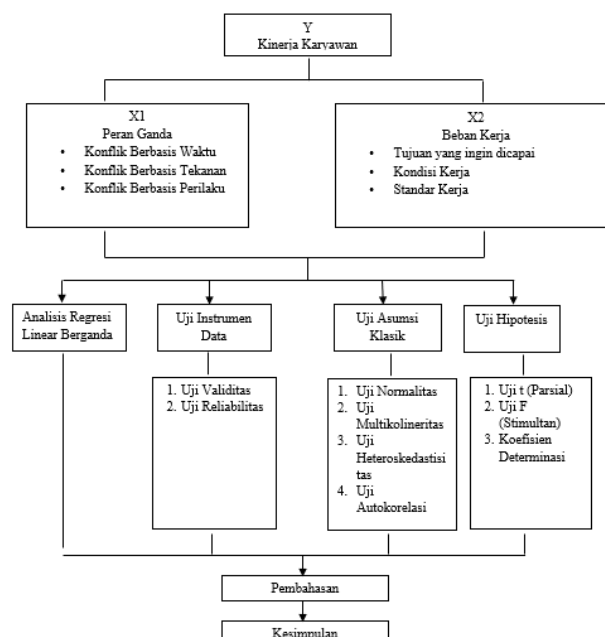
Beban Kerja

Menurut (Putri et al., 2024) beban kerja yaitu merujuk pada sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan potensi yang mereka miliki.

Kinerja Karyawan

Menurut (Widiyasari & Padmantyo, 2023), kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini diukur berdasarkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam kurun waktu tertentu.

Kerangka Berpikir



Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil penelitian ini, diduga bahwa peran ganda (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Trafoindo Prima Perkasa. Selain itu, beban kerja (X2) juga memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan (Y) di perusahaan tersebut.

Hipotesis

Peran Ganda

H₀: Tidak terdapat bahwa Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trafoindo Prima Perkasa Kota Tangerang.

H₁: Terdapat bahwa Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trafoindo Prima Perkasa Kota Tangerang.

Beban Kerja

H₀: Tidak terdapat bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trafoindo Prima Perkasa Kota Tangerang.

H₂: Terdapat bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trafoindo Prima Perkasa Kota Tangerang.

Kinerja Karyawan

H₀: Tidak Terdapat bahwa Peran Ganda dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trafoindo Prima Perkasa Kota Tangerang.

H₃: Terdapat bahwa Peran Ganda dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trafoindo Prima Perkasa Kota Tangerang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang melibatkan pengumpulan data numerik dan penggunaan teknik analisis untuk menguji hipotesis, memahami hubungan antar variabel, dan menarik kesimpulan yang berdasar (Candra Susanto et al., 2024). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan melalui tautan google formulir. Variabel independen dalam penelitian ini adalah peran ganda dan beban kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja, kuesioner tersebut digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan terkait ketiga variabel tersebut (Rahmanita, 2022).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan peluang untuk dijadikan sampel penelitian. Dimana populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Trafoindo Prima Perkasa Kota Tangerang. Populasi ini berfokus di divisi produksi PL 1 yaitu sebanyak 53 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket dan kuesioner dengan skala likert.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dari para responden. Berikut merupakan hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan/Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Peran Ganda (X1)	X1.1	0,762	0,270	Valid
	X1.2	0,779	0,270	Valid
	X1.3	0,721	0,270	Valid
	X1.4	0,789	0,270	Valid
	X1.5	0,704	0,270	Valid
	X1.6	0,747	0,270	Valid
	X1.7	0,880	0,270	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,797	0,270	Valid
	X2.2	0,868	0,270	Valid
	X2.3	0,824	0,270	Valid
	X2.4	0,710	0,270	Valid
	X2.5	0,791	0,270	Valid
	X2.6	0,785	0,270	Valid
	X2.7	0,722	0,270	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,778	0,270	Valid
	Y2	0,805	0,270	Valid
	Y3	0,797	0,270	Valid
	Y4	0,754	0,270	Valid
	Y5	0,772	0,270	Valid
	Y6	0,813	0,270	Valid
	Y7	0,812	0,270	Valid
	Y8	0,821	0,270	Valid
	Y9	0,750	0,270	Valid
	Y10	0,766	0,270	Valid

	Y11	0,825	0,270	Valid
	Y12	0,804	0,270	Valid
	Y13	0,829	0,270	Valid

Sumber: Data Olahan 2025

Hasil uji validitas untuk Peran Ganda (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai r hitung > dari nilai r tabel, yaitu 0,270. Sehingga pernyataan dalam semua indikator variabel adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban dari kuesioner. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Koefisien Realibilitas	Keterangan
Peran Ganda (X1)	0,884	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,884	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,934	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2025

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel peran ganda (X1), beban kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha diatas 0,06. Nilai cronbach alpha dari variabel peran ganda (X1) sebesar 0,884, variabel beban kerja (X2) sebesar 0,884, variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,934. Sehingga pernyataan seluruh variabel dalam penelitian ini terbukti reliabel, sehingga setiap pernyataan yang digunakan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji dilakukan dengan membandingkan signifikansi (sig) dari setiap variabel. Jika nilai sig lebih dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

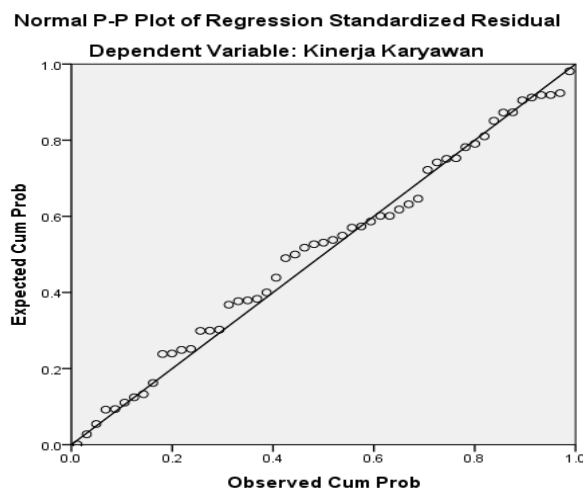
		Unstandardized Predicted Value
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52.4339623
	Std. Deviation	4.44699280
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.060
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.669
Asymp. Sig. (2-tailed)		.763

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan (2025)

Hasil uji normalitas pada tabel diatas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,763 yang $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data populasi berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Data Plot

Sumber : Data Olahan 2025

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot yang terdapat pada gambar diatas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa P-Plot menghasilkan garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa pola tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolineritas dapat dideteksi melalui nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Adapun hasil uji multikolineritas ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.910	3.320		3.287	.002		
1 Peran Ganda	.797	.085	.651	9.396	.000	1.000	1.000
Beban Kerja	.682	.081	.582	8.403	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2025

Hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa variabel peran ganda (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 1,000 (> dari 0,10), dan nilai VIF sebesar 1,000 (kurang dari 10,00). Begitu pula dengan variabel beban kerja (X2), yang memiliki nilai tolerance 1,000 (> dari 0,10) dan nilai VIF (kurang dari (10,00). Dengan demikian, hasil dari kedua variabel tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolineritas dalam uji ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui untuk memastikan bahwa model regresi yang dibangun tidak menunjukkan pola varian dan residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Sehingga model regresi dapat dianggap baik jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan menggunakan metode uji Glejser, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

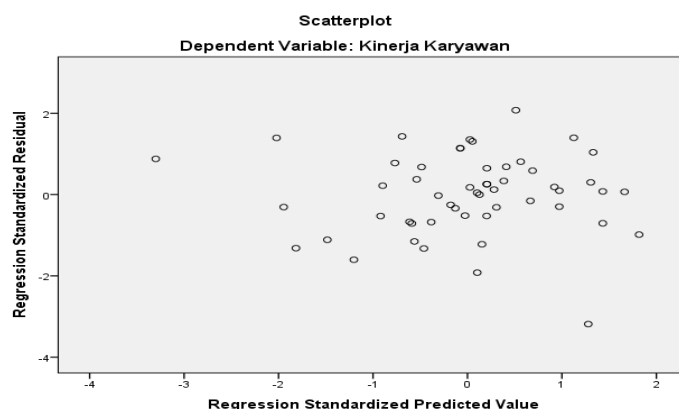
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.478	2.085		1.668	.102
1 Peran Ganda	.002	.053	.006	.045	.964
Beban Kerja	-.059	.051	-.160	-1.149	.256

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Olahan 2025

Hasil diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen nilai absolut residual. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,102 yang > dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi yang diperlukan. Hasil uji heteroskedastisitas berikutnya juga ditampilkan melalui pada gambar diagram scatter plot berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Data Scatter Plot

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik pada diagram sebar tersebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka) pada sumbu Y. Pola sebaran ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memahami hubungan antara 2 variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama dalam sebuah model regresi. Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda:

Tabel 5 Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.910	3.320		3.287	.002
Peran Ganda	.797	.085	.651	9.396	.000
Beban Kerja	.682	.081	.582	8.403	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2025

Hasil analisis regresi linear berganda yang tercantum pada tabel coefficients, menunjukkan adanya hubungan antar variabel peran ganda (X1) dan beban kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

HIPOTESIS

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah 2 variabel independen, memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini didasarkan pada perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Berikut merupakan hasil dari uji t yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.910	3.320		3.287	.002
1 Peran Ganda	.797	.085	.651	9.396	.000
Beban Kerja	.682	.081	.582	8.403	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2025

Pada tabel diatas variabel Peran Ganda (X1) memiliki nilai thitung sebesar 9,396 dan nilai signifikansi 0,000, untuk variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar 8,403 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut < 0,05, maka variabel X1 dan variabel X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y secara parsial.

Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah 2 variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini didasarkan pada perbandingan antara nilai f hitung dengan nilai ftabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Berikut merupakan hasil dari uji f yaitu:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1028.339	2	514.169	79.181	.000 ^b
	Residual	324.680	50	6.494		
	Total	1353.019	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Peran Ganda

Sumber: Data Olahan 2025

Hasil uji pada tabel diatas, diperoleh nilai fhitung sebesar 79,181 > ftabel 3,18 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05, maka model regresi tersebut berpengaruh signifikan secara simultan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (X1 dan X2). Semakin tinggi nilai R2, maka semakin baik model regresi dalam menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada variabel Y. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.750	2.548

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Peran Ganda

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2025

Hasil pengujian koefisien determinasi yang ditampilkan, diketahui bahwa variabel peran ganda (X1) dan beban kerja (X2) nilai R² sebesar 0,760 atau setara dengan 76% variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan (Y). Selain itu, nilai adjusted R² sebesar 0,750 menunjukkan bahwa meskipun dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel prediktor dalam model, nilai R² tetap tinggi. Hal ini menandakan bahwa model regresi ini cukup stabil dan valid, bahkan setelah memperhitungkan jumlah variabel independen yang digunakan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT Trafoindo Prima Perkasa, dapat disimpulkan bahwa Peran Ganda (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji parsial menunjukkan Peran Ganda berkontribusi sebesar 70% terhadap variasi kinerja, sedangkan Beban Kerja berkontribusi lebih besar yaitu 76%, dengan keduanya memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji simultan memperkuat bahwa kedua variabel ini bersama-sama memengaruhi kinerja secara signifikan, ditunjukkan oleh nilai Fhitung 79,181 > Ftabel 3,18 dan R² sebesar 0,760 atau 76%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Peran Ganda dan Beban Kerja, dengan Beban Kerja menjadi faktor dominan dibandingkan Peran Ganda.

REFERENSI

- Astuti, D., & Muhammad Richo Rianto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2), 0-6. <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>
- Fabriansyah, N., & Armaniah, H. (2023). Pengaruh Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kharisma Reksa Pratama. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 121-133. <https://doi.org/10.56127/jekma.v2i3.972>
- Maulidia, M. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan PT. Renalmed Tiara Utama*. 84-95.
- Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 22(1), 69-74. <https://doi.org/10.31294/jp.v22i1.21451>
- Setiadi, A. E., & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kredit Pintar Indonesia. *Perkusi*, 3(4), 534-551.
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650-658. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>
- Widiyarsari, E., & Padmantyo, S. (2023). *PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YUPIINDO JELLY GUM KARANGANYAR*. 7(2), 1245-1257.