

PENGARUH PELATIHAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRAMUSAPA PADA PT TRANSJAKARTA

Naurah Rahadatul Aisy¹⁾, H. Fikriah²⁾, Ratih Ayu Sekarini³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Islam Jakarta

email: naurahra19@gmail.com

Abstract

This study aims to test and analyze the Influence of Training and Workload on the Performance of Pramusapa Employees at PT Transjakarta. To analyze the influence between independent variables and dependent variables. With the independent variables being Training and Workload, while the dependent variable is Employee Performance, using a quantitative approach. Data collection was carried out using random sampling techniques. The total population was 1,554 Pramusapa at PT Transjakarta and the population was 462 Pramusapa in Corridors 5, 9, 10, and 11. A sample of 85 was taken using the Slovin formula with a margin of error of 10%. Data distribution using a questionnaire via Google Form and data testing was carried out using SmartPLS version 4.1. The results of the R Square value is 0.674, which means that the influence of the independent variable on the dependent variable is 67.4% and the remaining 32.6% is influenced by other variables outside the model studied by the author. The results of this study state that: (1) Training and Workload have an effect on Employee Performance; (2) Training has an effect on Employee Performance; (3) Workload has an effect on Employee Performance.

Keywords: Training, Workload, Employee Performance, Pramusapa

PENDAHULUAN

PT Transjakarta sebagai penyedia layanan transportasi publik terbesar di DKI Jakarta mengalami peningkatan signifikan dalam jumlah pelanggan, mencapai 371,4 juta penumpang sepanjang tahun 2024. Peningkatan ini merupakan hasil dari berbagai inovasi layanan, mulai dari integrasi moda, digitalisasi informasi, hingga perbaikan kualitas pelayanan. Dalam mendukung hal tersebut, peran pramusapa sebagai petugas layanan pelanggan di lapangan menjadi krusial karena mereka berinteraksi langsung dengan masyarakat. Sebagai garda terdepan dalam interaksi langsung dengan pelanggan pramusapa dituntut memiliki kompetensi yang memadai agar dapat memberikan pelayanan optimal. Hal ini tidak hanya mendukung kepuasan pelanggan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Untuk memastikan pelayanan yang optimal, PT Transjakarta menyelenggarakan pelatihan seperti *Hero Services Hero*, yang mencakup materi tentang informasi rute, pengecekan riwayat kartu uang elektronik (KUE), Kartu Layanan Gratis (KLG), pin perista, lost and found, layanan ramah disabilitas, informasi bagi wisatawan asing, dan Pos Sahabat Perempuan dan Anak (Pos SAPA). Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pramusapa dalam menghadapi beragam situasi di lapangan. Namun demikian, permasalahan yang muncul adalah sejauh mana pelatihan tersebut relevan dan efektif dalam mendukung kinerja pelayanan Pramusapa di lapangan. Masih ditemukan adanya variasi dalam kualitas pelayanan yang diberikan, mulai dari ketidaksiapan dalam menangani keluhan hingga kurangnya informasi yang disampaikan kepada

pelanggan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada pelatihan yang diberikan kepada Pramusapa, guna mengevaluasi kontribusinya terhadap peningkatan kualitas pelayanan serta kesiapan dalam menghadapi berbagai situasi kerja.

Selain pelatihan, beban kerja menjadi variabel penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks operasional Transjakarta, Pramusapa kerap menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi akibat tuntutan layanan, sistem kerja shift yang dinamis, paparan cuaca ekstrem, dan interaksi sosial yang kompleks dengan ribuan pengguna layanan setiap harinya. Kondisi ini dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja Pramusapa. Beban kerja yang tidak dikelola secara proporsional dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan kerja, bahkan potensi *burnout*.

Berangkat dari fenomena tersebut, pelatihan yang kurang tepat sasaran dan beban kerja yang berlebih dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan pramusapa. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pramusapa pada PT Transjakarta dianggap penting untuk memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan pramusapa. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen, yaitu pelatihan dan beban kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan pramusapa PT Transjakarta, dengan harapan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor transportasi publik. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan pelatihan yang lebih efektif serta sistem kerja yang lebih berimbang guna meningkatkan performa layanan dan kepuasan pelanggan secara berkelanjutan.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan menurut (Fikriah & Yulia, 2024) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Afandi, 2021) kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum, moral, dan etika. Serta, menurut (Riyanto et al., 2025) kinerja adalah kombinasi dari efektivitas dengan efisiensi pada saat melakukan tugas pokok pekerjaan anda.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Muliayah, 2020) antara lain : 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Tanggung jawab; 4) Kerjasama; 5) Inisiatif.

Pelatihan

Pelatihan menurut (Sekarini, 2025) pelatihan berfokus pada pemberian pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka saat ini. Selain itu menurut (Gustiana, 2022) pelatihan juga dapat diartikan sebagai kesempatan yang diberikan oleh suatu organisasi guna meningkatkan keterampilan kerja karyawannya. Pelatihan mencakup pengajaran bagi karyawan, baik yang baru maupun lama, agar mereka memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam pekerjaannya (Mon & Mulyadi, 2021).

Menurut (Lestari, 2023) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan, yaitu : 1) Tujuan dan sasaran; 2) Instruktur pelatihan; 3) Materi pelatihan; 4) Metode pelatihan; 5) Peserta pelatihan.

Beban Kerja

Beban kerja menurut (Fikri & Wahyudi, 2024) beban kerja adalah jumlah jam kerja yang dihabiskan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja sebagai serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dalam periode tertentu (Illyasa, 2023). Serta menurut (Maulia et al., 2024) beban kerja merujuk pada kemampuan kerja yang melibatkan tugas-tugas yang memerlukan tekanan fisik dan mental pada setiap karyawan dan harus diselesaikan.

Menurut (Budiasa, 2021) indikator-indikator berikut dapat mengidentifikasi beban kerja karyawan : 1) Target yang harus dicapai; 2) Kondisi pekerjaan; 3) Penggunaan waktu kerja; 4) Standar pekerjaan.

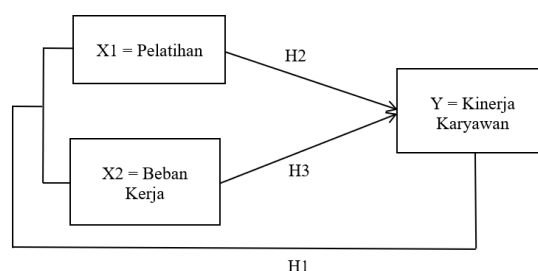
Hipotesis

H₁ = Pelatihan dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ = Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ = Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar 1. Kerangka Hipotesis



METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan cara melakukan pengukuran, di mana peneliti menggunakan instrumen penelitian dalam proses pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2022). Sumber data yang digunakan ialah data primer berupa observasi, wawancara, dan kuesioner menggunakan *Google Form*. Untuk data sekunder berupa dokumen dari PT Transjakarta.

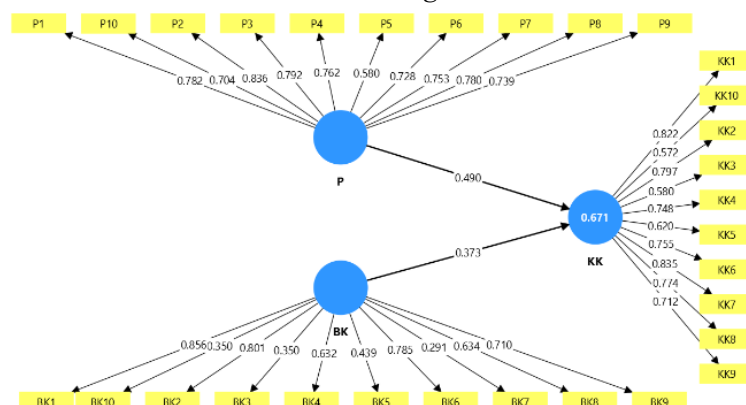
Populasi karyawan Pramusapa di PT Transjakarta berjumlah 1.554 orang. Penelitian ini menerapkan pendekatan studi kasus pada Koridor 5, 9, 10, dan 11 dengan jumlah karyawan Pramusapa sebanyak 462 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan metode *random sampling* (Sugiyono, 2022). Jumlah sampel ditetapkan melalui perhitungan menggunakan rumus *Slovin* dengan *margin of error* 10%, sehingga diperoleh 85 Pramusapa sebagai responden yang berasal dari Koridor 5, 9, 10, dan 11 PT Transjakarta. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1, dengan metode SEM-PLS yaitu *Outer Model* dan *Inner Model*.

HASIL DAN DISKUSI

Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Gambar 2. Nilai *Outer Loading* Sebelum Eliminasi



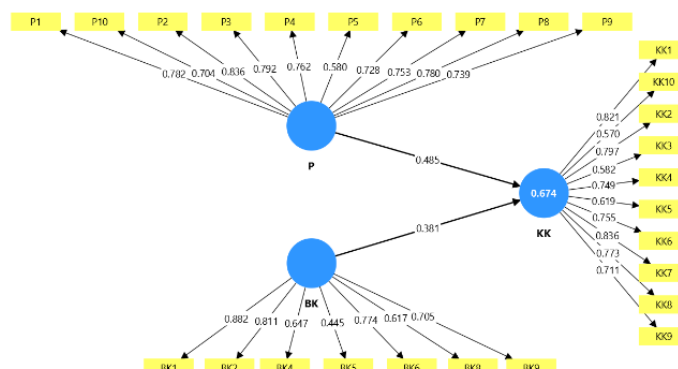
Tabel 1. Nilai *Outer Loading* Sebelum Eliminasi

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.822	Valid
	KK2	0.797	Valid
	KK3	0.580	Valid
	KK4	0.748	Valid
	KK5	0.620	Valid

	KK6	0.755	Valid
	KK7	0.835	Valid
	KK8	0.774	Valid
	KK9	0.712	Valid
	KK10	0.572	Valid
Pelatihan (X1)	P1	0.782	Valid
	P2	0.836	Valid
	P3	0.792	Valid
	P4	0.762	Valid
	P5	0.580	Valid
	P6	0.728	Valid
	P7	0.753	Valid
	P8	0.780	Valid
	P9	0.739	Valid
	P10	0.704	Valid
Beban Kerja (X2)	BK1	0.856	Valid
	BK2	0.801	Valid
	BK3	0.350	Tidak Valid
	BK4	0.632	Valid
	BK5	0.439	Valid
	BK6	0.785	Valid
	BK7	0.291	Tidak Valid
	BK8	0.634	Valid
	BK9	0.710	Valid
	BK10	0.350	Tidak Valid

Berdasarkan tabel tersebut, nilai standar untuk uji validitas konvergen yaitu > 0.70 , maka nilai *outer loading* < 0.70 di eliminasi dari model (Hair et al., 2022). Namun, menurut (Setiabudhi et al., 2025) nilai < 0.70 masih dapat diterima jika nilai *outer loading* > 0.40 dan dengan syarat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0.50 . Pada tabel, indikator BK3 (0.350), BK7 (0.291), dan BK10 (0.350) tidak memenuhi syarat standar validitas konvergen, untuk itu harus dilakukan eliminasi terhadap nilai dari indikator tersebut.

Gambar 3. Nilai *Outer Loading* Setelah Eliminasi



Tabel 2. Nilai *Outer Loading* Sebelum Eliminasi

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.821	Valid
	KK2	0.797	Valid
	KK3	0.582	Valid
	KK4	0.749	Valid

		KK5	0.619	Valid
		KK6	0.755	Valid
		KK7	0.836	Valid
		KK8	0.773	Valid
		KK9	0.711	Valid
		KK10	0.570	Valid
	Pelatihan (X1)	P1	0.782	Valid
		P2	0.836	Valid
		P3	0.792	Valid
		P4	0.762	Valid
		P5	0.580	Valid
		P6	0.728	Valid
		P7	0.753	Valid
		P8	0.780	Valid
		P9	0.739	Valid
		P10	0.704	Valid
	Beban Kerja (X2)	BK1	0.882	Valid
		BK2	0.811	Valid
		BK4	0.647	Valid
		BK5	0.445	Valid
		BK6	0.774	Valid
		BK8	0.617	Valid
		BK9	0.705	Valid

Pada tabel diatas, nilai *outer loading* yang tidak valid atau di bawah 0.40 harus dilakukan eliminasi. Sehingga, nilai-nilai *outer loading* di atas dipertahankan karena memenuhi syarat memiliki nilai > 0.40 . Dengan ini, semua indikator pada variabel kinerja karyawan (Y), pelatihan (X1), dan beban kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3. Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	0.529	Valid
Pelatihan (X1)	0.560	Valid
Beban Kerja (X2)	0.504	Valid

Untuk memastikan validitas konvergen, nilai Average Variance Extracted (AVE) perlu diperhatikan dengan ketentuan > 0.50 . Berdasarkan hasil perhitungan, nilai-nilai AVE pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.529, pelatihan (X1) sebesar 0.560, dan beban kerja (X2) sebesar 0.504. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen dan dinyatakan valid.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4. Nilai HTMT (*Heterotrait-Monotrait*)

Variabel	Beban Kerja (X2)	Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Beban Kerja (X2)			
Pelatihan (X1)	0.888		
Kinerja Karyawan (Y)	0.868	0.831	

Kriteria pengujian validitas diskriminan menggunakan nilai HTMT (Heterotrait-Monotrait) adalah nilai di bawah 0.90. Seluruh pasangan variabel dalam penelitian ini memiliki nilai HTMT yang berada di bawah batas tersebut, yaitu antara beban kerja (X2) terhadap pelatihan (X1) sebesar 0.888, beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.868, dan pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.831. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengujian validitas diskriminan melalui nilai HTMT telah memenuhi syarat yang ditetapkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	0.898	Reliabel
Pelatihan (X1)	0.913	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.827	Reliabel

Pada tabel nilai *Cronbach's Alpha*, seluruh variabel memiliki nilai > 0.70 . Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dinyatakan layak untuk digunakan dalam proses pengujian lebih lanjut.

Tabel 6. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	0.906	Reliabel
Pelatihan (X1)	0.925	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.863	Reliabel

Merujuk pada tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai > 0.70 , yang mengindikasikan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat kelayakan yang tinggi.

Analisis Deskriptif

Tabel 7. Analisis Deskriptif

Butir Pernyataan	Rata - rata	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
KK1	4.647	3.000	5.000	0.525
KK2	4.541	3.000	5.000	0.643
KK3	4.506	1.000	5.000	0.746
KK4	4.541	3.000	5.000	0.565
KK5	4.624	3.000	5.000	0.531
KK6	4.541	3.000	5.000	0.624
KK7	4.612	3.000	5.000	0.576
KK8	4.706	3.000	5.000	0.481
KK9	4.541	3.000	5.000	0.624
KK10	4.718	3.000	5.000	0.500
JP1	4.553	3.000	5.000	0.660
JP2	4.506	2.000	5.000	0.680
JP3	4.529	3.000	5.000	0.625
JP4	4.424	3.000	5.000	0.726
JP5	4.412	1.000	5.000	0.816

JP6	4.435	2.000	5.000	0.694
JP7	4.459	3.000	5.000	0.678
JP8	4.541	3.000	5.000	0.543
JP9	4.341	2.000	5.000	0.695
JP10	4.612	3.000	5.000	0.596
BK1	4.376	2.000	5.000	0.668
BK2	4.506	3.000	5.000	0.606
BK4	4.129	1.000	5.000	0.918
BK5	4.341	1.000	5.000	0.952
BK6	4.647	3.000	5.000	0.547
BK8	4.329	3.000	5.000	0.709
BK9	4.400	3.000	5.000	0.636

Berdasarkan tabel deskriptif, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item KK10 (4.718) yang menunjukkan bahwa pernyataan “Saya terus belajar dan meningkatkan pemahaman saya tentang layanan Transjakarta agar dapat memberikan informasi yang lebih akurat kepada pelanggan” Pramusapa sangat setuju terkait pernyataan tersebut. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item BK4 (4.129), yang mengindikasikan adanya persepsi yang rendah tentang “Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan memadai untuk mendukung penyelesaian tugas dengan baik”.

Nilai standar deviasi tertinggi tercatat pada item BK5 (0.952), yang menunjukkan adanya variasi atau penyebaran jawaban yang cukup tinggi dari Pramusapa, tentang “Saya merasa fisik dan mental saya mampu dalam bekerja”, sedangkan standar deviasi terendah terdapat pada item KK8 (0.481), yang menunjukkan persepsi Pramusapa yang relatif seragam terhadap pernyataan “Saya saling membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan bantuan”, di mana mayoritas Pramusapa memberikan tanggapan Sangat Setuju.

Secara umum, nilai rata-rata seluruh item berada di atas angka 4.0, yang menunjukkan bahwa mayoritas Pramusapa memberikan penilaian yang positif terhadap pernyataan-pernyataan yang disampaikan dalam kuesioner.

Inner Model

Latent Variable Correlations

Tabel 8. Nilai *Latent Variable Correlations*

	Beban Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X1)
Beban Kerja (X2)	1.000	0.767	0.796
Kinerja Karyawan (Y)	0.767	1.000	0.788
Pelatihan (X1)	0.796	0.788	1.000

Pada hasil pengolahan uji korelasi variabel laten, diperoleh nilai korelasi antara variabel satu dengan yang lainnya. Nilai korelasi tertinggi adalah antara variabel pelatihan dengan beban kerja sebesar 0.796. Sehingga dapat diartikan bahwa korelasi antara variabel pelatihan dengan beban kerja memiliki hubungan yang lebih kuat dibandingkan dengan hubungan antar variabel lainnya.

R-Square

Tabel 9. Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.674	0.666

Nilai *R-Square* dari pengaruh secara bersama-sama atau simultan X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0.674 dengan nilai *r-square adjusted* sebesar 0.666. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Y masuk ke dalam kategori moderat.

F-Square

Tabel 10. Nilai *F-Square*

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X1)	Beban Kerja (X2)
Kinerja Karyawan (Y)			
Pelatihan (X1)	0.265		
Beban Kerja (X2)	0.163		

Berdasarkan tabel *f-square*, nilai antara X1 terhadap Y sebesar 0.265 dan nilai antara X2 terhadap Y sebesar 0.163, kedua nilai *f-square* tersebut dinyatakan kategori sedang, yang berarti pelatihan dan beban kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Path Coefficient

Tabel 11. Nilai *Path Coefficient*

Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>T-statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
P (X1) -> KK (Y)	0.485	3.505	0.000
BK (X2) -> KK (Y)	0.381	2.610	0.009

Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (X) dengan nilai *Original Sample* sebesar 0.485, *T-statistics* sebesar 3.505 lebih besar dari nilai *t-tabel* = 0.05 (5%) = 1.989, dan *P values* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai *t-tabel* 1.989. Selain itu, untuk variabel beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *Original Sample* sebesar 0.381, *T-statistics* sebesar 2.610 lebih besar dari nilai *t-tabel* = 0.05 (5%) = 1.989, dan *P values* sebesar 0.009 yang lebih kecil dari nilai *t-tabel* 1.989.

Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R-Square* sebesar 0.674 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 67,4% dan sisa nya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan dan beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Dengan demikian, penelitian ini bisa digeneralisasikan untuk seluruh populasi karyawan Pramusapa yang ada di PT Transjakarta.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai *Path Coefficient* menunjukkan bahwa, Pelatihan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistik* 3.505 yang lebih besar dari *t-tabel* (1.989), serta nilai *p-values* 0.000 yang lebih kecil dari *t-tabel* (1.989). Nilai korelasi (*Original Sample*) sebesar 0.485 menunjukkan bahwa hubungan keduanya sebesar 48,5 %. Pelatihan yang efektif membantu Pramusapa mengembangkan keterampilan teknis dan interpersonal yang dibutuhkan untuk memberikan layanan yang responsif dan empatik, yang merupakan dua dimensi penting dalam penilaian kinerja dan kualitas layanan. Dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa Pramusapa memiliki komitmen yang tinggi untuk menerapkan hasil pelatihan di tempat kerja, sehingga Pramusapa memiliki tekad untuk meningkatkan kinerja di lapangan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang mendukung pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Harefa, 2024) pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan jika pelatihan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, dalam penelitian (Maria et al., 2025) menemukan bahwa pelatihan yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu dengan mengadakan Pelatihan yang efektif, sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai pada *Path Coefficient* menunjukkan bahwa, Beban Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai *t-statistik* 2.610 yang lebih besar dari *t-tabel* (1.989) dengan *p-values* 0.009 yang lebih kecil dari *t-tabel* (1.989). Dengan nilai korelasi (*Original Sample*) sebesar 0.381 menunjukkan bahwa hubungan tersebut sebesar 38,1%. Saat beban kerja dikelola secara efisien dan dipersepsikan secara positif oleh Pramusapa, hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa Pramusapa selalu kerja sesuai jam kerja yang sudah ditentukan, yang berarti Pramusapa memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi terhadap peraturan PT Transjakarta.

Penelitian ini sejalan dalam penelitian yang mengidentifikasi beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Noer Septiani et al., 2025) beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stress yang pada akhirnya menurunkan kinerja, namun kedisiplinan karyawan juga dapat memitigasi dampak tersebut. Dan penelitian (Ramadan & Handayani, 2024) beban kerja memberikan perhatian serius terhadap pengaturan beban kerja, baik dari segi waktu maupun tekanan, untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Sesuai hasil penelitian dari Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pramusapa pada PT Transjakarta, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Pelatihan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jika pelatihan diterapkan dengan baik, maka beban kerja yang diberikan PT Transjakarta ke Pramusapa akan lebih mudah diselesaikan secara efektif dan efisien, karena keterampilan dan kompetensi karyawan telah meningkat melalui pelatihan. Dengan begitu, pelatihan tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga membantu karyawan dalam mengelola beban kerja secara optimal.
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Semakin baik dan tepat Pelatihan yang diberikan. Maka, semakin meningkat pula kualitas pelayanan yang diberikan oleh Pramusapa.
3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap beban kerja yang diterima, seperti ketepatan target yang diberikan dan peraturan perusahaan yang turut mendukung peningkatan kinerja Pramusapa pada PT Transjakarta.

REFERENSI

- Afandi. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Kc Baturaja* Rahmad Hamidi [Darman. 19(5), 1–23.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad* (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- Fikri, M. A., & Wahyudi, W. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Work Life Balance dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan di PT Jamkrindo Cabang Kabupaten Tangerang)*. 2(4).
- Fikriah, & Yulia, H. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT IOL Indonesia*. 4(1). http://eprints.uty.ac.id/5506/1/5160211202_MICHOAPRILLINDA.pdf
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Danks, N. P. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Harefa, M. (2024). Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Dapur Four Season Bali. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 775–781. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i2.549>

- Illyasa, B. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia Pt. Sucofindo Jakarta. i*, 16–45.
- Lestari. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Maria, V., Risa, R., Kahfi, A., Fandiska, H., Fauziah, G. S., & Maudina, G. (2025). *Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Anugerah Tangkas Transportindo (ATT Group) Jakarta Barat*.
- Maulia, R. I., Adelia, D., Cahyaningsih, P. N., & Afiah, N. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai(Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja). *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 123–139.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=l8OI8E0AAAAJ&citation_for_view=l8OI8E0AAAAJ:UebtZRa9Y70C
- Mon, & Mulyadi. (2021). *Pegertian Pelatihan*. 15–37.
- Muliyah, P. et al. (2020). BAB III LANDASAN TEORI (Kinerja Karyawan). *Journal GEEJ*, 7(2), 14–35.
- Noer Septiani, I., Ismartaya, & Ayu Pramestidewi, C. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan Cisarua*. 4(3), 1634–1653.
- Ramadan, B. A., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Daerah Karanganyar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 202–215. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v3i1.1315>
- Riyanto, S., Kartawan, & Suroso, E. (2025). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Learning Culture sebagai Variabel Moderasi* (. 3.
- Sekarini, R. A. (2025). Buku Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. *Gemilang Press Indonesia, I*, 1–207. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Setiabudhi, H., Suwono, Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2025). *Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta*.