

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Media Grafika

¹Melani Puji Rahayu, ²Putri Rahatisya, ³Wida Nur Audia
^{1,2,3}Institut Manajemen Koperasi Indonesia

Alamat Surat

Email :melanipujir@gmail.com, rahatisyaputri@gmail.com, widanuraudia123@gmail.com

Article History:

Diajukan: 9 Juli 2021; Direvisi: 30 Agustus 2021; Diterima: 03 September 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. BANDUNG MEDIA GRAFIKA, 2) mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja, 3) mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan, objek penelitian ini adalah PT. BANDUNG MEDIA GRAFIKA. Sesuai dengan tujuan yg bersangkutan dengan judul yang diambil, maka metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi yang bersifat interaktif dengan karyawan dan cenderung menggunakan analisis. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja secara mental dan lingkungan yang akhirnya cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wartawan PT. Bandung Media Grafika akan memiliki beban kerja berlebih apabila mereka merasa mendapatkan desakan waktu dan tugas yang bertambah jumlahnya dari waktu yang sudah ditentukan.

Kata Kunci: PT. Bandung Media Grafika; Pengaruh beban kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) determine the effect of workload on the performance of employees of PT. BANDUNG MEDIA GRAPHIKA, 2) Knowing the Factors Affecting Workload, 3) Knowing the Factors Affecting Employee Performance and the Environment. The object of this research is PT. BANDUNG MEDIA GRAPHIKA. In accordance with the objectives concerned with the title taken, the research method that will be used in this study is a qualitative method. Qualitative research examines the perspective of participants with strategies that are interactive with employees and tend to use analysis. The data collection technique was done by interview. Based on the results of the research conducted, it shows that there is an influence of mental and environmental workload which ultimately has quite an effect on employee performance. Bandung Media Graphics will have an excessive workload if they feel that they are getting pressure on time and tasks that increase in number from a predetermined time.

Keywords: PT. Bandung Media Graphika; Effect of workload; Employee performance

1. PENDAHULUAN

Salah satu industri media massa yang ada di Indonesia adalah media surat kabar. Meskipun keberadaan media massa elektronik saat ini semakin berkembang namun surat kabar

masih menjadi media yang dicari oleh sebagian kalangan meskipun orang-orang saat ini sudah dapat mengakses berita melalui media elektronik.

Terdapat beberapa jenis media komunikasi yang telah menjadi sarana komunikasi massa, sehingga memenuhi karakteristik dari media massa tersebut. Jenis-jenis media yang memiliki karakteristik massa, yaitu di antaranya adalah pers, radio, televisi, dan sosial media yang saat ini paling mudah diakses untuk mencari berita. Dalam UU nomor 40 tahun 1999 pers nasional memiliki fungsi sebagai media informasi, media pendidikan, media hiburan, media kontrol sosial dan sebagai lembaga ekonomi. Selain itu, peranan pers juga ditegaskan dalam pasal 6 UU No. 40 tahun 1999 tentang pers di antaranya untuk memenuhi hak masyarakat untuk mengetahui, menegakkan nilai-nilai dasar demokrasi, mendorong terwujudnya supremasi hukum, HAM, serta menghormati kebhinekaan dan mengembangkan pendapat umum berdasarkan informasi yang tepat, akurat dan benar.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan karyawan yang berprestasi akan memberikan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Asinto, 2014).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusiannya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan instansi.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sebagai salah faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Tanjung, 2016).

Everly & Girdano (1980 dalam Munandar, 2001) mengemukakan beban kerja sebagai sekumpulan tugas yang harus dikerjakan di dalam pekerjaannya. Beban kerja tersebut terdiri atas beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif, pada fenomena di perusahaan ini wartawan mempersepsikan adanya beban kerja kuantitatif. Beban kerja tersebut menunjukkan bahwa individu merasa terlalu banyaknya jumlah tugas yang diberikan dengan disertai singkatnya waktu yang diberikan. Beban kerja tersebut terdiri dari desakan atau tekanan waktu dan tugas dimana wartawan memiliki *deadline* yang diharuskan cepat setiap harinya untuk memperoleh berita disertai dengan tugas yang selalu bertambah.

Beban kerja yang dipersepsi berat ini selaras dengan fenomena pada perusahaan yang memengaruhi kinerja wartawan tersebut. Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) mengemukakan bahwa prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Beban Kerja

Beban kerja menurut Tarwaka (2011:106) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Munandar (2001:381), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

a. Beban kerja sebagai tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b. Beban kerja sebagai tuntutan tugas.

Kerja *shift*/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Artadi (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut :

a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja

b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal

2.3 Kinerja Karyawan

Hasibuan (2002:160), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, Menurut Mangkunegara (2006:677) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Torang (2012:118), Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari yang dicapai oleh seorang karyawan secara individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2001:82), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu; Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerja yang dilakukan, hubungan dengan organisasi.

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan pergerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.5 Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan

a. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang

diberikan oleh perusahaan.

b. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

c. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

d. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerja sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

g. Tanggung jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.6 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuana (2009:39), Indikator kinerja karyawan terdiri dari:

a. Kuantitas

Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan

b. Kualitas

Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.

c. Personality

Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan Waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan.

2.7 Efek Kinerja

Menurut Umama (2010:101), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

a. Pencapaian Target

Pada saat karyawan dan pemimpin bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

b. Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan, semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

c. Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja karyawan tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

d. Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi karyawan.

- e. Berperilaku positif
Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada dibawah standar kinerja.
- f. Peningkatan organisasi
Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Sesuai dengan maksud dan tujuan yg bersangkutan dengan judul yang diambil, maka metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi yang bersifat interaktif dengan karyawan dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif juga dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan. Dengan demikian, penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiono, 2011). Metodologi survei tergolong metode ilmiah yang merupakan bagian dalam hal penelitian baik kuantitatif maupun kualitatif. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya. Sugiyono(2013:11).

3.2 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian PT. BANDUNG MEDIA GRAFIKA yaitu di Jl. Sekelimus Utara No.2, Batununggal, Kec. Bndung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40266

3.3 Metode Pengumpuln Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian lapangan yang berarti data primer yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya.
2. Penelitian kepustakaan yang berarti data sekunder data ang diperoleh dari data yang sudah jadi, sudh dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain.

3.4 Metode Analisi Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Metode wawancara ini hal paling utama dalam sebuah penelitian, ini bisa dilakukan secara langsung maupun virtual, yang hasilnya bisa dinyatakan dalam tulisan atau direkam.

b. Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan virtual kepada responden ataupun objek yang dituju.

4. HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala PSDM serta salah satu karyawan pada PT. Bandung Media Grafika mengenai beban kerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja secara mental dan lingkungan yang akhirnya cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Everly & Girdano, dapat diketahui bahwa beban kerja merupakan hasil dari penghayatan individu terhadap sejumlah tuntutan dalam pekerjaan, serta beban kerja yang terjadi

karena pekerjaan yang berlebih. Individu yang menghayati lingkungan pekerjaan sebagai beban kerja yang berlebih, maka individu merasa kelelahan.

Wartawan PT. Bandung Media Grafika akan memiliki beban kerja berlebih apabila mereka merasa mendapatkan desakan waktu dan tugas yang bertambah jumlahnya dari waktu yang sudah ditentukan. Apabila individu mendapatkan tuntutan pekerjaan yang berlebih maka dapat dikatakan bahwa wartawan mendapatkan pekerjaan yang menguras energi sehingga menyebabkan cadangan energi wartawan tersebut berkurang, maka dapat dikatakan bahwa wartawan tersebut mengalami kondisi kesehatan yang menurun.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich, 1994).

Berdasarkan hasil dan pembahasan semakin tinggi pemenuhan persyaratan atau target-target yang ditentukan oleh perusahaan dapat diraih oleh wartawan, artinya kinerja yang dimilikinya pun tinggi. Di dalam PT. Bandung Media Grafika ini mempunyai target yang bisa disebut dengan target generik, target tersebut mempunyai bobot yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan melakukan penilaian setiap tahunnya dengan total bobot 100%. Penilaian awal dilakukan oleh perusahaan kemudian diproses kembali pada penilaian perdepartemen, dari target penilaian perdepartemen selanjutnya melakukan penilaian masing-masing individu yang disebut dengan RKK (Rencana Kerja Karyawan), hasil penilaian yang telah dicapai akan di *tuple* oleh pemimpinnya, *tuple* tersebut akan dilakukan penilaian dari pemimpin tertinggi untuk memperoleh hasil penilaian akhir pertahunnya.

Dalam penilaian kinerja karyawan itu dilihat dari bobot pekerjaan dan perilakunya, untuk penilaian pekerjaan memperoleh bobot penilaian 70% dan untuk perilakunya memperoleh bobot penilaian 30% jika ditotalkan semua nanti akan ada standar penilaiannya, untuk target waktu penilaian kinerja karyawan tetap dengan karyawan baru itu berbeda, untuk karyawan tetap dilihat penilaiannya dalam kurun waktu satu tahun satu kali, sedangkan karyawan baru dalam penilaian dilakukan 2 kali dalam satu tahun yaitu per 6 bulan. Perusahaan mengkontrak karyawan baru selama satu tahun di lihat dari progretion nya, jika karyawan baru dalam waktu enam bulan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan tidak memenuhi atau memperoleh *progretion* maka karyawan baru tersebut bisa di *cut*, tetapi jika karyawan baru dalam waktu kurun enam bulan kinerjanya baik maka karyawan baru tersebut akan di angkat menjadi karyawan tetap.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. sebesar $0.00 < 0.05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja, tetapi beban kerja bukanlah satu-satunya variable penentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena penilaian *attitude* lebih kecil dibanding kualitas dan cara kerja.

Dalam PT. BANDUNG MEDIA GRAFIKA mempunyai bobot dalam penilaian kinerja karyawan dengan hal itu karyawan dapat menerapkan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan sedikit banyaknya akan memaksimalkan dan mengoptimalkan apa yang menjadi tugasnya.

6. SARAN

Dari hasil penelitian pada PT. BANDUNG MEDIA GRAFIKA peneliti dapat menyimpulkan:

1. Karyawan dapat membagi tugas antara media *online* dan media cetak agar tidak terjadinya beban kerja yang berlebih pada karyawan.
2. Agar terhindarnya ketidakefektifan atau kendala karyawan mengenai hal-hal yang dapat menghambat sebaiknya banyak berdiskusi dengan atasan seperti Koordinator Liputan atau Kepala SDM (Sumber Daya Manusia).
3. Saran untuk peneliti selanjutnya atau yang akan meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan lakukan wawancara kepada karyawannya.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan tidak cukup hanya meneliti pengaruh beban kerja saja namun juga determinan lain yang dirasakan oleh karyawan yang dapat mempengaruhi variabel kinerja seperti lingkungan.

7. DAFTAR PUSTAKA

- F.R.Tjiabrata., B.Lumanauw., L.O.H.Dotulong., *Pengaruh Beban Kerja* Vol.5 No.2 Juni 2017.
- Dani Praditya Setiawan *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* : Universitas Negeri Yogyakarta 2016
- Biagi, S. (2010). Media Massa. Jakarta: Salemba
- Dr, Edy Sutrisno, M.SI. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group: Jakarta
- Dr. Surya Dharma, MPA. 2005. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- S.R. Muhammad., Adolfini., G. Lumintang. *Pengaruh Lingkungan Kerja* : Vol.4 No.1 Maret 2016
- Irawati, *Analisis Pengaruh Beban Kerja Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1, Juni 2017
- Rahmawati, Aulia Hani. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Journal Administrasi
- Theresia Retno puspa Henani *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*: Yogyakarta 2018
- Sugiyono, (2009) *Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M. Si *Metode Pengumpulan data penelitian kualitatif* Malang, 9 Juni, 2011
- Bungin, M. Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.