

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANDUNG MEDIA GRAFIKA

EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BANDUNG MEDIA GRAPHICS

Melani Puji Rahayu¹, Putri Rahatisya², Wida Nur Audia³

^{1,2,3}Jurusan S1 Akuntansi Institut Manajemen Koperasi Indonesia

Email : ¹melanipujir@gmail.com, ²rahatisyaputri@gmail.com,

³widanuraudia123@gmail.com

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 : 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 GRAFIKA, 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, By 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 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 pressured for time and tasks that increase in number from the allotted time.

Keywords: Workload, Employee Performance.

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 (Asamani et al., 2015). 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 (Arip Marianti, 2021). 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 (Ryandini & Nurhadi, 2020).

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 (Saad & Shah, 2011). 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.

KAJIAN LITERATURE

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: 1) 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, 2) Beban kerja sebagai tuntutan tugas. Kerja shif/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(Siswanto et al., 2019).

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 (Fadlurrahman et al., 2021). 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 (Ganesha Rahyuda & Bagus Danendra, 2019).

METODE 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)..

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 (Khan et al., 2019). 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 energy sehingga menyebabkan cadangan energy wartawan tersebut berkurang, maka dapat dikatakan bahwa wartawan tersebut mengalami kondisi kesehatan yang menurun (Shabbir & SMM, 2017). Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tentama et al., 2019). Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Ganesha Rahyuda & Bagus Danendra, 2019)

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 di sebut dengan target generik, target tersebut mempunyai bobot yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan melakukan penilaian setiap tahunnya dengan total bobot 100% (Spagnoli et al., 2020). Penilaian awal dilakukan oleh perusahaan kemudian diproses kembali pada penilaiin 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 di lakukan penilaian dari pemimpin tertinggi untuk memperoleh hasil penilaian akhir pertahunnya (Ekowati et al., 2021).

Dalam penilaian kinerja karyawan itu di lihat dari bobot pekerjaan dan perilakunya, untuk penilaian pekerjaan memperoleh bobot penilaian 70% dan untuk perilakunya memperoleh bobot penilaian 30% jika di totalkan semua nanti akan ada standar penilaiannya, untuk target waktu penilaiaan kinerja karyawan tetap dengan karyawan baru itu berbeda, untuk karyawan tetap di lihat 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.

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 karna penilaian attitude lebih kecil dibanding kualitas dan cara kerja. Dalam PT. BANDUNG MEDIA GRAFIKA membunyai bobot dalam penilaian kinerja karyawan dengan hal itu karyawan dapat menerapkan aturan yag sudah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan sedikit banyaknya akan memaksimalkan dan mengoptimalkan apa yang menjadi tugasnya.

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 ketidak optimalan 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 karyawan nya.
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.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

- Arip Mariantio. (2021). The Effects of Workload and Work Environment on Local Police Performance: A Test of Work-related Stress' Mediating Effect. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 3(1), 159–173. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i1.390>
- Asamani, J. A., Amertil, N. P., & Chebere, M. (2015). The influence of workload levels on performance in a rural hospital. *British Journal of Health Care Management*, 21(12), 577–586. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2015.21.12.577>
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z., & Setiani. (2021). An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(1). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.1.14>
- Fadlurrahman, M. F., Amelia, T. C., & Pratminingsih, S. A. (2021). The Influence of Workload and Competence on Employee Performance. *Psychology and ...*, 58, 486–492.

<http://www.psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/2762>

- Ganesha Rahyuda, A., & Bagus Danendra, A. A. N. (2019). The Effect of Work Loads on Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *Journal of Business Management and Economic Research*, 3(8), 40–49. <https://doi.org/10.29226/tr1001.2019.147>
- Khan, T. I., Kaewsaeng-On, R., & Saeed, I. (2019). Impact of workload on innovative performance: Moderating role of extrovert. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 123–133. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7516>
- Ryandini, T. P., & Nurhadi, M. (2020). The Influence of Motivation and Workload on Employee Performance in Hospital. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (Injec)*, 5(1), 8. <https://doi.org/10.24990/injec.v5i1.276>
- Saad, S., & Shah, H. (2011). *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS Workload and Performance of Employees INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*. 256–267.
- Shabbir, B., & SMM, R. N. (2017). Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK. *Journal of Accounting & Marketing*, 06(01), 1–7. <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000214>
- Siswanto, S., Supriyanto, A. S., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. S. (2019). Does a workload influence the performance of bank employees? *Management Science Letters*, 9(5), 639–650. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.2.007>
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.

Buku :

- 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., Adolfina., 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.