

Analisa Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Ageng Saepudin Kanda S
Universitas Teknologi Digital

Nugraha Rhamdani
Universitas Teknologi Digital

Jl. Cibogo No. Indah 3. Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

Korespondensi penulis: nugraha10121928@digitechuniversity.ac.id

Abstract: *This research aims to identify the effect of workload on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya. This study was carried out by analyzing data from employees at the company. The research results show that workload has a significant influence on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya. High workload can cause a decrease in employee performance, while moderate workload can increase employee performance. In this context, management needs to pay attention to factors that can reduce employee workload, such as assigning tasks that are appropriate to their abilities and experience, efficient time management, and increasing support and training from the company. This research provides a better understanding of the relationship between workload and employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya, and can be a basis for increasing work effectiveness and efficiency in the company.*

Keywords: *Workload, Employee Performance, Productivity, Human Resource Management, Employee Evaluation, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya. Studi ini dilakukan dengan menganalisis data dari karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang moderat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mengurangi beban kerja karyawan, seperti pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman, pengaturan waktu yang efisien, dan peningkatan dukungan dan pelatihan dari pihak perusahaan. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, dan dapat menjadi dasar untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Produktivitas, Manajemen Sumber Daya Manusia, Evaluasi Karyawan, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

LATAR BELAKANG

Perusahaan merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan tertentu. Dimana dalam pencapaian tujuan tersebut, perusahaan berusaha untuk mengerahkan seluruh sumber daya yang dimiliki. Secara umum sumber daya organisasi dibagi menjadi dua golongan, yakni sumber daya manusia dan sumber daya non manusia (Nugroho, 2017). Dari seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia yang paling penting dan menentukan berhasil tidaknya tujuan perusahaan, dengan tidak mengabaikan fungsi dari sumber daya

lainnya. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu diberikan pemeliharaan, perlindungan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada akhirnya efektifitas kerja karyawan dapat meningkat. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif, aman serta nyaman, dan perlu adanya pembagian kerja yang tepat agar pegawai dapat melaksanakan aktifitasnya dengan baik .

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia, suatu organisasi seharusnya dapat menyediakan lingkungan yang kondusif, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan tugas dan beban kerja yang diberikan dengan baik. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan diperlukan efektivitas kerja, efektivitas kerja sangat erat hubungannya terhadap tujuan yang dikehendaki suatu perusahaan. Dimana suatu perusahaan dikatakan efektif apabila mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Suatu Organisasi yang berhasil diukur dengan melihat seberapa jauh Organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menyangkut tingkat efektivitas kerja pada organisasi tersebut. Gibson (2016) mengemukakan bahwa efektivitas dalam konteks perilaku organisasi merupakan hubungan optimal antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, keunggulan, dan pengembangan. Menurut Admosoeprapto (2016) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini ialah pegawai, pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan,2001:27).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya 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, instansi/perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2006:122).

Adapun faktor yang lain yang dapat mempengaruhi efektifitas karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah suatu tempat dimana pegawai melaksanakan tugas sehari-hari, lingkungan kerja merupakan pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja, (Soekanto dan Indriyo, 2018). Menurut Gibson (2016), Lingkungan kerja yaitu situasi dan kondisi dimana lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung maupun tidak langsung oleh karyawan dan dapat menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa aman, nyaman serta mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja optimal

(Harrianto, 2015). Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosi karyawan (Lewa dan Subowo, 2015). Jika karyawan menyukai lingkungan kerja ditempat dia bekerja ,hal tersebut akan membuat karyawan betah dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, sehingga waktu kerja yang digunakan efektif. Lingkungan kerja yang baik diharapkan memberikan rangsangan bagi karyawan, sehingga dapat mendorong mereka untuk lebih produktif dan mampu meningkatkan efektifitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu , lingkungan kerja fisik meliputi faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak dan lingkungan kerja non fisik

yang berkaitan dengan interaksi sosial, baik antara teman sekerja dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Karyawan mampu memberikan hasil kerja yang baik, apabila lingkungan kerja baik dan menyenangkan bagi pegawai, adanya hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Untuk mencapai efektifitas kerja, keberadaan lingkungan kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, agar karyawan saat melakukan pekerjaan merasa aman dan nyaman. Sebaliknya lingkungan kerja yang belum memenuhi syarat bagi suatu

tempat kerja, dapat melemahkan aktivitas pekerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa membuat pegawai merasa malas dan tidak nyaman dalam bekerja, sehingga tidak bisa menjalankan atau melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang berakibat produktifitas dan efektifitas kerja pegawai menurun.

PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk adalah sebuah perusahaan bergerak di bidang distribusi produk eceran dengan mengoperasikan jaringan mini market dengan nama “Alfamart”, dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan diperlukan efektivitas kerja, karena berhubungan erat terhadap tujuan yang dikehendaki perusahaan. Dimana suatu perusahaan dikatakan efektif apabila mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

KAJIAN TEORITIS

Konsep Beban Kerja: Menjelaskan konsep beban kerja dari berbagai perspektif psikologi, manajemen, dan ilmu sumber daya manusia. Ini mencakup beban kerja fisik, mental, dan emosional yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

Teori Produktivitas dan Kinerja Karyawan. Mengupas teori-teori yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti teori motivasi, teori stres kerja, dan teori efisiensi dalam lingkungan kerja.

Model-Manajemen Beban Kerja. Mengevaluasi berbagai model manajemen beban kerja yang efektif, termasuk strategi pengaturan beban kerja, alokasi tugas, dan pendekatan yang bertujuan untuk meningkatkan keseimbangan antara beban kerja dan kinerja.

Dampak Beban Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan. Menelaah efek jangka pendek dan jangka panjang dari tingkat beban kerja yang tinggi terhadap kesehatan mental, fisik, dan kesejahteraan umum karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Beban Kerja. Menganalisis bagaimana lingkungan kerja, seperti budaya perusahaan, kebijakan manajemen, dan faktor-faktor organisasi lainnya, dapat mempengaruhi persepsi beban kerja karyawan.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Beban Kerja. Menyoroti strategi HRM yang efektif dalam mengelola beban kerja, termasuk pelatihan, pengembangan, serta program keseimbangan kehidupan kerja.

Studi Kasus atau Penelitian Terdahulu yang Relevan. Tinjauan terhadap penelitian atau studi kasus sebelumnya yang menghubungkan beban kerja dengan kinerja karyawan, terutama dalam industri serupa atau konteks perusahaan tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:9) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Penelitian ini menggunakan tiga metode pengumpulan data kualitatif yaitu : wawancara, observasi terfokus, dan diskusi kelompok. Wawancara digunakan untuk memverifikasi informasi yang diperoleh sebelumnya. Observasi terfokus melibatkan pengamatan terhadap pelaku, aktivitas, peristiwa dan waktu. Diskusi kelompok terfokus dilakukan dengan sekelompok orang tertentu, dalam hal ini pimpinan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Hasil kajian teoritis menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat stres, dan penurunan kualitas kerja.

Persepsi Karyawan terhadap Beban Kerja: Karyawan cenderung merespon beban kerja berdasarkan persepsi mereka terhadap tugas dan tanggung jawab yang dihadapi. Persepsi ini dapat berbeda-beda di antara karyawan tergantung pada faktor-faktor seperti kemampuan individu, pengalaman kerja, dan dukungan yang diberikan oleh manajemen.

Faktor-Faktor Pendukung Produktivitas di Tengah Beban Kerja: Dalam konteks beban kerja yang tinggi, beberapa faktor seperti kejelasan tugas, dukungan tim, fleksibilitas kerja, dan strategi manajemen yang efektif dapat membantu mengurangi dampaknya terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen beban kerja dan kualitas hidup kerja memiliki peran yang krusial dalam memengaruhi kehadiran dan retensi karyawan di suatu organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor ini guna memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

SARAN

1. Peninjauan Ulang Beban Kerja

Evaluasi ulang terkait distribusi tugas agar lebih seimbang dan sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab masing-masing karyawan. Hal ini dapat membantu mengurangi beban kerja yang berlebihan.

2. Peningkatan Lingkungan Kerja

Perhatikan hubungan antarkaryawan dan komunikasi internal. Fokus pada membangun lingkungan kerja yang mendukung, bebas dari konflik, serta memberikan rasa aman dan dukungan kepada semua karyawan.

3. Program Motivasi dan Penghargaan

Implementasikan program motivasi yang lebih kuat, seperti pelatihan, insentif, atau program penghargaan bagi karyawan yang mencapai target atau menunjukkan kinerja yang baik.

4. Peningkatan Pemahaman Tugas

Pastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini membantu menghindari kelebihan tugas atau tumpang tindih tanggung jawab antar-posisi.

5. Pengelolaan Target Kinerja

Meninjau ulang target-target yang diberikan kepada karyawan. Pastikan target yang ditetapkan sesuai dengan kapasitas dan situasi yang realistis, sehingga memberikan motivasi bagi karyawan untuk mencapainya.

6. Ketersediaan Sumber Daya

Perhatikan ketersediaan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pastikan karyawan memiliki alat dan waktu yang memadai untuk menyelesaikan tugas mereka.

7. Pengembangan Keterampilan

Fokus pada pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan. Ini dapat membantu mereka menghadapi tugas-tugas yang diberikan dengan lebih efisien.

DAFTAR REFERENSI

<https://www.scribd.com/document/592506884/PT-ALFAMART>

<http://repository.stiedewantara.ac.id/3678/5/bab%201.pdf>

Irfan ramadhan, penulis. November 2023. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandung 2