

## Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Vania Sally Nabila<sup>1</sup> Wahyu Syarvina<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Kota Medan,  
Provinsi Sumatra Utara, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [vanciasally12@gmail.com](mailto:vanciasally12@gmail.com)<sup>1</sup> [wahyusyarvina@uinsu.ac.id](mailto:wahyusyarvina@uinsu.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Persaingan industri yang semakin ketat dizaman sekarang, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (2) Pengaruh negative dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV dan (3) Tingkat kategori karyawan dalam mengatasi beban kerja yang ada pada lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV dan memiliki kategori yang terbilang sangat baik dalam mengatasi beban kerja yang ada pada lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kinerja, Kinerja Karyawan.

### Abstract

*In today's increasingly fierce industry competition, problems are often found that can cause a company to fail. To anticipate these failures, it is necessary to have good human resources. Employees who have good performance can help the company in achieving the goals set by the company. Many factors affect employee performance including educational background that is not in accordance with the work, low employee commitment, low employee motivation, lack of employee discipline, and the high workload provided by the company. The purpose of this study was to determine: (1) The effect of workload on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (2) The negative and significant effect of workload on employee performance in the Human Resources Division at PT. Perkebunan Nusantara IV and (3) The level of employee categories in dealing with the workload that exists in the work environment. This study uses a descriptive method with a quantitative approach with an emphasis on hypothesis testing in producing a conclusion. The results of this study are the workload does not have a significant effect on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara IV and has a category that is considered very good in overcoming the workload that exists in the work environment.*

**Keywords:** Workload, Performance, Employee Performance.



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

## PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat dizaman sekarang, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009)

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (Robbins, 2011).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan. Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Karyawan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya, oleh karena itu karyawan disebut sebagai salah satu faktor penting untuk menjaga keberlangsungan perusahaan (Sutrisno, 2009). Setiap karyawan ditugaskan untuk menyelesaikan beban kerja yang ada dan setiap beban kerja yang diterima karyawan harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun mental karyawan yang menerima beban kerja tersebut agar tidak terjadi kelelahan.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai harga atau nilai dari pencapaian suatu target kegiatan (Hart, 1990). Jika harga ini terlalu tinggi dari pelaksana maka tingkat kelelahan juga tinggi. Kelelahan adalah siklus perubahan tubuh agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut atau lebih singkatnya kelelahan adalah berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh (Tarwaka, 2004). Hal ini menimbulkan terjadinya hambatan-hambatan yang menyebabkan berkurangnya nilai produktifitas.

PT Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara bidang perkebunan yang berkedudukan di Medan, Provinsi Sumatera Utara. Pada umumnya perusahaan-perusahaan perkebunan di Sumatera Utara memiliki sejarah panjang sejak zaman Belanda. Pada awalnya keberadaan perkebunan ini merupakan milik Maskapai Belanda yang dinasionalisasi pada tahun 1959, dan selanjutnya berdasarkan kebijakan pemerintah telah mengalami beberapa kali perubahan organisasi sebelum menjadi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan hasil peleburan dari tiga Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VI, Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VII, dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VIII yang berada di wilayah Sumatera Utara. Sedangkan Proyek Pengembangan PTP VI, PTP VII, dan PTP VIII yang ada diluar Sumatera Utara diserahkan kepada PTPN yang dibentuk masing-masing Provinsi.

Masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah (1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (2) Pengaruh negative dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV dan (3) Tingkat kategori karyawan dalam mengatasi beban kerja yang ada pada lingkungan kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:
  - a. Tugas (Task), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
  - b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
  - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

### **Definisi Beban Kerja**

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam Jurnal Arika (2011:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja.. seperti:
  - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).
2. Faktor Internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### Indikator beban kerja

Menurut Munandar (2010), indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus di capai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
2. Kondisi pekerjaan. Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
3. Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselsaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

### Defisini Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama" sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut". Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai. Oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan mada periode tertentu.

### Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

### **Jenis-Jenis Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi.

Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

1. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
2. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
4. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu karyawan terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2009:111) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”. Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari: 1) Efektivitas dan efisiensi. 2) Otoritas (wewenang). 3) Disiplin. 4) Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

### Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli: Menurut Simamora dalam Masram (2017:142) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
2. Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
4. Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa. Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

### Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian Pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2018)

Penelitian Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2018) berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Penelitian ini bertujuan untuk suatu kesimpulan jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi

Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan. Adapun variabel dari beban kerja ini berpengaruh sebesar 17,1% terhadap kinerja karyawan dan ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

2. Hasil Penelitian Yustina Olivia Da Silva, Pipiet Niken Aurelia, Martha Edellya (2021)

Penelitian Yustina Olivia Da Silva, Pipiet Niken Aurelia, Martha Edellya (2021), berjudul "Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores". Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kinerja karyawan melalui beban kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja da terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur.

3. Hasil Penelitian Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)

Penelitian Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) berjudul "Pengaruh Bebas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan". Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta -0,309. Nilai Sig. t  $0,001 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,623. Nilai Sig. t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Rancangan dalam penelitian ini merupakan penelitian field research yang dikelompokkan ke dalam jenis penelitian survey karena peneliti menggunakan survey dalam memperoleh data dan keterangan langsung pada obyek penelitian. Gambaran dari populasi (objek) penelitian adalah penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten

Tabanan yaitu Kantor Bupati Tabanan. Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan ini berlokasi di Jl. Pahlawan, Delod Peken, Kec. Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali 82121.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini dilakukan analisis terhadap data responden penelitian, analisis alat pengumpul data serta pengujian hipotesis – hipotesis yang diajukan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik responden. Dari hasil pengujian tersebut, penulis memberi interpretasi berdasarkan teori atau hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Sebanyak 30 kuisisioner penulis sebarkan kepada karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara IV dengan cara membagi link google form kepada karyawan. Penyebaran kuisisioner ini penulis lakukan dari tanggal 28 Februari 2022 sampai dengan 2 Maret 2022 dengan rincian sebaran seperti tersaji pada table di bawah ini:

**Tabel 1. Responden**

Jumlah responden	44
Jumlah kuisisioner disebar	44
Jumlah kuisisioner kembali	35
Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	35

Dari hasil kuisisioner yang telah didapat, terdapat perhitungan yang menggunakan perhitungan skala likert yang menggunakan skor antara 1 sampai 5 yang masing – masing skor diantaranya adalah sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), biasa saja (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Dari kuisisioner yang telah dikumpulkan, perhitungannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Data Kuisisioner**

No	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju	Sangat Setuju	Total
1		2	27	40	75	144
2			9	32	125	166
3			9	52	95	156
4		4	9	52	85	150
5	1	2	9	40	100	152
6		2	12	48	90	152
7			15	72	60	147
8		6	9	32	105	152
9	2	6	12	40	80	140
10			45	52	35	132
11		12	18	48	55	133
12		4	24	56	55	139
13			15	60	75	150
14		2	15	24	115	156
15	1	4	12	4	135	156
16	2	2	12	48	80	144
17		4	63	32	20	119

Tabel diatas merupakan hasil perhitungan jumlah responden yang menjawab kuisisioner, dari tabel diatas selanjutnya akan dihitung interpretasi skor sampai dengan tahap penyelesaian akhir yang disajikan sebagai berikut:

Y = Skor tertinggi x jumlah responden  
X = Skor terendah x jumlah responden  
Y = 5 x 35 = 175



$$X = 1 \times 35 = 5$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan interval :

Angka 0% - 19,99% = Sangat tidak baik

Angka 20% - 39,99% = Tidak baik

Angka 40% - 59,99% = Biasa saja

Angka 60% - 79,99% = Baik

Angka 80% - 100% = Sangat baik

**Tabel 3. Variabel yang diukur**

No	Variabel yang Diukur	Skor Interpretasi	Kategori
1	Kinerja karyawan dalam kehadiran tepat waktu	82,3%	Sangat baik
2	Kinerja karyawan dalam menjalankan instruksi pekerjaan	94,9%	Sangat baik
3	Kinerja karyawan dalam team work	89%	Sangat baik
4	Kinerja karyawan dalam membangun komunikasi	86%	Sangat baik
5	Pribadi karyawan yang disiplin	87%	Sangat baik
6	Pribadi karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan	87%	Sangat baik
7	Fokus karyawan dalam bekerja	84%	Sangat baik
8	Emosional karyawan dalam bekerja	87%	Sangat baik
9	Karyawan menghindari tekanan dan memilih untuk melakukan kegiatan yang menyenangkan	80%	Sangat baik
10	Tingkat rumit nya pekerjaan bagi karyawan	75%	Baik
11	Diperlukan aktifitas fisik yang berat pada karyawan dalam bekerja	76%	Baik
12	Tuntutan kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan	79%	Baik
13	Dampak dari pencahayaan ruang kerja pada kinerja karyawan	86%	Sangat baik
14	Desain dan dekorasi ruangan kerja	89%	Sangat baik
15	Keamanan di tempat kerja	89%	Sangat baik
16	Perlakuan yang adil oleh perusahaan terhadap seluruh karyawan	82%	Sangat baik
17	Suasana ditempat kerja yang jauh dari kebisingan	68%	Baik

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa: Dari hasil analisis bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena para karyawan yang bekerja dapat mengatasi beban kerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik di perusahaan. Terdapat pengaruh yang negative dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV. Hal ini dapat dikatakan bahwa jika beban kerja yang dialami rendah, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan Divisi Sumber Daya Manusia akan tinggi, sehingga berdampak baik pula pada kinerja karyawan. Dari hasil analisis didapatkan bahwa keseluruhan pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV memiliki kategori yang terbilang sangat baik dalam mengatasi beban kerja yang ada pada lingkungan kerja.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan memberikan saran untuk perbaikan yang mungkin dapat bermanfaat bagi PT Perkebunan Nusantara IV. Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah: Bagi Manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV; Ada baiknya perusahaan memahami kapasitas karyawan dalam mengurangi beban kerja yang dirasakan dengan memperhatikan kompleksitas pekerjaan, menyesuaikan jam kerja terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab diluar pekerjaan, memberi kesempatan untuk mengembangkan diri, memberikan tugas yang dapat menstimulasi pribadi karyawan melalui keterampilan yang dimiliki dan mendukung karyawan dalam membentuk lingkungan

sosial yang sehat terhadap sesama pekerja. Bagi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV: Disarankan agar memperhatikan kapasitas dan kemampuan diri dalam bekerja, karena semakin dipaksa kemampuan individu maka beban kerja semakin besar dan menyebabkan tingkatan stress yang dirasakan semakin tinggi. Untuk itu, ada baiknya bila karyawan memiliki keberanian untuk mengajukan usul dan bersikap terbuka kepada perusahaan agar tidak terjadi apa yang disebut dengan eksploitasi pekerjaan yang dialami. Ada baiknya untuk lebih meningkatkan kinerja agar kedepannya dapat menerima *reward* dari perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aster, A. A., Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2 Nomor 2 April 2014
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7).
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 4.
- Lailan Rahmadani Harahap (2017). Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Sortasi dan Pengepakan Menggunakan Metode Work Sampling dan Nasa-TLX di PTPN III Kebun Rantau Prapat.
- Kadek Ferrania Paramitadewi (2017). Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6.
- Rusda Irawati, Dini Arimbi Carrollina (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1
- Yustina Olivia Da Silva, Pipiet Niken Aurelia, Martha Edellya (2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, Vol 12, No 1.