

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV(Persero)

Effect of Workload on Employee Performance in Terminal Petikemas Makassar Pelindo IV (Persero)

Deswita Maharani¹, Hasnawi Haris², Muh. Rizal S³, Andi Sirajuddin Saleh⁴, Andi Aslinda⁵

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum,
Universitas Negeri Makassar

Email: deswitam28@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui : (1) Beban Kerja pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero), (2) Kinerja Karyawan pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero), (3) Pengaruh Beban Kerja pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif jenis penelitian deskriptif dengan populasi penelitian sebanyak 125 karyawan dan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 karyawan. Dari hasil pengolahan data untuk variabel beban kerja diperoleh nilai 79,4 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero) IV masuk dalam kategori tinggi. Hasil pengolahan data untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai 81,1 persen maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Karyawan pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero) masuk dalam kategori sangat tinggi. Dari hasil analisis koefisien korelasi maka diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,721, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berkorelasi dengan tingkat korelasi kuat/tinggi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero).

Kata kunci : Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) Workload at Makassar Container Terminal PT. Pelindo IV (Persero), (2) Employee Performance at Makassar Container Terminal PT. Pelindo IV (Persero), (3) Effect of Workload on Makassar Container Terminal PT. Pelindo IV (Persero). This study uses a quantitative approach with a descriptive research type with a research population of 125 employees and the sample in this study is 50 employees. From the results of data processing for the workload variable obtained a value of 79.4 percent, so it can be concluded that the workload at Makassar Container Terminal PT. Pelindo IV (Persero) IV is in the high category. The results of data processing for employee performance variables obtained a value of 81.1 percent, it can be concluded that the performance of employees at Makassar Container Terminal PT. Pelindo IV (Persero) is in the very high category. From the results of the correlation coefficient analysis, the correlation coefficient is 0.721, so it can be concluded that the workload is correlated with a

strong/high correlation between workload and employee performance at the Makassar Container Terminal, PT. Pelindo IV (Persero).

Keywords: *Workload, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manusia adalah investasi utama dalam setiap perusahaan, sehingga harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu perusahaan didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan sumber daya yang paling berharga di dalam perusahaan. Hal itu diakibatkan sumber daya manusia akan menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas mustahil tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Perusahaan dalam suatu sistem yang terdiri daripada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu, memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah, jika tidak diikuti dengan kompeten sumber daya manusia akan menjadi percuma, karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Itulah sebabnya, perhatian dan pengelolaan sumber daya manusia haruslah menjadi fokus utama dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan berkerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan.

Terminal Petikemas Makassar merupakan salah satu segmen usaha yang ditawarkan oleh PT. Pelindo IV (Persero) kepada pengguna jasa kepelabuhanan khususnya jasa pelayanan petikemas. Aktivitas Terminal Petikemas yaitu bongkar muat kapal dimana potensi bahaya yang ditimbulkan perusahaan ini salah satunya adalah kemungkinan petikemas terjatuh saat dipindahkan, tertimpa petikemas atau alat berat yang digunakan pada saat proses kerja di lapangan, kelelahan pada operator Rubber Tyred Gantry yang merupakan peralatan angkat yang mempunyai ketinggian 12-14 meter oleh karena itu operator dengan posisi kerja duduk terus menerus yang dapat menyebabkan kelehan otot, karyawan dituntut agar dapat fokus dalam melakukan tugas dalam menginputan data pengiriman petikemas agar tidak mengalami kesalahan yang akan berakibat kerugian yang besar nantinya. Sebagai manusia biasa, karyawan pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero) tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi dan misi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan agar tidak menurunnya kinerja karyawan.

Menurut (Munandar, 2012), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Sedangkan

Menurut (Hannani, 2016) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut (Ahmad, 1996) beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas.

Menurut (L. P. Sinambela, 2012) sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasar maupun prosesnya. (L. P. D. Sinambela, 2011) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut (Wibowo, 2010) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan, karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik (Pio, 2015). Menurut (Mangkunegara, 2006) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah hasil kerja (baik secara kuantitas maupun kualitas) dari seorang karyawan dalam menangani tugas-tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan. Indikator dalam kinerja karyawan menurut (Christi & Dkk, 2010) ada 4 yaitu: Ketetapan Waktu, Deskripsi Pekerjaan, Kuantitas, Kualitas.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut (Lisnayetti & Hasanbasri, 2006) adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : “Beban Kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.” Kahneman dalam (Warr, 2002) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja

karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan.

METODE PENELITIAN

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu melakukan pengujian hipotesis sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti sehingga dapat diketahui ada atau tidak adanya pengaruh signifikan antara Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero). Populasi yang menjadi target penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo IV Petikemas (Persero) yang berjumlah sebanyak 125 pelanggan. Sedangkan penentuan sampel dengan menggunakan metode populasi, dimana menurut (Sugiyono, 2016), bahwa bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka perlu dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Ada beberapa pedoman penentuan jumlah sampel, salah satunya menggunakan rumus (Suharsimi, 2006) dan hasil olah data setelah menggunakan *probability random sampling* ialah 50 sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 50 karyawan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero) dalam bentuk kuesioner dan dianalisis kembali. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah Data primer dan Data sekunder. Data Primer, yaitu data diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan arsip Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero) yang berkaitan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara turun langsung ke lokasi penelitian atau penelitian lapangan dengan mencari dan memperoleh data dari para PT Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero). Metode yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Observasi, Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero). Kuesioner. Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Deskripsi data pada penelitian ini untuk memberikan gambaran atau pemaparan dari penelitian yang sudah dilakukan di lapangan. Untuk mendapatkan data tentang pokok penelitian, peneliti menggunakan instrumen berupa angket. Angket yang terdiri dari 26 butir soal berupa pertanyaan dengan lima alternatif jawaban. Dengan rincian jumlah soal untuk variabel Beban Kerja (X) ada 14 butir soal dan ada 12 butir soal untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket dengan 26 butir soal tersebut direkapitulasi atau dibuat tabulasi untuk mengetahui nilai angket berdasarkan frekuensi jawaban responden dan persentase jawaban responden pada tiap soal. Angket penelitian

disebarkan kepada 50 orang yaitu karyawan di Kantor Terminal Petikemas Makassar yang sudah terpilih sebagai sampel penelitian.

Deskripsi Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa gambaran beban kerja dapat dikatakan berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat melalui presentase dari keseluruhan variabel X yang digunakan yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan yang dinyatakan berada pada tingkat pencapaian skor (79,2%) yang termasuk kategori tinggi. Adapun rekapitulasi hasil uji presentase adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Presentase Beban Kerja

NO	Variabel	Nilai	Kategori
1	Target Yang Harus Dicapai	78,8%	TINGGI
2	Kondisi Pekerjaan	80,2%	SANGAT TINGGI
3	Penggunaan Waktu	79,6%	TINGGI
4	Standar Pekerjaan	79,2%	TINGGI
Jumlah		79,4%	TINGGI

Maka untuk indikator pertama yaitu Target Yang Harus Dicapai menunjukkan tingkat pencapaian skor (78,8%) kategori tinggi, indikator kedua yaitu Kondisi Pekerjaan menunjukkan tingkat pencapaian skor (80,2%) kategori sangat tinggi, indikator ketiga yaitu Penggunaan Waktu menunjukkan tingkat pencapaian skor (79,6%) kategori tinggi, indikator keempat yaitu Standar Pekerjaan menunjukkan tingkat pencapaian skor (79,2%) kategori tinggi.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa gambaran kinerja karyawan dapat dikatakan berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat melalui presentase dari keseluruhan variabel X yang digunakan yaitu ketetapan waktu, deskripsi pekerjaan, kuantitas, dan kualitas yang dinyatakan berada pada tingkat pencapaian skor (81,1%) yang termasuk kategori sangat tinggi. Adapun rekapitulasi hasil uji presentase adalah sebagai berikut: Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Uji Presentase Kinerja Karyawan

No	Variabel	Nilai	Kategori
1.	Ketetapan Waktu	78,6%	TINGGI
2.	Deskripsi Pekerjaan	80%	SANGAT TINGGI
3.	Kuantitas	81%	SANGAT TINGGI
4.	Kualitas	84,5%	SANGAT TINGGI
Total		81,1%	SANGAT TINGGI

Maka untuk indikator pertama yaitu Ketepatan Waktu menunjukkan tingkat pencapaian skor (78,6%) kategori tinggi, indikator kedua yaitu Deskripsi Pekerjaan menunjukkan tingkat pencapaian skor (80%) kategori sangat tinggi, indikator ketiga yaitu Kuantitas menunjukkan tingkat pencapaian skor (81%) kategori sangat tinggi, dan

indikator keempat yaitu Kualitas menunjukkan tingkat pencapaian skor (84,5%) kategori sangat tinggi.

Deskripsi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang kemudian diolah menggunakan uji regresi linear sederhana, maka dapat dikatakan bahwa analisis perhitungan persamaan regresi diperoleh nilai $a = 15,984$ dan $b = 0,589$ sehingga persamaan uji regresinya adalah $Y = a + bX$ $Y = 15,948 + 0,589X$. Berdasarkan hasil data output yang diperoleh (r^2) sebesar 0,520 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah 48 persen, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja karyawan pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero) berada pada kategori tinggi. Dapat dilihat dari data hasil penelitian skor variabel beban kerja pada indikator target yang harus dicapai sebesar 78,8 persen pada kategori tinggi yang berarti karyawan pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero) mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan yang telah diterapkan. Selain itu, indikator kondisi pekerjaan yang merupakan indikator yang paling berpengaruh berada pada kategori sangat tinggi yang memiliki skor nilai 80,2 persen. Total presentase hasil pertanyaan responden adalah 79,4 persen pada kategori tinggi dimana hasil tersebut dapat menggambarkan beban kerja yang tinggi bagi karyawan. Hal ini diperkuat oleh teori beban kerja dari (Hannani, 2016) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero) berada pada kategori Sangat Tinggi. Dapat dilihat dari data hasil penelitian skor variabel kinerja karyawan pada indikator ketepatan waktu sebesar 78,6 persen pada kategori tinggi yang berarti karyawan pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero) mampu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal. Selain itu, indikator deskripsi pekerjaan berada pada kategori sangat tinggi yang memiliki skor nilai 80 persen. Hal ini tidak lepas dari pertanyaan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan. Indikator ketiga kuantitas dengan skor 81 berada pada kategori sangat tinggi. Total presentase hasil pertanyaan responden adalah **81,1 persen pada kategori sangat tinggi** dimana hasil tersebut dapat menggambarkan kinerja karyawan yang sangat tinggi bagi karyawan. Hal ini diperkuat oleh teori kinerja karyawan dari Menurut (L. P. Sinambela, 2012) sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS menyatakan bahwa nilai korelasi atau pengaruh antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 52 persen sedangkan

sisanya 48 persen memiliki pengaruh dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh menurut (Lisnayetti & Hasanbasri, 2006), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan “Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja”. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut“.

KESIMPULAN

Beban kerja pada Terminal Petikemas Makassar, peneliti menggunakan empat indikator yaitu, aspek target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, standar pekerjaan berada pada kategori baik. Kinerja karyawan pada Terminal Petikemas Makassar, peneliti menggunakan empat indikator yaitu, ketepatan waktu, deskripsi pekerjaan, kuantitas, kualitas.berada pada kategori sangat baik. Adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Petikemas Makassar hal ini dibuktikan dari hasil analisis korelasi yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti korelasi pada interval pada kategori kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, K. (1996). *Dasar-dasar Manajemen Investasi*. Rineka Cipta.
- Christi, S. ul hasan, & Dkk. (2010). Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Academic*.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, & Konopaske. (1993). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses* (Djarkasih (ed.); 7th ed.). Erlangga.
- Hannani, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makassar. *Mirai Manajemen*.
- Lisnayetti, & Hasanbasri. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mufid, & Wahyuningtyas. (2016). Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Libraria*, 4.
- Munandar. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. D. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik*. BumiAksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.

- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Warr. (2002). *Psychology At Work. 5th Ed.* (Penguin Books (ed.)). England.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kerja*. Rajawali Pers.