

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota

*Jeky K R Rolos
Sofia A P Sambul
Wehelmina Rumawas*

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
jekyrolos@gmail.com

ABSTRACT.

The results of research conducted by t-test and also in accordance with the answers of the respondents at the Manado Branch Jiwasraya insurance company the city shows that the presence of influence between the workload against the performance of employees. From the results of the regression analysis explains that the increase or decrease in an employee's performance is not fully portrayed by the variable workload but there are other variables that affect the performance of employees. Based on research results, obtained results of workload and significant negative effect on performance of employees at PT. Asuransi Jiwasraya branch of Manado city, it is clear that if the workload increases, it will reduce the potential performance employees and otherwise declining workloads then it will increase the performance potential of the employees, with the work load as target achievement system, giving guidance and coaching against the prospective new agents until can reduce the potential performance of the employees.

Keywords : workload and work performance.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumberdaya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumberdaya manusia.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai

dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup.

Perusahaan Asuransi Jiwasraya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Kinerja Perusahaan Asuransi Jiwasraya Cabang Manado kota akan meningkat jika kinerja karyawan meningkat. Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat beban kerja yang ada di perusahaan tersebut. Melihat beban kerja seperti membuat brosur penjualan sendiri, memberi

bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sangat penting untuk dilakukan agar terciptanya suasana kantor yang menyenangkan ditandai dengan karyawan mendapat posisi yang tepat sesuai dengan kinerjanya, beban kerja yang ada juga jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Perusahaan Asuransi Jiwasraya menggunakan sistem target yang memungkinkan karyawan memiliki beban kerja. Karyawan dituntut untuk mencapai target polis asuransi yang telah ditentukan dan adanya evaluasi kerja setiap tiga bulan sekali. Di dalam bidang pemasaran ini berbeda dengan bidang-bidang lainnya sehingga sangat mengganggu kinerja mereka, artinya semakin banyak beban kerja yang muncul pada saat bekerja, semakin berkurang kinerja karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Jika banyak karyawan yang nyaman berkerja di Perusahaan Asuransi

Jiwasraya Cabang Manado Kota, maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar pada Perusahaan Asuransi Jiwasraya Manado Kota dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan perusahaan semakin bagus.

Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap Perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Intinya Pemerintah hanya akan melihat hasil dari peraturan yang telah dibuatnya jarang sekali melihat proses yang terjadi didalamnya. Untuk itu, perusahaan harus memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan yang ditentukan pemerintah dengan lebih meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai yang ada didalamnya sehingga tercipta satu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan standard yang diberikan oleh pemerintah. Kinerja maupun beban kerja sangat berpengaruh

penting bagi perusahaan. Dari uraian diatas dan melihat adanya hubungan antara Beban kerja dengan kinerja, maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang, “Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang Harus Dicapai : Pandangan

individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 4) Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki

desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Wibowo (2010:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik Pio, R. J (2015).

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa : Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah: a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. b) Perbaikan kinerja. c)

Kebutuhan latihan dan pengembangan. d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja. e) Untuk kepentingan penelitian pegawai. f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu (Robbins, 2006:260): 1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat

dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Lisnayetti dan 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 (2002:33) 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

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Korelasi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui hubungan variabel beban kerja dan variabel kinerja karyawan, sedangkan regresi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini ialah beban kerja (sebagai variabel X) dan kinerja (sebagai variabel Y). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini

dilakukan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota dengan populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan.

HASIL PENELITIAN

Dilihat dari uji validitas variabel x , semua item dinyatakan valid karena nilai item 1 sebesar 0,695, item 2 sebesar 0,469, item 3 sebesar 0,469 , item 4 sebesar 0,798, item 5 sebesar 0,771, item 6 sebesar 0,568, item 7 sebesar 0,455, item 8 sebesar 0,578, item 9 sebesar 0,630, item 10 sebesar 0,469, dimana r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,279. Begitu juga dengan variabel y semua item dinyatakan valid karena nilai item 1 sebesar 0,600 , item 2 sebesar 0,635 , item 3 sebesar 0,301 , item 4 sebesar 0,722 , item 5 sebesar 0,693 , item 6 sebesar 0,465 , item 7 sebesar 0,663 , item 8 sebesar 0,489 , item 9 sebesar 0,461 , item 10 sebesar 0,566 , dimana r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,279. Kemudian dari hasil uji reabilitas didapati bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel x sebesar 0,798 dan variabel y 0,752 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari nilai minimal Cronbach's Alpha yaitu 0,6. Untuk itu instrumen penelitiannya dapat dikatakan reliabel atau handal. Dari hasil analisis koefisien dterminan, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah

sebesar 0,171 dan apabila diubah dalam bentuk persen (%) maka nilainya menjadi 17,1% yang berarti Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 17,1% sedangkan 82,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini dan dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dengan total pengaruh sebesar 17,1%. . pengaruh positif ini bermakna ada pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil uji t, nilai t_{hitung} variable (X) sebesar 3,211. Karena nilai t_{hitung} sudah diketahui, maka langkah selanjutnya dengan membandingkan dengan t_{tabel} (tabel distribusi nilai t tabel). Adapun rumus dalam mencari t_{tabel} adalah : Nilai $a / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$, derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 52 - 2 = 50$, Nilai $0,025 \times 50$ (tabel distribusi nilai t tabel), maka didapati nilai t_{tabel} sebesar 2,009. Karena nilai t_{hitung} variabel (X) sebesar 3,211 lebih besar > nilai t_{tabel} sebesar 2,009 ,sehingga dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini yaitu tentang apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwasraya Cabang Manado kota. Pengujian hipotesis yang dilakukan

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.

Pada bagian deskripsi karakteristik responden dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan, responden berusia 32-41 tahun, responden berpendidikan terakhir Sarjana/S1, merupakan responden yang jumlahnya paling banyak atau dominan.

Dari penelitian yang telah dilakukan dan hasil dari pengolahan data dengan SPSS menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Dalam uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner yang ada merupakan data yang valid karena nilai probability (sig) lebih besar dari (α) dan semua nilai koefisien r hitung lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian, semua item angket dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Begitu juga dengan uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari variabel beban kerja dan nilai cronbach's alpha dari variable kinerja karyawan adalah lebih tinggi dari 0,6 maka

data dari variabel beban kerja dan variabel kinerja karyawan adalah data yang statusnya reliabilitas bahkan termasuk dalam posisi "reliabilitas baik".

Berdasarkan hasil koefisien korelasi dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian koefisien korelasi ini terdapat korelasi yang sedang, artinya nilai beban kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat. Jika kita melihat dari kekuatan hubungan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada pada tingkatan korelasi sedang.

Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,02. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota".

Oleh karena itu, hasil dari penelitian yang dilakukan dengan uji t dan

juga sesuai dengan jawaban dari responden pada Perusahaan Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hal ini pengaruhnya sangat kecil dan berpengaruh negatif. Pengaruh negatif ini bermakna semakin menurunnya beban kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil analisis regresi menjelaskan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja seorang karyawan tidak seutuhnya diperankan oleh variabel beban kerja melainkan ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, 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.

Saran

Karena hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu yang menjadi saran dari peneliti yaitu tetap memperhatikan beban kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Untuk mempertahankan hasil dari kinerja karyawan yang baik, sebaiknya perusahaan memperhatikan variabel lain yang menjadi pengaruh yang sangat penting bagi kinerja karyawan. Jika ada peneliti lain yang ingin meneliti tentang kinerja karyawan pada Kantor PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, ada baiknya untuk meneliti variabel lain selain variabel beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mungkin seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agripa Toar Sitepu, (2013). "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk cabang Manado", *Jurnal Emba*. Vol. 1 No.4, Hal.1123-1133.
- Cain, B. (2007). *A Review of the Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto Human System Integration Section. Canada.
- Departemen Dalam Negri. (2008) ,PerMen DamNeg No.12 tahun2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negri dan Pemerintah Daerah Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang.*Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.
- Khaerul.(2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang*: PT. Bumi Aksara
- Pio R. J. (2015). Kepemimpinan Spiritual: *Dimensi-dimensi Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Kepel Press.
- Pio R. J., Nimran, U., Alhabsji, T., dan Hamid, D. (2015) Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal DeReMa*. 10 (1):22-60
- Putra, Achmad Syukriansyah.(2012) ."Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal : 22.
- Robbins, Stephen, (2006). Perilaku Organisasi. PT Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan,Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah.Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 4. No 1.
- Warr P. (2002). *Psychology At Work*. 5th Ed. Penguin Books. England.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers,Jakarta