

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) UNIT PABRIK KELAPA SAWIT RAMBUTAN TEBING TINGGI

Riska Sihombing¹, Anitha Paulina Tinambunan²

Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia

Email: riskasihombing08@gmail.com anithapaulinat@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit PKS Rambutan Tebing Tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 32 responden. Secara simultan beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi, dan secara parsial beban kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi. Variabel beban kerja merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,703 artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi beban kerja dan motivasi sebesar 70,3% sedangkan 29,7% dijelaskan oleh factor lain. Dari hasil penelitian dan pembahasan, Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi harus mengurangi beban kerja dan memperbaiki kondisi kerja

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi, Pabrik Kelapa Sawit

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh hasil kinerja karyawan. Kinerja :yang buruk akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan, demikian sebaliknya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk didalamnya beban kerja dan motivasi.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Menurut Moekijat (2010: 28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jika beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan mengharapkan karyawan yang mampu dan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya tujuan. Menurut Nitisemito (2000:160) motivasi adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan bekerja dalam kebersamaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Rolos dkk (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
		Asuransi Jiwasraya Cabang kota Manado	terhadap kinerja pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang kota Manado
2	Larasati dan Gilang (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan di Wilayah Telkom Jabar Barat Utara.

Sumber:Diolah Penulis, 2022

PT Perkebunan Nusantara III (Perero) Unit Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO/*Crude Plam Oil*) dan inti sawit (PKO/*Plam Kernel Oil*) dan produk hilir karet.

Tabel 2. Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi Tahun 2018-2021

Tahun	Kinerja Karyawan Dalam Produksi CPO Sawit		% tase tercapai	% tase tidak tercapai	Hari Kerja Efektif	Target/ Hari (ton)	Realisasi/ Hari (ton)
	Target (ton)	Realisasi (ton)					
2018	43.763.158	46.352.246	105,92	-	312	140.267	148.565
2019	44.387.790	42.130.997	94,92	5,08	312	142.269	135.035
2020	47.164.835	46.464.157	98,51	1,49	312	151.170	148.923
2021	47.370.610	44.807.876	94,59	5,41	312	151.829	143.615

Sumber: Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi

B

erdasarkan tabel 2 di atas diketahui, secara kuantitas hasil produksi sawit selama tahun 2018-2021 mengalami fluktuasi. Tingkat produksi tiap hari sangat tergantung dari jumlah kelapa sawit yang masuk ke dalam pabrik. Bahan baku mudah busuk sehingga harus segera diproses agar kualitas hasil produksi dapat dipertahankan. Apabila bahan baku yang masuk ke pabrik sangat banyak, maka beban kerja karyawan bertambah. Karyawan harus bekerja lembur sementara jam kerja sudah begitu panjang (lebih dari 12 jam per hari). Beban kerja yang tinggi tersebut mengakibatkan karyawan sering merasa kelelahan dan motivasi menjadi menurun.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah beban kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi?”

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan berbentuk kegiatan atau prestasi yang harus dicapai dengan batas waktu dari perusahaan. Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seseorang mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Ada empat aspek untuk mengukur tinggi rendahnya beban kerja yaitu a) aspek tugas, apakah relevan dengan kemampuan dan kompetensi dasar yang dimiliki karyawan; b) aspek dukungan, apakah ada dukungan fasilitas dan lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan; c)

aspek waktu, apakah waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima; d) aspek keadaan, apakah sesuai dengan prosedur kerja.

Indikator beban kerja menurut Munandar (2014:23) adalah :

1. Beban fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem tubuh, jantung, pernapasan serta alat indra pada tubuh seseorang.
2. Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya.
3. Beban Waktu. merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) yaitu:

- a. Kondisi pekerjaan. Bagaimana seseorang memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
- b. Penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) dapat meminimalisir beban kerja karyawan.
- c. Target yang harus dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.
- d. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong agar karyawan mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Samsudin (2015:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Winardi (2007:2) menyatakan motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya antusias dan kegigihan dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Kekuatan motivasi karyawan untuk bekerja tercermin pada seberapa jauh upaya untuk menghasilkan kinerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kreitner & Kinicki (2009:212) terdapat beberapa indikator motivasi yaitu:

1. Arah Perilaku (*Direction of behavior*). Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi.
2. Tingkat Usaha (*Level of effort*). Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.
3. Tingkat Kegigihan (*Level of persistence*). Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik

Menurut Siagian (2018:138) terdapat beberapa indikator motivasi yaitu:

- a. Daya Pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
- b. Kemauan adalah keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya.
- c. Kerelaan adalah keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- e. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan akal, pikiran, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna.
- f. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu.

- g. Tujuan adalah tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang direncanakan sebelumnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata. Menurut Prawirosentono (2012:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi dapat melalui proses yang panjang yaitu melalui proses penelitian kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2012:189) ada lima indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Hasil Kerja meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas kerja.
3. Inisiatif adalah suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, sifat inisiatif mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.
4. Kecekatan Mental adalah tingkat kemampuan dari kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara situasi kerja yang ada.
5. Sikap adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Menurut Robbins (2006:260) kinerja karyawan memiliki beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas adalah hasil aktivitas mendekati sempurna, dengan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah aktivitas yang diselesaikan.
- c. Kemandirian merupakan tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi tanpa bantuan bimbingan dari pengawasan.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi yang berjumlah 148 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, artinya pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang ditentukan, oleh karena itu jumlah sampel penelitian ini adalah 32 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian angket, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Definisi Operasional

Tabel 3. Definisi Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja adalah sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas	1. Beban fisik 2. Beban mental 3. Beban waktu 4. Kondisi pekerjaan 5. Target yang harus dicapai 6. Lingkungan kerja	Likert
2	Motivasi (X ₂)	Motivasi merupakan suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan	1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk keahlian 5. Keterampilan 6. Kewajiban 7. Tujuan	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap	Likert

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2022)

Teknik Analisis Data

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y = variabel terikat; X₁, X₂ = variabel bebas;
 α = konstanta; b₁, b₂ = koefisien regresi
e_i = kesalahan dalam estimasi

Untuk melihat pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, persamaan regresi linear berganda tersebut diaplikasikan dengan rumus: $KK = \alpha + b_1Bk + b_2M + e_i \dots (3.2)$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan α = Konstanta
b₁, b₂ = Koefisien Regresi Bk = Beban kerja
M = Motivasi e_i = Tingkat kesalahan estimasi

HASIL PENELITIAN

Analisis Linier Regresi Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.622	3.346		3.175	.004
	Bk	.465	.217	.412	2.146	.040

	Mk	.344	.144	.459	2.390	.024
--	----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 di atas, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = 10.622 + 0,465Bk + 0,344M + ei.$$

Adapun penjelasan atas persamaan regresi yang diperoleh adalah:

- Konstanta sebesar 10.622 yang artinya adalah jika diasumsikan tidak terjadi perubahan dari variabel beban kerja dan motivasi maka kinerja karyawan adalah sebesar 10.622.
- Variabel beban kerja berpengaruh positif yaitu sebesar 0,465, yang artinya jika variabel beban kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,465 dengan asumsi variabel motivasi tetap
- Variabel motivasi berpengaruh positif yaitu sebesar 0,344, yang artinya jika variabel motivasi naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,344 dengan asumsi variabel beban kerja tetap

Pengujian Hipotesis

Uji Serempak (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.041	2	230.521	34.378	.000 ^b
	Residual	194.459	29	6.705		
	Total	655.500	31			

a. Dependent Variable: KK

e. Predictors: (Constant), Bk, Mk

Sumber: Output SPSS 23

Tabel 5 di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 34,378 > F_{tabel} sebesar 3,32 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian diambil keputusan H_0 ditolak dan menerima H_1 , yaitu secara simultan variabel beban kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5 di atas nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja sebesar 2,146 > t_{tabel} 1,694 dan tingkat signifikan sebesar 0,040 < 0,05 sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi, nilai uji t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2,390 > t_{tabel} 1,694 dan tingkat signifikan sebesar 0,024 < 0,05 sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.703	.683	2.589

a. Predictors: (Constant), Bk, Mk

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel 6 dapat disimpulkan variabel beban kerja dan motivasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,703 atau 70,3 % sedangkan sisanya sebesar 29,7 % lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti stres kerja, komitmen karyawan dan iklim organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara simultan beban kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi.
2. Variabel beban kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi.
3. Variabel beban kerja dan motivasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,703 atau 70,3 % sedangkan sisanya sebesar 29,7 % lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti stres kerja, komitmen karyawan dan iklim organisasi.

Saran

1. Untuk mempertahankan kualitas produksi sebaiknya Pabrik Kelapa Sawit Rambutan menggunakan tenaga kerja harian dan memperhatikan beban waktu kerja agar karyawan tidak mengalami kelelahan yang berlebihan
2. Sebaiknya Pabrik Kelapa Sawit Rambutan memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kehadiran penuh, sehingga karyawan termotivasi untuk hadir setiap hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta. Raih Asa Sukses.
- Kreitner and Kinicki. 2009. *Prilaku Organisasi*. Ahli Bahasa Erly Suandy. Jakarta. Salemba Empat.
- Moekijat 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Mandar Maju.
- Munandar. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Nitisemito, S. Alex. 2000. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Ahli Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta. Erlangga.
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Vanchapo, Antonius Rino. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan. Qiara Media.
- Winardi. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Larasati dan Gilang. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 5 (3), 200-213.
- Rolos, Sambul, dan Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (JAB). 6 (004), 19-27.