

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PANJI PUTRA PERKASA SEMARANG

Sukin
STIEPARI Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Panji Putra Perkasa Semarang dengan judul pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa Semarang. Salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah dengan adanya peningkatan beban kerja dalam perusahaan. Di Perusahaan PT Panji Panji Putra Perkasa Semarang beban kerja diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan. Beban kerja yang diberikan perusahaan yang tidak memperhitungkan dan menyesuaikan antara beban kerja dan reward yang diperoleh karyawan tidak sebanding sehingga, mempengaruhi perkembangan kinerja karyawan yang akan berdampak negatif bagi perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan, dimana jumlah sampel sebanyak 84 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti diterima dengan demikian apabila beban kerja semakin tinggi maka semakin menurun tingkat kinerja karyawan. Hasil ini dimana koefisien regresi beban kerja adalah 5,912 (negatif), nilai $t_{hitung}(5,912) > t_{tabel}(1,989)$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil beban kerja ini juga didukung oleh hasil analisis regresi linier berganda dimana koefisien regresi konflik kerja adalah sebesar 3,543 (negatif) nilai $t_{hitung}(3,543) > t_{tabel}(1,989)$ dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Beban kerja, Konflik kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at the company PT Panji Putra Perkasa Semarang with the title influence of workload and work conflict on the performance of the employees of PT. Panji Putra Perkasa Semarang. One of the causes of the decline in employee performance is by an increase in workload within the company. In the company PT Panji Putra Perkasa Semarang workload is given by the company's leadership to employees. Workload given by the company does not calculate and adjust workload and rewards obtained by employees are not comparable so that, affect the development of employee performance that will have a negative impact on the company. The population in this study

Received Juli 30, 2022; Revised Agustus 2, 2022; September 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address

is the company's employees, where the total sample of 84 respondents. The research results show that there is a negative and significant effect between workload on performance variables employees, so that the proposed hypothesis is proven to be accepted thus if the workload gets higher, the employee performance level decreases. This results in which the workload regression coefficient is 5.912 (negative), $t_{count} (5.912) > t_{table} (1.989)$ and significant at $0,000 < 0.05$. The results of this workload are also supported by the results of multiple linear regression analysis in which the work conflict regression coefficient is 3,543 (negative) $t_{count} (3,543) > t_{table} (1,989)$ and significant is $0.001 < 0.05$. Based on multiple linear regression analysis results obtained that the workload and work conflict variables have a negative and significant effect together on employee performance

Keywords: Workload, Work conflict, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Matila Zin, 2004). Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi paling strategis di antara sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan dan dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan (Matila Zin, 2004).

Sumber daya perusahaan yang mempunyai kinerja baik merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Chao Chih Yang; Huang Yi Li dan Lin Chih Wei, 2010). Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan meskipun perusahaan sudah melakukan perekrutan yang baik, proses seleksi dan pelatihan terencana. Faktor adanya beban kerja, dan konflik yang terjadi di lingkungani pekerjaan juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai karyawan akan berpengaruh pada perusahaan secara keseluruhan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya perubahan. Proses perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap organisasi. Organisasi akan selalu mengalami dinamika perubahan, baik yang disebabkan dari dalam maupun dari luar organisasi, perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu cepat memaksa karyawan untuk bisa menyesuaikan diri. Perusahaan dengan tingkat persaingan yang begitu ketat membuat penyesuaian diri karyawan atas tuntutan pekerjaan yang begitu tinggi sangat diperlukan untuk meminimalisasi adanya beban kerja dan konflik pekerjaanmeningkat yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sumber daya organisasi yang mempunyai kinerja baik merupakan harapan bagi semua organisasi dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Chao *et al.*, 2010).Kinerja dipengaruhi oleh konflik pekerjaan (Wallace, 2005). Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan organisasi bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan organisasi, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas organisasi (Yang, 2000). Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana. Konflik dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami penurunan kinerja (Nasrudin dan Kumaresan, 2006).

Permasalahan yang ada di PT Panji Putra Perkasa Semarang, adanya penurunan kinerja yang dilihat dari tingkat absensi yang relatif tinggi, hal ini diindikasikan adanya beban kerja yang tinggi dan munculnya konflik pekerjaan yang tinggi, mengingat karyawan di PT. Panji Putra Perkasa Semarang dominan merupakan karyawan kontrak. Identifikasi permasalahan yang ada adalah sebagai berikut: Karyawan kurang menunjukkan rasa *empathy* ketika kepegawai lain memerlukan bantuan,Karyawan sering datang tidak tepat waktu, dan Sikap *individualism* antar karyawan masih tinggi

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum adalah sebuah tolak ukur dari output yang dihasilkan melalui adanya suatu input. Kinerja atau performance adalah komitmen perusahaan untuk mencapai target yang telah dispesifikkan yang mampu dicapai oleh sumber daya manusia perusahaan atau organisasi. Robbins, (2016) menunjukkan bahwa sebuah kinerja dapat diukur melalui produktivitas, turnover karyawan, citizenship dan kepuasan sumber daya manusia. Kinerja secara umum adalah sebuah tolak ukur dari output yang dihasilkan melalui adanya suatu input. Kinerja atau performance adalah komitmen perusahaan untuk mencapai target yang telah dispesifikkan yang mampu dicapai oleh sumber daya manusia perusahaan atau organisasi. Robbins, (2016) menunjukkan bahwa sebuah kinerja dapat diukur melalui produktivitas, turnover karyawan, citizenship dan kepuasan sumber daya manusia.

Kinerja dapat diukur melalui 3 dimensi :

- a. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan
- b. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Pengetahuan dan ketrampilan; yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan dari suatu organisasi

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pearson et al., (2009) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut :*“the perceived relationship between the amount of mental processing capability or resources and the amount required by the task”*. Dari beberapa pengertian mengenai Beban kerja dapat ditarik kesimpulan beban kerja adalah ” sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis Beban

kerja didefinisikan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Konflik kerja

Konflik kerja dijustifikasi oleh teori konflik. Konflik kerja menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik pekerjaan dan konflik keluarga

Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan dalam organisasi harus dapat menciptakan integritasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Robert House dalam Syamsul (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang menggunakan dominasi dan memiliki keyakinan diri untuk mempengaruhi dan menampilkan moralitas yang tinggi kepada bawahannya. Kepemimpinan merupakan faktor sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Komunikasi

Kata komunikasi atau *communication* dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Latin *communis* yang berarti "sama", *communico*, *communicatio* atau *communicare* yang berarti "membuat sama" (*to make common*).

Komunikasi adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang, beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat agar bisa mendapatkan informasi agar semuanya bisa saling terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Biasanya komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya. Komunikasi juga dapat menggunakan gerak-gerik badan atau menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu dan lain sebagainya. Cara seperti ini disebut juga dengan komunikasi non verbal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Panji Putra Perkasa yang berada di JL Duta raya no.2E Bayumanik Kota Semarang. Kode Pos 50264 Penelitian ini akan dilakukan pada

rentang waktu pada bulan Februari-April 2019. Metode desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan variabel independen beban kerja dan konflik pekerjaan dan variabel dependen kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa dalam perhitungan menggunakan rumus slovin diatas untuk sampel penelitian dari jumlah populasi karyawan sebesar 84 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja (X1) adalah sebesar 0,530 dan nilai t hitung (5,912) > dari pada t tabel (1,989) dengan signifikan 0,000. Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah tentang apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Panji Putra Perkasa Semarang. 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 meningkat potensi kinerja karyawan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh konflik kerja (X2) adalah sebesar 0,336 dan nilai t hitung (3,543)> dari t tabel (1,989) dengan signifikan 0,001 Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Panji Putra Perkasa Semarang .

Pengaruh Variabel Beban Kerja Dan konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan .Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (51.181) > F_{tabel} (2,272)$ dengan angka signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga hipotesis ketiga yang diajukan akan pengaruh negatif dan signifikan beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Variabel yang Berpengaruh Paling Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel beban kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap karyawan PT Panji Putra Perkasa Semarang dari pada konflik kerja .Hal ini berarti kinerja karyawan PT Panji Putra Perkasa Semarang lebih dipengaruhi oleh Beban kerja daripada konflik kerja.Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Panji Putra Perkasa Semarang diterima.Berdasarkan dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,530 > 0,336$.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berikut adalah kesimpulan atas keempat hipotesis berikut adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja yang tinggi terhadap menurunnya kinerja Karyawan PT. Panji Putra Perkasa Semarang Sehingga hipotesis pertama diterima
2. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel konflik kerja yang tinggi terhadap menurunnya kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa Semarang,sehingga hipotesis kedua bisa diterima
3. Beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panji Putra perkasa semarang, sehingga hipotesis yang ketiga dapat diterima
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan konflik kerja

Saran

1. Manajemen PT. Panji Putra Perkasa Semarang selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan gaji dan insentif sesuai pencapaian target, THR, tunjangan cuti dan asuransi jiwa/kesehatan, hal tersebut dapat menurunkan konflik pekerjaan
2. Manajemen PT. Panji Putra Perkasa Semarang perlu memberikan *reward* dan kompensasi yang sepadan bagi karyawan yang mencapai target sesuai ketentuan.

Reward yang didapat berupa tiket ke Luar Negeri (*Around the World*) yang dilakukan setahun 4x. Hal ini untuk meringankan beban kerja karyawan, dimana karyawan akan merasa lebih dihargai

3. Manajemen PT. Panji Putra Perkasa Semarang memberikan uang lembur yang cukup besar bagi karyawan lembur di hari libur (Sabtu, Minggu, hari besar). Hal tersebut akan menurunkan konflik pekerjaan, dimana karyawan merasa nyaman.
4. Manajemen PT. Panji Putra Perkasa Semarang selalu mengadakan *family gathering* setahun sekali untuk meningkatkan hubungan antar pegawai, hal tersebut untuk meminimalkan konflik pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anafarta, Nilgun, (2011), "The relationship between work conflict and job satisfaction: A SEM approach," *International Journal of Business Management*, Vol 1, No 4, pp 25-42
- Bird, Jim, (2006), "Work life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls," *Employment Relations Today*, Vol 7, No 4, pp 78-93
- Buckingham, Donald A, (2004), "Associations among stress, work overload, role conflict and self efficacy in maine principals," *University of Maine*, Vol 6, No 1, pp 1-250
- Chao Chih Yang; Huang Yi Li dan Lin Chih Wei, (2010), "The relationship between leadership behavior a principal and work life of teachers in an industrial vocational high school in Taiwan," *National Changhua University*, Vol 2, No 8, pp 103-138
- De Sousa, Vanesa AGF, (2013), "Work conflict, job satisfaction, and burnout of working women with children," *University of Pretoria*, pp 1-10
- Elmuti, Dean, 2003, " Impact of Internet Adided Self-Management Teams on Quality of Work-Life and Performance", *Journal of Business Strategies*, Vol. 20 No. 2, p. 119 - 136
- Ghozali, 2005, *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Hair, J.F, Anderson, R.E, Tatham, R.L & Black, W. C (1995). *Multivariate Data Analysis* (Fourth Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Hira, Aftab; dan Idrees Waqas, (2012), "A study of job satisfaction and Its impact on the performance in the organisasiing industry of Pakistan," *International Journal of Bussiness and Social Science*, Vol 2, No 2, pp 1022-1054