

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BCG PADA *HEAD OFFICE* DI JAKARTA

Oktarifany Citra Ayuningtyas¹; Theresia Pradiani²; Fathorrahman³

Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan
Bisnis Asia Malang^{1,2,3}

Email : oktarifanycitra77@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya manusia (SDM). SDM merupakan aset berharga bagi perusahaan atau organisasi bisnis karena merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan, serta pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dikarenakan pentingnya SDM pada suatu Perusahaan, penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan BCG. Metode pada penelitian ini dilakukan dengan deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebesar 55 responden. Hasilnya terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan BCG baik secara simultan dan parsial.

Kata kunci : Beban Kerja; Stres Kerja; Motivasi; Produktivitas

ABSTRACT

The success of an organization depends on its ability to manage the various kinds of resources it has, one of which is very important is human resources (HR). HR is a valuable asset for a company or business organization because it is the main axis in taking action, determining goals and making the right decisions to achieve the expected goals. Because of the importance of human resources in a company, research was conducted to determine the effect of workload, work stress, and work motivation on BCG employee productivity. The method in this research was quantitative descriptive with a sample size of 55 respondents. The results show a significant influence between workload, work motivation and work stress on BCG employee productivity both simultaneously and partially.

Keywords : Workload; Job Stress; Motivation; Productivity

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi juga tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan perannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan atau organisasi

bisnis karena merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan, serta pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Safitri dan Gilang, 2019).

Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Meujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri (Siagian dan Khair, 2018).

Batubara merupakan salah satu sumber energi yang penting bagi dunia, yang digunakan sebagai bahan bakar pembangkit listrik sebesar hampir 40% di seluruh dunia. Batubara telah memainkan peran yang sangat penting selama berabad-abad, tidak hanya membangkitkan listrik, namun juga merupakan bahan bakar utama bagi produksi baja, semen, pusat pengolahan alumina, pabrik kertas, industri kimia, serta farmasi. Selain itu, terdapat pula produk-produk hasil sampingan batubara, antara lain sabun, aspirin, zat pelarut, pewarna, plastik, dan fiber (Anonim, 2005).

Selama masa operasi perusahaan belum pernah didapati kecelakaan kerja yang mengakibatkan kecelakaan yang memakan korban jiwa. BCG sangat memperhatikan keselamatan pada lingkungan kerja agar dapat meningkatkan performance para pekerjanya. Dimana kalau kita lihat pencapaian penjualan batubara selalu achieve target atau sesuai dengan yang direncanakan.

Selama masa operasi perusahaan belum pernah didapati kecelakaan kerja yang mengakibatkan kecelakaan yang memakan korban jiwa. BCG sangat memperhatikan keselamatan pada lingkungan kerja agar dapat meningkatkan performance para pekerjanya. Dimana kalau kita lihat pencapaian penjualan batubara selalu achieve target atau sesuai dengan yang direncanakan. Tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif dengan tingkat kinerja terendah pada tahun 2022 dengan kategori cukup sebanyak 10 orang dan buruk 8 orang. Kecenderungan menurunnya kinerja karyawan tentu erat kaitannya dengan motivasi dan lingkungan kerja.

SDM sebagai penggerak yang vital dalam suatu organisasi haruslah dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan lebih mudah untuk dicapai. Namun ternyata dalam mengelola dan mengatur karyawan tidaklah mudah karena masih ditemui adanya perbedaan pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda dari karyawan yang dibawa dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya dengan mudah. Oleh sebab itu, tentu perusahaan harus mampu dan bisa mengatasi beban kerja, dan stres kerja yang terjadi pada karyawan agar nantinya dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan BCG pada *Head Office* di Jakarta”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka

Menurut Tarwaka (2017:128) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Novita dan Kusuma (2020:165) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu., peneliti memakai indikator Koesomowidjojo (2017:33), antara lain : (1) Kondisi Pekerjaan, (2) Penggunaan Waktu Kerja, (3) Target yang Harus Dicapai.

Menurut Dedi Mulyani (2016:307) Stres Kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Sopiah dan Sangadji (2018:114) menyatakan terdapat empat indikator stres kerja, yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik, (2) Stres karena tugas atau peran, (3) Penyebab stres antarpribadi, (4) Organisasi. Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang

berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Zulkarnaen, et al. 2018:159).

Hanafi (2011) mengatakan motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Menurut pendapat Triatna (2015) motivasi merupakan suatu proses yang dilandasi oleh suatu dorongan. Dorongan inilah yang kemudian disebut sebagai kebutuhan. Karena adanya suatu dorongan tersebut, Munandar (2014) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Sedarmayanti (2016) juga menjelaskan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Salah satu teori motivasi yang banyak diaplikasikan dalam penelitian adalah teori tingkat kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow (Hanafi, 2011). Indikator motivasi McClelland (Robbins & Judge. 2015), antara lain: (1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement* = nAch), (2) Kebutuhan akan kekuasaan (nPow), (3) Kebutuhan akan Afiliasi (nAff).

Mustakiem (2022:658), produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil dari organisasi dengan masukan yang dibutuhkan, disimpulkan sebagai hasil yang dicapai dapat dibandingkan dengan peran karyawan dan waktu yang digunakan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan profesionalisme yang dimiliki, inisiatif dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

Hipotesis (Gambar 1)

H1 : Ada pengaruh secara parsial antara beban kerja terhadap produktivitas karyawan BCG pada *Head Office* di Jakarta.

H2 : Ada pengaruh secara parsial antara stress kerja terhadap produktivitas karyawan BCG pada *Head Office* di Jakarta.

H3 : Ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan BCG pada *Head Office* di Jakarta.

H4: Ada pengaruh secara simultan beban kerja, stress kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan BCG pada *Head Office* di Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di *Head Office* BCG Jakarta Selatan. Penelitian dilakukan sejak bulan Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di BCG berjumlah 55 orang yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Beban Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas

Berdasarkan uji analisis data dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Tanda positif pada koefisien menunjukkan setiap peningkatan variable Beban Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja karyawan, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja Karyawan BCG pada *Head Office* di Jakarta. Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Afia Halida Nadiaty, dkk (2019) menunjukkan dengan hasil penelitiannya Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reigion Jumantoro, Umi Farida, Adi Santoso (2019) dengan menunjukkan hasil bahwa antara variabel beban kerja dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan.

Stres Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas

Hasil dari pengujian menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan BCG pada *Head Office* di Jakarta. Tanda negatif pada koefisien menunjukkan setiap variable Stress Kerja akan menurunkan Produktivitas Kerja. Artinya, setiap bertambahnya stres kerja pada karyawan maka produktivitas menurun. Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu yakni Eka Darmasari (2022) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan, karena jika Stres Kerja meningkat maka akan mengurangi potensi Produktivitas karyawan dan jika sebaliknya Stres Kerja menurun maka akan meningkatkan potensi produktivitas karyawan. Namun, hasil tersebut tidak mendukung

penelitian yang dilakukan Fernando Ballo, Rahmat Laan, Fitriingsih Amalo (2020) dan Hana Salsabila Putri, Dewi Trirahayu, Tyahya Whisnu Hendratni (2023) menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas

Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Tanda positif pada koefisien menunjukkan setiap peningkatan variable Motivasi Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Aknes dan Diana Silaswara (2023) dan Tria Difasari, dkk (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas

Hasil penelitian ini menunjukkan Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas pada BCG. Hasil penelitian tersebut belum didukung oleh penelitian terdahulu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

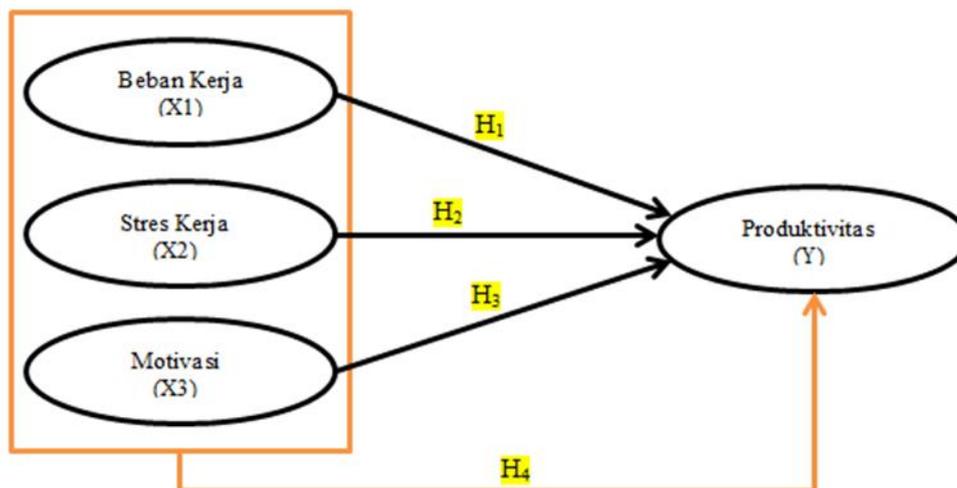
1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Karyawan BCG pada *Head Office* di Jakarta.
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan BCG pada *Head Office* di Jakarta.
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BCG pada *Head Office* di Jakarta.
4. Beban kerja, stres kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas Karyawan BCG pada *Head Office* di Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim Hanafi. 2011. Metode Penelitian Bahasa: untuk penelitian. Tesis dan Disertasi. Jakarta: Diadit Media). Cet 1. Aknes & Diana Silaswara. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika. Prosiding Ekonomi dan Bisnis Vol.3. No.1. April 2023.
- Anonim, 2005. Sumber Daya Batubara: *Tinjauan Lengkap Mengenai Batubara*, World Coal

- Institute https://www.worldcoal.org/file_validate.php?file=coal_resource_indonesia_n.pdf
- Ballo, dkk. (2020). Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja: Menguji Peran Moderasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen* Vol.4 (2) Oktober, Hal: 190-199.
- Darmasari, Eka. (2022) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, Volume 10, Nomor 4, Hal: 296-302.
- Nadiaty, dkk. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di POLTEKKES KEMENKES Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.13 No.2 Desember. Hal:383-394.
- Novita , Ririn dan Merta Kusuma. “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus Koperasi Nusantara Cab. Bengkulu)”, *Jurnal Manajemen Modal dan Insani* Vol. 1 No.2 (2020): 165.
- Reigion Jumantoro, Umi Farida, Adi Santoso. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Jurnal: Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi (ISOQUANT)*, Vol 3, No 1.
- Safitri dan Gilang. (2019) Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. Vol 4 No 1 (2020): Edisi Januari - April 2020 <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/169>.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tria Difasari, dkk. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Dokter Gigi di Klinik Swasta Kota Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2022 Vol.3, No.2, Page 126-139.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 151-177. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>.

GAMBAR



Gambar 1. Kerangka Konsep