



## **DAMPAK BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SDM DAN UMUM PT. SWABINA GATRA**

**Muhammad Ridho Syafrillah<sup>1</sup>, Sulastri Irbayuni<sup>2</sup>**

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

\*E-mail: [20012010134@student.upnjatim.ac.id](mailto:20012010134@student.upnjatim.ac.id)

### **ABSTRAK**

PT. Swabina Gatra adalah perusahaan swasta nasional yang tergabung dalam Semen Indonesia Group dengan dedikasi untuk meningkatkan kualitas produk-produk berkualitas di bidang usaha antara lain: Jasa penyediaan tenaga kerja, jasa pengamanan, jasa kebersihan, pengelolaan gudang, perawatan peralatan, perdagangan umum, persewaan kendaraan dan produsen air minum dalam kemasan "SWA". Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan mewawancarai Unit Manager Personnel Head Office PT. Swabina Gatra. Hasil penelitian ini dapat diketahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Beban Kerja.

## **THE IMPACT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE HR AND GENERAL DIVISION OF PT. SWABINA GATRA**

### **ABSTRACT**

PT. Swabina Gatra is a national private company incorporated in Semen Indonesia Group with a dedication to improving the quality of quality products in the business sector, among others: Labor supply services, security services, cleaning services, warehouse management, equipment maintenance, general trading, vehicle rental and drinking water manufacturers in "SWA" packaging. This study aims to examine and find out whether workload and work environment have an influence on the performance of HR and General division employees at PT. Swabina Gatra. This research was conducted using qualitative methods by interviewing the Unit Manager Personnel Head Office of PT. Swabina Gatra. The results of this study can be known that workload has an influence on employee performance, the work environment has no influence on employee performance, workload and work environment simultaneously influencing employee performance.

**Keywords:** Employee Performance, Work Environment, Workload.

### **PENDAHULUAN**

Pada perkembangan dunia bisnis saat ini menunjukkan kenaikan yang cepat. Teknologi yang tumbuh lebih canggih dan modern dari tahun ke tahun membuat pola perilaku, pola pikir serta sikap berpengaruh ketika dihadapkan dalam permasalahan. Demi membuat keberhasilan perusahaan, mereka didesak agar bisa melakukan sebuah transformasi atau melahirkan ide-ide baru. Target perusahaan agar bisa diwujudkan, perusahaan membutuhkan faktor sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi dan manajer yang dapat memandang sumber daya manusia seperti asset yang harus diatur sesuai dengan kebutuhan bisnis (Bangun. 2012:4).

Karyawan merupakan salah satu komponen yang esensial untuk perusahaan, diawali memperkerjakan karyawan yang ahli dalam bidangnya lalu mempersiapkan segala hal yang dibutuhkan, seperti melaksanakan agenda pendidikan dan pelatihan karyawan baik secara berkala sebagai tambahan bekal ketrampilan maupun untuk pemenuhan kompetensi dibidang tertentu (Sridarran, 2016). Karyawan adalah aset penting untuk sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi itu positif atau negatif (Kagwiria & Wanza 2016). Adanya pengaruh beban kerja kepada kinerja karyawan, apabila beban kerja yang didapat bertambah akan memberi efek terhadap kinerja karyawan termasuk faktor fisik dan psikososial (Kurata et al. 2015). Dengan kata lain, beban kerja yang didapat



karyawan bertambah akan memberi dampak kepada kinerja karyawan tersebut. Menurut Gudipati (2004) dalam Suarhana & Riana (2016) beban kerja didefinisikan sebagai fisik dan persyaratan mental yang berkaitan dengan tugas atau kombinasi dari tugas. Setiap individu menyampaikan respon yang tidak sama kepada kondisi yang dari luar terlihat membuat desakan fisik dan psikologis yang tidak beda. Apabila individu memberi respon negatif sebagai beban maka bisa menyebabkan stress, namun apabila ditanggapi secara positif maka bisa menjadi motivasi bagi diri sendiri.

Menurut Dhania (2010) dalam Suarhana & Riana (2016) beban kerja merupakan suatu tindakan yang membutuhkan tahapan psikis atau kompetensi yang dituntut dituntaskan pada waktu tertentu, baik bentuk fisik atau psikologis. Menurut Hariyati (2011) dalam Suarhana & Riana (2016) menyatakan beban kerja bisa juga diartikan secara praktik dalam bermacam faktor yakni tuntutan tugas atau usaha yang dilaksanakan untuk mengerjakan pekerjaan. Overload dapat menjadi bumerang, mengakibatkan hasil negatif menurut Barnabas et al. (2013) dalam Suarhana & Riana (2016).

Pengaturan beban kerja dan lingkungan kerja yang baik adalah bisa meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka pencapaian kinerja yang maksimal perusahaan yang bersangkutan. Dalam organisasi, karyawan adalah aset yang paling penting. Karyawan memiliki peran penting di keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan juga mempengaruhi tujuan organisasi, ketika mereka menjalankan tugas mereka dengan kinerja tinggi dan profesional, itu dapat membantu organisasi untuk meningkatkan tingkat keberhasilan, dan secara otomatis memiliki efek positif bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka (Rorong, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bagian divisi SDM dan Umum di PT. Swabina Gatra, beban kerja yang didapatkan oleh karyawan bagian divisi SDM dan Umum cukup tinggi. Tugas-tugas didapat meliputi pengelolaan SDM secara universal seperti rekrutmen, seleksi sampai dengan penempatan kerja ke perusahaan pengguna, pengelolaan absensi pegawai, penetapan jam lembur pegawai, pengelolaan sistem gaji pegawai, pengelolaan kegiatan yang berhubungan dengan pihak internal maupun pihak eksternal di bidang pelayanan umum dan pengelolaan kegiatan yang berhubungan dengan pengadaan barang seperti peralatan dan perlengkapan penunjang kerja dan produksi.

PT. Swabina Gatra memiliki salah satu bidang usaha yaitu penyedia tenaga kerja produksi maupun non produksi. Tenaga kerja yang dimiliki telah ditempatkan di berbagai perusahaan di Indonesia. Pada sebelumnya, PT. Swabina Gatra hanya melayani untuk PT Semen Gresik sebagai perusahaan induk atau sekarang telah berganti menjadi PT. Semen Indonesia dan melayani juga anak perusahaan lainnya seperti PT. Varia Usaha, PT. Industri Kemasan Semen Gresik dll. Namun dalam perkembangannya perusahaan induk PT. Semen Indonesia semakin memperluas produksinya di Tuban dan yang terbaru di Rembang, akhirnya PT. Swabina Gatra juga mengikuti perkembangan untuk menyuplai tenaga kerjanya di luar lingkungan perusahaan Semen Indonesia seperti di sektor perbankan, asuransi, perdagangan, dan perusahaan manufaktur (Swabinagatra.co.id, 2014).

Berlandaskan pengamatan dan wawancara, semakin banyak perusahaan pengguna (user) dan tenaga kerja yang dimiliki, maka komunikasi dan koordinasi antara pihak-pihak yang terkait harus terus dijaga agar bisa menjadi mitra kerja yang baik khususnya pada divisi SDM dan Umum yang memiliki tugas untuk merencanakan dan memastikan sasaran utama pekerjaan tenaga kerja tercapai. Baik secara langsung dengan mengunjungi ke perusahaan pengguna maupun tidak langsung. Selain dengan perusahaan pengguna, komunikasi dan koordinasi juga dilakukan dengan berbagai pihak eksternal lainnya seperti dinas pemerintah terkait, BPJS, pemasok, kepolisian, rumah sakit, dan biro psikologi. Lebih lanjut, dari hasil pengamatan terhadap lingkungan kerja di PT. Swabina Gatra, kondisi dan fasilitas kerja sudah mendukung seperti penerangan yang memadai dan kebersihan yang terjaga namun di sebagian meja kerja karyawan banyak berkas yang tertumpuk sehingga bisa mengganggu kenyamanan lingkungan kerja.

## **METODE**

Jenis penelitian ini merupakan hubungan sebab – akibat dengan metode pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor pusat PT. Swabina Gatra yang berlokasi di Jl. R.A. Kartini no 21 A, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah observasi dan wawancara kepada Unit Manager Personnel Head Office PT. Swabina Gatra.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Shah et al (2011) yang memperlihatkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Beban kerja di divisi SDM dan Umum sudah tinggi. Menurut hasil wawancara, beban kerja yang didapatkan oleh karyawan bagian divisi SDM dan Umum cukup tinggi. Tugas-tugas dilakukan meliputi pengelolaan SDM secara universal seperti rekrutmen, seleksi sampai dengan penempatan kerja ke perusahaan pengguna, pengelolaan kegiatan yang berhubungan dengan pihak internal maupun pihak eksternal di bidang pelayanan umum dan pengelolaan kegiatan yang berhubungan dengan pengadaan barang seperti peralatan dan perlengkapan penunjang kerja dan produksi.

Semenjak ada pergantian pimpinan di posisi direktur perusahaan, seluruh karyawan mendapat dorongan yang kuat dari pimpinan. Karena pimpinan baru mempunyai pandangan yang condong ke hasil, maka para karyawan khususnya di divisi SDM dan Umum dituntut untuk melakukan cara-cara yang inovatif untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang sudah ditentukan walaupun terkadang menggunakan waktu di luar jam kerja perusahaan. Seperti yang diketahui PT. Swabina Gatra merupakan perusahaan penyedia tenaga kerja (outsourcing) produksi maupun non produksi. Tenaga kerja yang dimiliki sudah ditempatkan di berbagai perusahaan di Indonesia. Pada sebelumnya, PT. Swabina Gatra hanya melayani untuk PT. Semen Gresik yang telah berubah menjadi PT. Semen Indonesia. Namun dalam perkembangannya juga melayani perusahaan-perusahaan eksternal di sektor perbankan, asuransi, perdagangan, dan perusahaan manufaktur.

### B) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Parven et al (2012) dan Logahan et al (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagaimanapun kondisi lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Zedy Dwi Putra bahwa divisi SDM dan Umum dijadikan sebagai contoh kepada seluruh karyawan di PT. Swabina Gatra baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas serta dalam memecahkan suatu permasalahan divisi SDM dan Umum dapat melakukannya dengan cepat dan tanggap. Divisi SDM dan Umum juga melaksanakan dan mentaati semua peraturan sesuai dengan SOP perusahaan yang berlaku. Apabila karyawan divisi SDM dan Umum tidak memberikan contoh yang baik terhadap karyawan lainnya maka banyak aturan yang akan dilanggar nantinya dan divisi SDM dan Umum juga merupakan pihak pertama yang menegakan peraturan perusahaan.

Selain itu lingkungan kerja di divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra tidak mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dalam melaksanakan tugasnya sering melakukan perjalanan dinas ke luar kota untuk menemui mitra – mitra kerja maupun ke perusahaan – perusahaan pengguna jasa. Dan juga banyaknya pegawai lama yang berada di divisi SDM dan Umum yang membuat kinerja di divisi SDM dan Umum sudah berjalan sesuai sistematis dan mereka sudah bekerja sesuai peran dan tanggung jawab masing - masing.

## SIMPULAN

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra, dan Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. Beban kerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra dinilai cukup tinggi sehingga disarankan untuk lebih mengurangi beban kerja yang diberikan atau bisa melakukan perekrutan karyawan baru untuk membantu mengurangi beban kerja yang dirasakan cukup tinggi. Untuk pimpinan perusahaan sebaiknya memberi reward atau kompensasi kepada para karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

PT. Swabina Gatra disarankan untuk melakukan perubahan atau penyesuaian suasana dan kondisi lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan sehingga nantinya diharapkan bisa memiliki pengaruh yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- PT. Swabina Gatra: Pembekuan Website, <http://www.swabinagatra.co.id>. Accessed 20 December 2022.
- B, Kurata Y., et al. "Effects of Workload on Academic Performance among Working Students in an Undergraduate Engineering Program." *Procedia Manufacturing*, vol. 3(Ahfe), 2015, pp. 3360-3367, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978915004989> %5Cn<http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2351978915004989>. Accessed 20 12 2022.
- Bangun, and Wilson. "Manajemen Sumber Daya Manusia." 2012. Accessed 20 12 2022.
- Kagwiria J., and Wanza L. "Influence of Change Management on Employee Performance." *International Journal Of Business And Social Science*, vol. 7(4), no. A Case of University of Eldoret , Kenya Sr . Lucy Wanza Catholic University of Eastern Africa Catholic University of Eastern Africa., 2016, pp. 190-199. Accessed 20 12 2022.
- Parveen S., et al. "Scientific & Technology Research." *Asian Journal of Empirical Research*, vol. 2(4), 2012, pp. 96-117, <http://aessweb.com/journaldetail.php?id=5004>. Accessed 20 12 2022.
- Rismawati. "The Effect Of Working Environment , Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District " s Office In Makassar." *International Journal of Scientific Scientific & Technology Research*, vol. 5(8), 2016, pp. 48-51. Accessed 20 12 2022.