Pengaruh Beban Kerja Tambahan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kontraktor Migas di Kabupaten Ogan Komering Sumatera Selatan

Angga Trianto*[1], Kiki Helencia[2], Evrina[3], Mukti Hadianto[4], Jumisar[5]
Universitas Adiwangsa Jambi[1,2,3,4]
Email: anggatrianto@gmail.com*[1], kikihelencia@gmail.com[2], evrina@gmail.com[3], muktihadianto86@gmail.com[4], Jumisardesy@gmail.com[5]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja tambahan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kontraktor Migas dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja tambahan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kontraktor Migas. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan angket. Analisis data menggunakan metode analisi regresi linear berganda, analisis uji asumsi klasik, analisi deskriptif persentase, dan analisis uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 21. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constant sebesar 14.066 memberikan arti bahwa jika variabel beban kerja tambahan (X) bernilai 0, maka variabel kinerja (Y) bernilai 14.066. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear sederhana diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel beban kerja tambahan yang bernilai positif yaitu sebesar 0.428. Jika nilai koefisien beban kerja tambahan positif apabila terjadi perubahan pada variabel beban kerja tambahan akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh beban kerja tambahan terhadap kinerja yaitu sebesar 0.428. Artinya apabila beban kerja tambahan pada Kantor Kontraktor Migas meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 42,8%.

Kata kunci: Beban Kerja Tambahan, Kinerja, Kontraktor Migas

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia yang dapat juga disebut sebagai tenaga atau kekuatan (energi atau power) (Sedarmayanti, 2019). Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam operasional perusahaan, terutama dalam industri yang kompleks dan berisiko tinggi seperti minyak dan gas bumi (migas). Efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM menjadi kunci untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal secara langsung berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi, efisiensi biaya, dan inovasi. Manajemen sumber daya manusia salah satunya adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *Job description* (Sedarmayanti, 2019).

Dalam konteks perusahaan migas, khususnya di bagian produksi, karyawan seringkali dihadapkan pada dinamika dan resiko pekerjaan yang tinggi. Selain tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam *job description*, tidak jarang karyawan menerima beban kerja tambahan yang berada di luar lingkup tersebut. Beban kerja di luar *job description* ini dapat berupa penugasan sementara, pelimpahan tugas dari posisi lain yang kosong, atau partisipasi dalam

proyek-proyek khusus (Sutrisno, 2013).

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan untuk perusahaan yang sedang memperoleh permintaan pasar yang tinggi akan suatu produk. Mengelola karyawan merupakan hal penting mengingat tenaga kerja tidak hanya sebagai salah satu faktor produksi, tetapi merupakan faktor penentu dari keberhasilan semua aktivitas di dalam system produksi (Daryanto, 2021). Hal ini membuat perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk memenuhi tuntutan tersebut. Karena semakin banyak penjualan produk maka hasil atau untung yang didapatkan tentunya juga semakin banyak maka tak jarang perusahaan membuat aturan jam kerja tambahan diluar jam kerja normal untuk pekerjanya. Bahkan tidak jarang ditemukan perusahaan yang beroperasi penuh selama 24 jam non – stop demi memenuhi target produksi dan permintaan pasar yang tinggi. Tuntutan efisiensi dan demi meminimalkan *cost* maka perusahaan harus bijak dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, semakin tingginya tuntutan gaji karyawan membuat perusahaan harus meminimalkan jumlah pekerja yang digunakan. Sehingga, terdapat beberapa perusahaan yang menerapkan peran ganda pada pekerja yang tidak sesuai dengan *job description* pekerjaan yang seharusnya. Dalam sebuah organisasi, pembagian kerja adalah keharusan karena tanpa adanya pembagian kerja akan memungkinkan terjadinya tumpang tindih tugas menjadi amat besar. Pembagian kerja pada akhirnya akan menghasilkan departemen dan *job description* dari masing-masing unsur sampai unit-unit terkecil dalam organisasi (Manullang, 2019).

Beban kerja yang berlebihan, termasuk yang berada di luar *job description*, dapat memengaruhi berbagai aspek dari kesejahteraan karyawan, seperti tingkat stres, kepuasan kerja, dan beban kerja tambahan. Penelitian oleh David Shandika Indrayana dan Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra (2024) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terbebani cenderung mengalami penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan kerja, dan penurunan kualitas kerja (Rivai, 2014).

Fenomena beban kerja di luar *job description* menjadi perhatian khusus karena dapat menimbulkan dampak besar bagi perusahaan. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat berpotensi menyebabkan *burn out* pada karyawan, peningkatan *turn over*, meningkatkan potensi resiko kecelakaan kerja yang berakibat penurunan citra perusahaan atau bahkan yang paling berat adalah pencabutan izin usaha dan penutupan kegiatan usaha oleh pemerintah. Oleh karena itu, penting untuk memahami secara komprehensif bagaimana beban kerja di luar *job description* ini memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan migas, khususnya di bagian produksi (Simamora, 2014).

Berdasarkan pengamatan peneliti, fenomena beban kerja tambahan di luar job description yang terjadi di Kantor Kontraktor Migas sendiri menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap kinerja dan kondisi psikologis karyawan. Salah satu akibat yang paling menonjol adalah menurunnya beban kerja tambahan kerja, di mana pekerja menjadi kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, beban kerja

yang tinggi juga memicu terjadinya kesalahpahaman dalam komunikasi serta meningkatkan potensi bantahan terhadap arahan dari atasan. Karyawan juga cenderung menuntut kompensasi tambahan seperti upah lembur sebagai bentuk ketidakpuasan terhadap beban kerja yang tidak sebanding dengan imbalan yang diterima. Lebih lanjut, tekanan kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan konsentrasi dalam bekerja, yang berisiko terhadap kualitas hasil kerja. Akumulasi beban tersebut akhirnya dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, yang jika tidak ditangani secara tepat dapat menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Suwanto, 2011).

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian yan sudah dilakukan terlebih dahulu yaitu Penelitian ini dilakukan di PT Pondasi Maju Bersama Medan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian mengevaluasi pengaruh beban kerja berlebih (*work overload*) terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan stres kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang berlebihan (termasuk pekerjaan di luar job description) memiliki hubungan terbalik dengan kinerja karyawan**,** di mana semakin tinggi overload pekerjaan, kinerja cenderung menurun. Stres kerja juga meningkat seiring overload, namun tidak menjadi mediator yang signifikan antara *overload* dan kinerja.

Penelitian lain yang dipublikasikan tahun 2024 menyelidiki *work overload* terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening (judul serupa dengan penelitian sebelumnya). Hasilnya menunjukkan bahwa *work overload* yang berlebihan berdampak negatif pada kinerja karyawan karena meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya menurunkan hasil kerja**.** Ini mempertegas bahwa overload kerja berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu tahun 2024 yang umumnya membahas work overload terhadap kinerja karyawan, masih terdapat beberapa keterbatasan, yaitu penelitian sebelumnya hanya mengkaji *work overload* secara umum, tanpa secara spesifik membedakan antara beban kerja sesuai *job description* dan beban kerja di luar *job description*. Sebagian besar penelitian menempatkan stres kerja sebagai variabel intervening, tetapi belum mengkaji secara mendalam aspek ketidaksesuaian peran (r*ole mismatch*) sebagai dampak langsung dari tugas tambahan.

Penelitian ini memiliki kebaruan dibandingkan penelitian terdahulu karena secara khusus mengkaji pengaruh tambahan beban kerja di luar *job description* terhadap kinerja karyawan, bukan hanya *work overload* secara umum. Selain itu, penelitian ini menekankan aspek ketidaksesuaian peran sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, sehingga memberikan perspektif baru dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan distribusi tugas dan kejelasan peran dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja di luar *job description* terhadap kinerja karyawan di perusahaan minyak dan gas bumi di bagian produksi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi pihak manajemen perusahaan untuk

mengambil kebijakan yang tepat dalam mengelola beban kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan prosedur atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu, penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotensis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa, metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif . Untuk pendekatan penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif seperti yang dikemukakan (Sugiyono, 2017) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotensis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur pengaruh beban kerja tambahan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Kontraktor Migas sebanyak 31 orang. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yaitu dengan metode sensus yaitu populasi dijadikan responden, sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Uji validitas menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, menampilak hasil uji validitas terhadap responden dnegan menggunakan analisis faktor berdasakan perhitungan IBM SPSS 25 Statistic. Validitas dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 13 pernyataan yang harus dijawab oleh 31 responden. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner. Kriterianya instrumen valid apabila r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat dari *coorected* item – total *correlation*) > r tabel. dalam hal ini 29 dan nilai probabilita korelasi taraf signifikan (α) sebesar 0,05 (5%) pada tabel, maka di peroleh angka = 0,3009**.**

Berdasarkan hasil uji validitas beban kerja tambahan dan kinerja dengan menggunakan IBM SPSS butir pernyataan sebanyak 13 butir dinyatakan valid karena mempunyai nilai pearson correlation lebih besar dari 0,3009, sehingga tidak ada variabel yang perlu di eliminasi.

UJI RELIABILITAS

Instrumen yang reliabel adalan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian Reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach'a Alpha*. *Cronbach'a Alpha*

sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-5) atau skor rentang (misal 0-20, 0-50). Dan untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu yaitu 0,5.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *cronbach alpha* yang lebih besar yaitu diatas 0,5 sehingga dapat dikatakan baik. Pengukuran variabel beban kerja tambahan dan kinerja dari kuisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Tabel 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.48207652
Most Extreme Differences	Absolute	.218
	Positive	.136
	Negative	-.218
Test Statistic		.218
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan table diatas, diperoleh nilai signifikansi (Asymp.Sig) sebesar 0,200 lebih besar dari nilai alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel tersebut berdistribusi normal

UJI AUTOKORELASI

Tabel 2

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1.468

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Tambahan
b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas dapat dilihat nilai DW adalah sebesar 1,468 ini berarti dengan melihat kriteria pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi karena nilai 1,468 berada diantara -2 dan +2 atau. (-2 < 1,468 < 2).

REGRESI LINEAR SEDERHANA

Tabel 3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	14.066	2.019	6.966	.000
	Beban Kerja Tambahan	.428	.105	4.061	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constant sebesar 14.066 memberikan arti bahwa jika variabel beban kerja tambahan (X) bernilai 0, maka variabel kinerja (Y) bernilai 14.066. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear sederhana diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel beban kerja tambahan yang bernilai positif yaitu sebesar 0.428. Jika nilai koefisien beban kerja tambahan positif apabila terjadi perubahan pada variabel beban kerja tambahan akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh beban kerja tambahan terhadap kinerja yaitu sebesar 0.428. Artinya apabila beban kerja tambahan pada Kantor Kontraktor Migas meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 42,8%.

PEMBAHASAN

Koefisien regresi variabel beban kerja tambahan yang bernilai positif yaitu sebesar 0.428. Jika nilai koefisien beban kerja tambahan positif apabila terjadi perubahan pada variabel beban kerja tambahan akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh beban kerja tambahan terhadap kinerja yaitu sebesar 0.428. Artinya apabila beban kerja tambahan pada Kantor Kontraktor Migas meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 42,8%. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.061 > 1,699). Maka Ho ditolak Hi diterima dan dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka 0,000 < 0,05. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara beban kerja tambahan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kontraktor Migas. variabel beban kerja tambahan (X) mampu menjelaskan variabel beban kerja tambahan (Y) sebesar 76,8% dan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hakim (2016) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor beban kerja tambahan, dimana beban kerja tambahan merupakan kondisi yang menggerakan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya beban kerja tambahan yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja tambahan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja tambahan terhadap kinerja pegawai.
2. Beban kerja tambahan dapat mempengaruhi kinerja sebesar 76,8% dan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pegawai senantiasa selalu menjaga beban kerja tambahan kerja dengan baik, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Hendaknya pimpinan bertingkah laku baik dan menjaga lingkungan kerja yang selalu bersih dan rapi dan penataan ruangan yang teratur agar kinerja dapat dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Daryanto, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset Jakarta,

[2] Manullang, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Djambatan: Jakarta.

[3] Rivai, Vethizal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo: Jakarta.

[4] Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya*

Manusia Edisi II, STIE YKPN: Yogyakarta.
[5] Sedarmayanti, 2019, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju: Bandung.
[6] Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
[7] Sutrisno, Edy, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
[8] Suwatno, 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta: Bandung.