

## **Pengaruh Persepsi Beban Kerja terhadap Kinerja pada Wartawan PT. Bandung Media Grafika**

The Influence Of Workload Perception On Journalists Performance At  
PT. Bandung Media Grafika

<sup>1</sup>Selma Mutia Dwi Pramanik, <sup>2</sup>Hendro Prakoso

<sup>1,2</sup>Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: <sup>1</sup>selmamut@yahoo.com, <sup>2</sup>rimata07@gmail.com

**Abstract.** There are some press companies that already have legal entity in Indonesia, one of which is PT. Bandung Media Grafika. In company production, there is performance degradation in 2016 than the previous year. It is followed by increasing demands of work perceived as excessive workload. As a result, many targets on KPI (key performance indicators) are not met in accordance with the specified deadlines. The purpose of this study is to see how much influence the workload on performance at journalists PT. Bandung Media Grafika. The method used in this study is the method of contribution or influence with a population of 27 people. The data was collected using a workload measurement tool that refers to the theories of Everly and Girdano (1980) and the Job Performance of Borman & Motowidlo (2003). The data obtained in this study is ordinal data. Based on the calculation of regression coefficient, the effect of R square shows that there is influence of workload on performance equal to 0.417 or 41%. So it can be said there is a considerable influence of workload on performance at journalists PT. Bandung Media Grafika.

**Keywords:** Workload, Job Performance, Journalists

**Abstrak.** Di Indonesia terdapat beberapa perusahaan pers yang sudah memiliki badan hukum salah satunya adalah PT. Bandung Media Grafika. Di perusahaan ini khususnya bagian produksi, terdapat penurunan hasil kinerja tahun 2016 dari tahun sebelumnya. Hal tersebut diikuti pula oleh bertambahnya tuntutan pekerjaan yang dipersepsi sebagai beban kerja berlebih. Akibatnya, banyak target pada KPI (key performance indicators) yang tidak terpenuhi sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada wartawan PT. Bandung Media Grafika. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kontribusi atau pengaruh dengan jumlah populasi sebanyak 27 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat ukur beban kerja yang mengacu pada teori dari Everly dan Girdano (1980) dan Kinerja dari Borman & Motowidlo (2003). Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data ordinal. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi, diperoleh pengaruh dengan nilai R square yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 0.417 sama dengan sebesar 41%. Artinya terdapat pengaruh yang cukup besar beban kerja terhadap kinerja pada wartawan PT. Bandung Media Grafika.

**Kata Kunci:** Beban kerja, Kinerja, Wartawan

### **A. Pendahuluan**

Salah satu industri media massa yang ada di Indonesia adalah media surat kabar. Meskipun keberadaan media massa elektronik saat ini semakin berkembang namun surat kabar masih menjadi media yang dicari oleh sebagian kalangan meskipun orang-orang saat ini sudah dapat mengakses berita melalui media elektronik.

Terdapat beberapa jenis media komunikasi yang telah menjadi sarana komunikasi massa, sehingga memenuhi karakteristik dari media massa tersebut. Jenis-jenis media yang memiliki karakteristik massa, yaitu di antaranya adalah pers, radio dan televisi. Dalam UU nomor 40 tahun 1999 pers nasional memiliki fungsi sebagai media informasi, media pendidikan, media hiburan, media kontrol sosial dan sebagai lembaga ekonomi. Selain itu, peranan pers juga ditegaskan dalam pasal 6 UU No. 40 tahun 1999 tentang pers di antaranya untuk memenuhi hak masyarakat untuk mengetahui, menegakkan nilai-nilai dasar demokrasi, mendorong terwujudnya

supremasi hukum, HAM, serta menghormati kebhinekaan dan mengembangkan pendapat umum berdasarkan informasi yang tepat, akurat dan benar (Lukman, 2010).

Everly & Girdano (1980 dalam Munandar, 2001) mengemukakan beban kerja sebagai sekumpulan tugas yang harus dikerjakan di dalam pekerjaannya. Beban kerja tersebut terdiri atas beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif, pada fenomena di perusahaan ini wartawan mempersepsikan adanya beban kerja berlebih kuantitatif. Beban kerja tersebut menunjukkan bahwa individu merasa terlalu banyaknya jumlah tugas yang diberikan disertai dengan singkatnya waktu yang diberikan. Beban kerja tersebut terdiri dari desakan waktu dan tugas dimana wartawan memiliki *deadline* yang cepat setiap harinya untuk memperoleh berita disertai dengan tugas yang bertambah.

Beban kerja yang dipersepsi berat ini selaras dengan fenomena pada perusahaan yang memengaruhi kinerja wartawan tersebut. Borman & Motowidlo (2003) mengemukakan bahwa Kinerja adalah perilaku diskrit (yang jelas awal dan akhirnya) yang dilakukan individu selama periode standar waktu tertentu dan menghasilkan skor yang diharapkan oleh organisasi. Penurunan kinerja tersebut terlihat dari adanya penurunan hasil penilaian kinerja dari tahun 2015 ke tahun 2016 menunjukkan bahwa wartawan masih membutuhkan perbaikan dalam aspek hasil kerja dan aspek perilaku. Pada aspek hasil kerja wartawan tersebut masih memiliki keterlambatan dalam memenuhi target lebih dari 10% dari waktu yang ditetapkan dan pada aspek perilaku wartawan tersebut sudah menunjukkan perilaku yang diharapkan, namun masih harus sering diingatkan.

Wartawan PT. Bandung Media Grafika merasa jumlah pekerjaan yang bertambah, waktu *deadline* yang cepat, kondisi pekerjaan yang berat, mereka mempersepsi beban kerja yang dirasakan bertambah dalam pekerjaannya. Hal tersebut selaras dengan fenomena di perusahaan ini yaitu menurunnya kinerja wartawan yang saat ini menurun di perusahaan tersebut. Penelitian sebelumnya pun yang dilakukan oleh Yang, (2004 dalam Shah, Jaffari, Aziz, Ejaz, Ul-Haq & Raza, 2011) yang mengidentifikasi enam variabel yang salah satunya adalah beban kerja, menghasilkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperkuat hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik meneliti pengaruh persepsi beban kerja terhadap kinerja pada wartawan PT. Bandung Media Grafika.

## B. Landasan Teori

Robbins (2008) mengemukakan bahwa persepsi adalah suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Persepsi bersifat individual sehingga dapat menimbulkan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam persepsi. Menurut Robbins (2008) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain :

1. Pelaku Persepsi
2. Objek atau Target
3. Konteks Situasi itu Dilakukan

Everly & Girdano (1980 dalam Munandar, 2001) mengemukakan beban kerja sebagai sekumpulan tugas yang harus dikerjakan di dalam pekerjaannya.

Beban kerja dapat dibagi atas dua jenis yang berbeda yaitu beban kerja secara kuantitatif dan beban kerja secara kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah individu merasa terlalu banyaknya jumlah tugas yang diberikan disertai dengan singkatnya

waktu yang diberikan atau terlalu sedikit tugas yang diberikan. Sedangkan beban kerja kualitatif adalah jika individu merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas karena dituntut untuk menggunakan keterampilan yang lebih tinggi, atau tugas yang diberikan tidak memberikan kesempatan menggunakan keterampilan dan atau potensinya.

1. Beban kerja berlebih kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal yang merupakan sumber *stress* pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu yang tidak baik pada para pekerja menurut **Everly & Girdano (1980 dalam Munandar, 2001)**.

2. Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif

Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Kemajuan teknologi dan peningkatan otomasi dalam industri di satu pihak dapat mengarah pada makin menjadinya majemuk pekerjaan, di lain pihak, pada tingkat teknologi menengah, mengarah pada penyederhanaan pekerjaan. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat menurut **Everly & Girdano (1980 dalam Munandar, 2001)**.

3. Beban kerja berlebihan kualitatif

Pekerjaan yang dilakukan oleh manusia semakin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak, pekerjaan menjadi majemuk. Kemajemukan pekerjaan ini yang mengakibatkan adanya beban kerja. Semakin tinggi kemajemukan pekerjaannya maka semakin tinggi atau berat bebannya. Kemajemukan pekerjaannya yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban kerja secara kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknikal dan kemampuan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki menurut **Everly & Girdano (1980 dalam Munandar, 2001)**

4. Beban kerja terlalu sedikit kualitatif

**Everly & Girdano (1980 dalam Munandar, 2001)** juga mengungkapkan bahwa tidak diberikannya peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensinya secara penuh hal ini dapat menyebabkan beban kerja secara kualitatif. Hal tersebut dapat timbul kebosanan karena kurang adanya rangsangan yang akan mengarah ke semangat kerja dan motivasi kerja yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa dia “tidak maju-maju” dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya menurut **Sutherland & Cooper (1988 dalam Munandar, 2001)**.

**Borman & Motowidlo (1997 dalam Borman, Ilgen dan Klimoski, 2003)** mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku diskrit (yang jelas awal dan akhirnya) yang dilakukan individu selama periode standar waktu tertentu dan menghasilkan skor yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja ini dibagi atas dua aspek yaitu hasil kerja dan perilaku.

1. Hasil Kerja

Hasil kerja mencakup kontribusi seseorang terhadap kinerja organisasi, mengacu pada tindakan yang merupakan bagian dari sistem reward formal (yaitu, inti teknis), dan membahas persyaratan sebagaimana ditentukan dalam deskripsi pekerjaan menurut **Williams dan Karau, (1991 dalam Borman, Ilgen dan Klimoski, 2003)**.

Pada tingkat umum, hasil kerja terdiri dari kegiatan yang mengubah bahan menjadi barang dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi atau untuk memungkinkan fungsi efisien dari organisasi **Motowidlo, dkk., (1997 dalam Borman, Ilgen dan Klimoski, 2003)**. Dengan demikian, kinerja tugas meliputi pemenuhan persyaratan yang merupakan bagian dari kontrak antara majikan dan karyawan.

## 2. Perilaku

Sering tidak cukup untuk memenuhi persyaratan kerja formal, salah satu kebutuhan untuk melengkapi apa yang secara formal diperlukan. Perilaku terdiri dari perilaku yang tidak langsung berkontribusi terhadap target organisasi, tetapi mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis. Perilaku berbeda dari hasil kerja karena termasuk kegiatan yang tidak resmi bagian dari deskripsi pekerjaan. Ini secara tidak langsung memberikan kontribusi untuk hasil kerja dengan memfasilitasi kinerja yang diharapkan perusahaan. Di dalam perusahaan terdapat beberapa aspek perilaku yang diharapkan perusahaan dapat terpenuhi oleh karyawan. Beberapa indikator yang terdapat pada aspek perilaku yang harus dimiliki oleh pekerja terdapat lima komponen yaitu memiliki hati nurani, kebajikan dalam berwarganegara, sopan santun, sportivitas dan spontanitas organisasi (misalnya, membantu rekan kerja, melindungi organisasi).

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R square* yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 0.417 sama dengan sebesar 41%, yang artinya bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja sebesar 41 % yang berarti beban kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja.  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Menurut **Everly & Girdano (1980 dalam Munandar, 2001)** dapat diketahui bahwa beban kerja merupakan hasil dari penghayatan individu terhadap sejumlah tuntutan dalam pekerjaannya, serta beban kerja yang terjadi karena pekerjaan yang berlebih. Individu yang menghayati lingkungan pekerjaan sebagai beban kerja yang berlebih, maka individu akan merasa kelelahan.

Wartawan PT. Bandung media Grafika akan memiliki beban kerja berlebih apabila mereka merasa mendapatkan desakan waktu dan tugas yang bertambah jumlahnya dari waktu sebelumnya. Apabila individu mendapatkan tuntutan pekerjaan yang berlebih maka dapat dikatakan bahwa wartawan mendapatkan pekerjaan yang menguras energi sehingga menyebabkan cadangan energi wartawan tersebut berkurang, maka dapat dikatakan bahwa wartawan tersebut mengalami kondisi kesehatan yang menurun yang kemudian menyebabkan kelelahan.

Kinerja merupakan perilaku diskrit (yang jelas awal dan akhirnya) yang dilakukan individu selama periode standar waktu tertentu dan menghasilkan skor yang diharapkan oleh organisasi menurut **Borman & Motowidlo (1997 dalam Borman, Ilgen dan Klimoski, 2003)**. Semakin tinggi pemenuhan persyaratan atau target target yang ditentukan oleh perusahaan dapat diraih oleh wartawan, artinya kinerja yang dimilikinya pun tinggi. Bila desakan waktu menyebabkan timbulnya beberapa kesalahan dalam bekerja dalam fenomena ini seperti penurunan performa dari kinerja wartawan atau banyak timbulnya kesalahan dalam bekerja yang membuat energi fisik dan psikis habis terkuras maka hal tersebut menunjukkan adanya beban kerja pada wartawan.

Ketika seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan berat maka dapat dikatakan ia akan merasa kelelahan. Menurut **Everly & Girdano, (1980 dalam**

**Munandar, 2001)** Ketika pekerjaan bertambah banyak juga disertai dengan batas waktu tertentu yang mendesak, karyawan dapat dikatakan mengalami timbulnya banyak kesalahan sehingga menyebabkan kondisi kesehatan yang berkurang, maka dapat dikatakan wartawan mengalami kelelahan yang diakibatkan oleh energi fisik dan psikis yang berkurang, lama kelamaan cadangan energi yang dimiliki pun akan habis sehingga timbul kondisi kesehatan yang menurun maka dapat dikatakan bahwa wartawan tersebut mengalami kelelahan. Hal tersebut kemudian akan mempengaruhi performa kinerja wartawan tersebut selama bekerja, sehingga kondisi tersebut membuat wartawan tersebut menjadi bekerja secara tidak optimal di perusahaannya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh **Shah, et al (2011)** yang meneliti karyawan di suatu perusahaan mengenai beban kerja dengan kinerja menghasilkan hasil penelitian bahwa beban kerja yang dipersepsi oleh karyawan di perusahaan tersebut mempengaruhi secara signifikan kinerja para karyawan tersebut. Beban kerja harus dievaluasi secara berkala dalam hal prioritas dan inisiatif organisasi. Hal ini lebih diinginkan jika karyawan dilibatkan dalam proses evaluasi dan beban kerja ditentukan sesuai permintaan dan potensinya. Namun, prioritas dan norma organisasi tidak dapat diabaikan saat menetapkan proses ini.

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijabarkan di atas, hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Shah, et al (2011)**, bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan di perusahaan sektor swasta. Diasumsikan bahwa di sektor korporasi, kebanyakan orang memiliki beban kerja yang tinggi sehingga selanjutnya meningkatkan tingkat beban kerja menciptakan lingkungan yang mengarah pada tingkat produktivitas yang lebih rendah. **Parikh & Taukari, (2004 dalam Shah, et al, 2011)** mengatakan, faktor lain yang berkontribusi adalah sifat pekerjaan, yang berarti jumlah kelelahan fisik yang luar biasa.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan nilai Sig. sebesar  $0.00 < 0.05$  artinya terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja. Nilai *R square* menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 0.417 sama dengan sebesar 41%, yang artinya bahwa beban kerja memengaruhi kinerja sebesar 41 % yang berarti beban kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja dan memiliki arti bahwa beban kerja bukanlah satu-satunya variabel penentu yang dapat mempengaruhi kinerja.

#### **E. Saran**

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Membagi tugas antara media cetak dengan media *online* yang dilakukan oleh wartawan yang berbeda agar setiap wartawan memiliki tugas yang tidak terlalu banyak.
2. Mendiskusikan hal-hal mengenai pekerjaan yang dapat menghambat tercapainya kinerja yang optimal dengan atasan (koordinator liputan) dan bagian sumber daya manusia (SDM).
3. Saran bagi penelitian selanjutnya bagi peneliti yang akan meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja diharapkan tidak cukup hanya meneliti pengaruh

beban kerja saja namun juga determinan lain yang dirasakan oleh karyawan yang dapat mempengaruhi variabel kinerja.

### Daftar Pustaka

- Biagi, S. (2010). *Media Massa*. Jakarta: Salemba.
- Borman, W. C., Daniel, R. I., & Riclaid, J. K. (2003). *Handbook of Psychology Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Dauri, L. (2010). Media Massa dan Pers. *Jurnal Hukum Universitas Indonesia*, 21-22, 25, 28-29.
- Irwandy & Eviyanti, E. (2015). Determinant Factors of the Performance of Study Program, Teacher Training and Education Faculty (Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan-FKIP) on Private Universities in Medan City, Indonesia. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, 29.
- Ivanchevich, J. M., & Michael, T. M. (1980). *Stress and Work*. Scott: Foresman and Company.
- Maier, N. R. F. (1965). *Psychological in Industry*. New Delhi: Oxford and IBH Publishing Co.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Noor, H. (2009). *Psikometri; Aplikasi dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Tingkah Laku*. Bandung : Jauhar Mandiri.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabine, S. J. V., & Spychala, A. (2008). *Job Performance*. Los Angels: Sage Handbook of Organizational Behavior.
- Shabrina. (2017). Pengaruh Trait Kepribadian *Big Five* Terhadap Persepsi Pada Beban Kerja Kasir Toserba X Kiaracondong Bandung. *Skripsi*. Universitas Islam Bandung, 33.
- Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., & Raza, S. N. (2011). Workload and performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 260.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi 6*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.
- Suryabrata, S. (1983). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Rajawali.
- Wexley, N. K., & Gary, A. Y. (1977). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rhineka Cipta.