

HUBUNGAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS A MEDAN

Dia Sari Narulita Br Manurung^{1*}, Faiza Dia Amanda Br Harahap², Nadia Syaibah Nasution³, Sandiatun Daulay⁴, Novi Andaresta⁵, Friska Dela Oktapiani⁶, Delfriana Ayu Astuty⁷

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2,3,4,5,6,7}

*Corresponding Author : sarimanurung595@gmail.com

ABSTRAK

Beban kerja ialah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kesuksesan Anda. Kinerja karyawan dan beban kerja merupakan suatu hal yang saling berkaitan, karena beban kerja harus dipastikan terlebih dahulu sebelum menempatkan seorang pegawai pada posisi yang tepat dalam suatu organisasi. Hal ini dilakukan untuk memastikan karyawan berkinerja lebih baik, merasa nyaman dalam bekerja, dan mencapai visi misi perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien. Adanya penelitian mengatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan oleh karena itu Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan pada pekerja di kantor pencarian dan pertolongan kelas A medan (BASARNAS). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* atau sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan melalui wawancara seputar hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan adanya hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan pada pekerja di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Medan (BASARNAS). Analisis menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan dalam kinerja mereka, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen dalam mengelola beban kerja agar tidak melebihi kapasitas karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Penelitian ini juga menegaskan bahwa pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu, sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan hasil kerja.

Kata kunci : BASARNAS, beban kerja, kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Workload is one of the factors that influence your level of success. Employee performance and workload are closely related, as the workload must be assessed first before placing an employee in the right position within an organization. Research indicates that workload affects employee performance, which is why this study aims to identify the relationship between workload and employee performance among workers at the Class A Search and Rescue Office in Medan (BASARNAS). This study uses a quantitative method with a cross-sectional research design. The population in this study consists of 39 individuals, with a sampling technique based on accidental sampling or purposive sampling according to the research objectives. Data collection was carried out using a questionnaire containing questions through interviews related to the relationship between workload and employee performance. The research results show a relationship between workload and employee performance among workers at the Class A Search and Rescue Office in Medan (BASARNAS). The analysis indicates that employees with high workloads tend to experience a decline in their performance, both in terms of quantity and quality. This highlights the importance of management in managing workload to ensure it does not exceed the employees' capacity, which can improve productivity and work efficiency. The study also emphasizes that understanding the factors influencing employee performance, such as work conditions and time utilization, is crucial to improving motivation and work outcomes.

Keywords : BASARNAS, workload, work, employee performance

PENDAHULUAN

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres psikis dan fisik, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Jika tidak dikelola dengan tepat, hal ini bisa mengakibatkan penurunan kinerja, peningkatan tingkat stres, dan kemungkinan kelelahan. Sebaliknya, ketika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan merasa dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja (Bunyamin, 2021). Kinerja karyawan dan beban kerja saling berkaitan karena untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dalam suatu organisasi, Anda harus mengetahui beban kerjanya terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat berkinerja lebih baik, merasa puas dengan pekerjaannya, dan mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. (Hanafi, A., & Zulkifli, 2019).

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas di bidang pencarian dan pertolongan (SAR). Medan SAR (Search and Rescue) merupakan lembaga resmi pemerintah yang berada di bawah wewenang dan tanggung jawab Presiden. Kantor ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencarian dan penyelamatan pada kecelakaan transportasi, kondisi yang membahayakan manusia dan bencana. Oleh karena itu, instansi harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk memastikan seluruh operasi pencarian dan pertolongan yang dilakukan memberikan pelayanan yang optimal. (Kristianto et al., 2023).

Beban kerja ialah tugas atau tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Bobot kerja mencakup berbagai aspek, seperti jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, tekanan waktu, serta sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) memiliki beban kerja yang cukup berat dan penuh tantangan, mengingat tugas utamanya adalah melakukan operasi pencarian dan pertolongan (search and rescue) di wilayah darat, laut, dan udara (Mahawati et al., 2021). Basarnas harus siap siaga 24 jam sehari untuk merespons segala macam situasi darurat, seperti kecelakaan transportasi (pesawat, kapal laut, kereta api), bencana alam (gempa bumi, tsunami, banjir), dan insiden lain yang melibatkan nyawa manusia. Beban kerja ini menuntut kesiapan fisik dan mental yang tinggi (Maryana et al., 2021).

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, di mana jumlah beban kerja yang diberikan dapat berdampak pada kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. (Achmad Masruri dan Muhamad Ekhsan, 2022). Penelitian sebelumnya oleh Suharti dan Susanto (2014) dan penelitian oleh Rolos dkk. (2018) menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa ketika beban kerja bertambah maka potensi kinerja pegawai menurun dan sebaliknya. (Elanuari, 2023). Adanya penelitian ini mengatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan pada pekerja di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Medan.

Beban kerja yang tinggi di lingkungan kerja, terutama di lembaga seperti Badan Pencarian dan Pertolongan Nasional (BASARNAS), menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Beban kerja di BASARNAS tidak hanya mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga kompleksitas dan tekanan waktu yang tinggi, mengingat sifat mendesak dari operasi pencarian dan penyelamatan. Hal ini menuntut kesiapan fisik dan mental yang optimal dari setiap karyawan untuk dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Beban kerja yang tidak seimbang dapat mengurangi motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika

karyawan merasa terbebani oleh tugas yang terlalu banyak atau terlalu kompleks, mereka cenderung mengalami penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian oleh Suharti dan Susanto (2014) menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berhubungan langsung dengan penurunan kinerja karyawan. Dalam konteks BASARNAS, hal ini bisa berakibat fatal, mengingat tugas mereka berkaitan dengan keselamatan jiwa manusia. Untuk mengatasi masalah ini, penting bagi manajemen BASARNAS untuk menerapkan strategi pengelolaan beban kerja yang efektif. Salah satu pendekatan adalah dengan melakukan analisis beban kerja secara berkala untuk memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya memiliki jumlah tugas yang sesuai tetapi juga mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Ini termasuk pelatihan untuk meningkatkan keterampilan serta penyediaan sumber daya tambahan saat diperlukan.

Keseimbangan beban kerja tidak hanya penting untuk meningkatkan kinerja individu tetapi juga untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan pengelolaan beban kerja yang baik, pegawai di BASARNAS dapat merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam operasi pencarian dan penyelamatan. Oleh karena itu, manajemen harus terus menerus mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja agar tetap sejalan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan.

METODE

Penelitian di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Medan yang dilakukan pada jam kerja ini mengaplikasikan metode kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional. Jumlah populasi penelitian ini adalah 39 orang dan menggunakan teknik *accidental sampling* atau sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Data dikumpulkan melalui pertanyaan terbuka tentang hubungan wawancara dengan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan SPSS. Teknik analisis data digunakan untuk mengetahui karakteristik responden, jam kerja, beban kerja, dan frekuensi keterampilan kerja, serta analisis bivariat menggunakan uji chi-square untuk mengetahui beban kerja dan produktivitas pegawai. Dengan syarat $P \text{ value} < 0,05$ menunjukkan adanya hubungan sedangkan jika $P \text{ value} > 0,05$ menandakan tidak adanya hubungan.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Perempuan	7	17,9%
Laki-laki	32	82,1%
Usia		
Muda	39	100%
Tua	0	0
Pendidikan Terakhir		
SMA	13	33,3%
Sarjana	26	66,7%
Total	39	100

Dari hasil analisis data diatas terdapat hasil, bahwa pekerja laki laki lebih banyak diantara perempuan yaitu laki laki 32 orang dengan presentase 82,1%, sedangkan perempuan hanya 7 orang dengan presentase 17,9%. Hasil lain terdapat pada usia, bahwa rata rata usia pekerja termasuk kategori muda, menurut Kemenkes rentang usia muda yaitu dari usia 19 hingga 59 tahun. Dan hasil lainnya yaitu Pendidikan terakhir, dari hasil diatas bahwa pekerja yang

pendidikan terakhirnya SMA adalah 13 orang dengan presentase 33,3%, sedangkan pekerja dengan pendidikan sarjana adalah 26 orang dengan presentase 66,7%.

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Frekuensi (n)	Percentase (%)
< 5 Tahun	4	10,3%
> 5 Tahun	35	89,7%
Total	39	100%

Dari hasil analisis data diatas didapatkan hasil bahwa pekerja yang bekerja kurang dari 5 tahun adalah 4 orang dengan presentase 10,3%, sedangkan pekerja yang bekerja lebih dari 5 tahun adalah sebanyak 35 orang dengan presentase 89,7%. Jadi dari hasil analisis tersebut bahwa pekerja yang bekerja lebih dari 5 tahun lebih banyak dari pada pekerja yang bekerja kurang dari 5 tahun yakni sebesar 89,3%.

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Beban Kerja

Beban Kerja	Frekuensi (%)	Percentase (%)
Rendah	24	61,5
Tinggi	15	38,5
Total	39	100

Dari hasil analisis data yang kami lakukan terdapat beban kerja yang rendah sebanyak 24 orang dengan presentase 61,6%, dan beban kerja tinggi sebanyak 15 orang dengan presentase 38,5%. Data distribusi tersebut menunjukkan bahwa yang paling banyak adalah beban kerja rendah sebesar 61,5%.

Tabel 4. Distribusi Berdasarkan Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Frekuensi (%)	Percentase (%)
Kurang Baik	23	59,0
Baik	16	41,0
Total	39	100

Dari hasil analisis data yang kami lakukan terdapat kinerja pegawai yang kurang baik sebanyak 23 orang dengan presentase 59,0%, dan kinerja pegawai baik sebanyak 16 orang dengan presentase 41,0%. Data distribusi tersebut menunjukkan bahwa yang paling banyak adalah kinerja pegawai kurang baik sebesar 59,0%

Tabel 5. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Beban Kerja		Total		P-Value		
	Rendah		Tinggi				
	N	%	N	%			
Kurang baik	18	78,3	5	21,7	23	100	0.025
Baik	6	37,5	10	62,5	16	100	
Total	24	61,5	15	38,5	39	100	

Tabel 5 menunjukkan bahwa beban kerja rendah paling banyak dialami oleh kinerja pegawai yang kurang baik, sedangkan beban kerja tinggi banyak dialami oleh kinerja pegawai yang baik, berdasarkan tabel di atas didapatkan kinerja pegawai kurang baik yang mempunyai beban kerja rendah sebanyak 18 orang (78,3%) dan beban tinggi sebanyak 5 orang (21,7%). Sedangkan kinerja pegawai yang baik mempunyai beban kerja rendah sebanyak 6 orang (37,5%) dan beban kerja tinggi 10 orang (62,5%). Berdasarkan uji chi square diperoleh nilai

p sebesar 0,025 yang berarti nilai p lebih kecil dari nilai α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Kinerja pegawai ialah tingkat pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, tujuan, dan harapan yang telah ditetapkan oleh instansi (Sutrisno et al., 2022). Kinerja pegawai mencerminkan bagaimana seorang individu memenuhi kewajibannya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan (Krisnawida et al., 2023). Secara umum, para ahli menyepakati bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi, dan dukungan dari lingkungan kerja. Kinerja ini diukur dengan standar tertentu, baik secara kuantitatif (output yang dihasilkan) maupun kualitatif (kualitas pekerjaan yang dihasilkan). Seperti yang dikatakan Desler (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diinginkan dari suatu aktivitas tertentu. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana seseorang mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam parameter tertentu.

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa tidak mampu menyelesaikan tugas karena banyaknya pekerjaan atau batas waktu yang tidak realistik, mereka mungkin kehilangan semangat dan dedikasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena jumlah dan intensitas pekerjaan yang diterima pegawai berdampak langsung pada kondisi fisik, mental, dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian terdapat beban kerja rendah paling banyak dialami oleh kinerja pegawai yang kurang baik, sedangkan beban kerja tinggi banyak dialami oleh kinerja pegawai yang baik, berdasarkan tabel di atas didapatkan kinerja pegawai kurang baik yang mempunyai beban kerja rendah sebanyak 18 orang (78,3%) dan beban tinggi sebanyak 5 orang (21,7%). Sedangkan kinerja karyawan yang baik mempunyai beban kerja rendah sebanyak 6 orang (37,5%) dan beban kerja tinggi 10 orang (62,5%). Berdasarkan uji chi square diperoleh nilai p sebesar 0,025 yang artinya nilai p lebih kecil dari nilai α (0,05) sehingga disimpulkan bahwa terdapat adanya hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil Penelitian menunjukkan adanya hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai pada pekerja di kantor pencarian dan pertolongan kelas A Medan. Analisis menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki beban kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan dalam kinerja mereka, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen dalam mengelola beban kerja agar tidak melebihi kapasitas pegawai, agar bisa meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Penelitian ini juga menegaskan bahwa pemahaman terhadap hal-hal yang mempengaruhi performa kerja pegawai, seperti kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu, sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan hasil kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini mengenai hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Medan. Terimakasih kepada manajemen Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Medan atas dukungan dan izin yang diberikan, serta kepada semua

responden yang telah berpartisipasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk pengelolaan beban kerja yang lebih efektif, guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., et al. (2021). *Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: A Meta-Analysis*. *Journal of Vocational Behavior*
- Achmad Masruri dan Muhamad Ekhsan. (2022). Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11 No. 1 Juli 2022, 11(1), 753–761. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/792>
- Bunyamin, A. (2021). Mengelola Stres Dengan Pendekatan Islami Dan Psikologis. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 145. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i1.20971>
- Elanuari, N. K. (2023). *Productions Canggu*.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74-79.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2019). Analisis Beban Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Krisnawida, M., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Dewantara*, 7(3), 62–79. <https://doi.org/10.30738/md.v7i3.14885>
- Kristianto, L., Wibowo, W., Astriawati, N., & Kristiawan, N. (2023). Perawatan Mesin Diesel Generator Pada Kapal KN.SAR SADEWA 231. *Journal of Applied Mechanical Engineering and Renewable Energy*, 3(2), 45–50. <https://doi.org/10.52158/jamere.v3i2.543>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf
- Maryana, Dewi, S. C., & Sunaryo, E. Y. A. B. (2021). *Manajemen Bencana Berbasis IPE*.
- Noe, R. A. (2020). Employee Training and Development. McGraw-Hill Education.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Surisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management* ..., 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tresnawati, N. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Youssef-Morgan, C. M., Ahrens, B. L., Bockorny, K., Craig, L., & Peters, M. (2020). *Applications of psychological capital in the public sector*. In *Handbook of Research on Stress and Well-Being in the Public Sector* (pp. 182-199). Edward Elgar Publishing.