

Pengaruh Staffing dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru

Ahsana Nadiyya Amany^{1*}

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang
Ahsananadiyya01@gmail.com

Abstract

The purpose of this analyze the effect of staffing and workload toward employee work performance at Sugar Factory of Djombang Baru. This type of research is associative description and sample collection techniques are purposive side techniques with a total sample of 122 employees of Sugar Factory in Djombang Baru. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires and documentation. Data analysis techniques using multiple linier regression. The results of this study indicate that, 1) Staffing has a partially significant effect on the work performance Djombang Baru Sugar Factory employees, 2) Workload has partially significant effect on the work performance Djombang Baru Sugar Factory employees and, 3) Staffing and workload simultaneously affects work performance of Djombang Baru Sugar Factory employees.

Keywords: *Staffing; Workload; Employee Work Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh staffing dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru. Jenis penelitian adalah deskripsi asosiatif dan teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling purposive dengan jumlah sampel sebanyak 122 karyawan Pabrik Gula Djombang Baru. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Staffing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Gula Djombang Baru (2) Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Gula Djombang Baru dan (3) Staffing dan beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Gula Djombang Baru.

Kata Kunci: *Staffing; Beban Kerja; Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Pada era teknologi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Maka dari itu salah satu faktor penunjang keberhasilan dalam bisnis adalah sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya (Sumanti, 2018). Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dalam segala aspek terutama sumber daya manusia yang merupakan modal utama dalam merintis jalannya keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak dari manajemen perusahaan seperti perencanaan, pengorganisasian hingga pengontrolan laju perusahaan.

Salah satu masalah yang ada dalam perusahaan adalah staffing. Staffing adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menentukan pantas tidaknya karyawan ditempatkan pada posisi tersebut (Sumanti,2018). Tepat tidaknya Staffing akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Sebelum karyawan ditempatkan pada jabatan tertentu, perusahaan melakukan proses seleksi dan rekrutmen terlebih dahulu.

Pada tahap ini, perusahaan akan menyeleksi para pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Kemudian, pelamar akan diuji dalam beberapa tahap seperti wawancara, tes psikolog, tes kesehatan dan tes keterampilan. Setelah proses seleksi dilakukan, perusahaan akan merekrut pelamar yang telah memenuhi kriteria, kemudian karyawan baru ini di orientasi yang bertujuan untuk memberi pengetahuan kepada pekerja tentang perusahaan dan pekerjaan – pekerjaan yang ada.

Para karyawan tersebut dituntut untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara cepat, tepat dan ringkas. Ketika beban kerja yang diberikan berlebihan menurut karyawan, maka berdampak pada psikis karyawan yakni stres yang berkelanjutan, hal ini terjadi akibat banyaknya tekanan – tekanan yang diberikan atasan kepada keryawan dengan batas waktu yang ditentukan.

Dalam perkembangan zaman, karyawan dituntut untuk selalu berprestasi dalam bekerja. Perusahaan memiliki kewajiban untuk mengapresiasi kinerja karyawan yang berprestasi. Prestasi karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan selama bekerja yang mana telah berhasil mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya, kemudian pekerjaan tersebut akan diperiksa oleh atasan (Friskila,

2017). Beberapa faktor yang menjadikan seorang karyawan berprestasi diantaranya, kondisi fisik pekerjaan seperti ringan beratnya beban yang diberikan, tingkat stres yang ada pada diri karyawan, baik karena pekerjaan maupun karena masalah pribadi, sistem kompensasi yang memuaskan sebagai motivasi, desain pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, kepuasan kerja karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya serta aspek – aspek ekonomi, teknis dan perilaku lainnya (Ningsih, 2017).

Perusahaan Pabrik Gula (PG) Jombang Baru bergerak pada bidang produksi berupa gula dan tetes. Dalam pelaksanaan penempatan karyawan Perusahaan Pabrik Gula (PG) Djombang Baru menempatkan karyawan sesuai dengan bidang dan keterampilan karyawan, namun ada kalanya staffing yang diberi kurang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan karyawannya. Tentunya hal tersebut berdampak tidak baik bila dilakukan secara terus – menerus karena menyebabkan pekerjaan yang dilakukan kurang baik hasilnya serta karyawan merasakan stres. Begitupun beban kerja yang diberikan, dalam satu divisi ada kalanya hanya seseorang atau dua yang mengerjakan beban yang lebih banyak ketimbang rekan – rekannya.

Dari hasil observasi peneliti, staffing yang dilakukan di PG Djombang Baru secara keseluruhan baik, tingkat promosi jabatan yang dilakukan akan memacu karyawan untuk terus berusaha sebaik mungkin menyelesaikan tugas yang diberikan, karena karyawan merasa bisa dipromosikan atau naik jabatan kinerja yang dilakukan harus baik, selain itu karyawan juga harus mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Namun untuk rotasi yang dilakukan, ada beberapa karyawan yang merasa keberatan karena merasa kurang cocok dengan kemampuan yang dimiliki, sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dan merasa malas untuk beradaptasi bila di pindah tugaskan.

Terkait dengan beban kerja yang ada di PG Djombang Baru, melalui observasi yang dilakukan peneliti adalah cukup tinggi, hal ini karena beban yang diberikan tiap karyawan berbeda-beda. Ketika karyawan tengah dihadapkan pada pekerjaan tak jarang untuk beranjak dari tempat dudukpun enggan, atmosfer di

lingkungan sekitar akan menjadi tegang serta komunikasi antar rekan kerja jarang terjadi.

Karyawan akan lembur jika pekerjaan belum selesai hingga jam pulang kantor, namun ada juga yang memilih membawa pulang pekerjaan dengan alasan lebih santai jika dikerjakan di rumah. Beban kerja yang tinggi tak jarang membuat karyawan stres, menyebabkan tingkat emosi tidak terkontrol, konsentrasi akan berkurang dan ada yang jatuh sakit. Ketika salah satu karyawan jatuh sakit bias menyebabkan kemunduran penyelesaian pekerjaan bagi karyawan lain, karena pekerjaan dalam satu divisi ataupun antar divisi saling berhubungan.

Dengan adanya penelitian terdahulu dan hasil wawancara serta observasi yang dilakukan peneliti diketahui bahwasanya staffing masih menjadi perdebatan dan permasalahan dalam perusahaan karena pengaruh yang didapat belum optimal terkait dengan prestasi karyawan. Hal tersebut dapat terjadi lantaran kurangnya motivasi dalam bekerja, ketidaksesuaian antara keterampilan dan kemampuan dengan jenis pekerjaan, faktor usia, serta faktor kesehatan sehingga pekerjaan lebih lama diselesaikan.

Begitu juga dengan beban kerja yang diberikan, apabila sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan dan jam kerja maka beban kerja tersebut akan terselesaikan pada waktunya, namun bila beban kerja yang diberikan terlalu banyak, tenggang waktu yang diberikan sedikit dan tuntutan dari atasan yang memberatkan karyawan menyebabkan pekerjaan akan terhambat dan hasil yang diperoleh tidak maksimal dan memuaskan, hal ini akan berimbas pada prestasi karyawan di perusahaan yang menurun bila kejadian tersebut terulang setiap waktu. Dari fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti kedua variabel yakni staffing dan beban kerja yang mempengaruhi prestasi karyawan dalam perusahaan. Maka penulis mengangkat judul “Pengaruh *Staffing* Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pabrik Gula Karyawan Djombang Baru”.

Hipotesis

H1 : Diduga staffing berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan pada Pabrik Gula Djombang Baru.

H2 : Diduga beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan pada Pabrik Gula Djombang Baru.

H3 : Diduga staffing dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan pada Pabrik Gula Djombang Baru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Pabrik Gula Djombang Baru berjumlah 122 orang. Sedangkan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah adalah 122 orang, (Ferdinand, 2014:171) Apabila populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua kalau lebih dari 100 maka diambil 5%-15%.

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis memberikan batasan peneliti secara operasional dari masing-masing variabel yaitu:

1. Staffing, Indikator staffing menurut Pratiwi (2015), sebagai berikut : Prestasi akademis, Pengalaman kerja, Kesehatan fisik dan mental, Status perkawinan, Usia.
2. Beban kerja menurut Nurhasanah (2018) Adapun indikatornya yaitu: Target yang harus tercapai, Kondisi pekerjaan, Standar pekerjaan.
3. Prestasi kerja karyawan, adapun indikatornya Menurut Ningsih (2017), yaitu: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Ketepatan waktu

Teknik pengumpulan data

Dalam pengumpulan data penulis menggunakan 1) Studi Pustaka dan 2) Studi Lapangan : Observasi, Wawancara, Kuisisioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu data kuisioner. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka data tersebut dikatakan valid. Uji validitas yang digunakan adalah menggunakan teknik korelasi *product moment*. Data dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sampel yang digunakan sebanyak 122 dengan r_{tabel} sebesar 0,195.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur data kuesioner. Jika data dikatakan reliabel maka dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

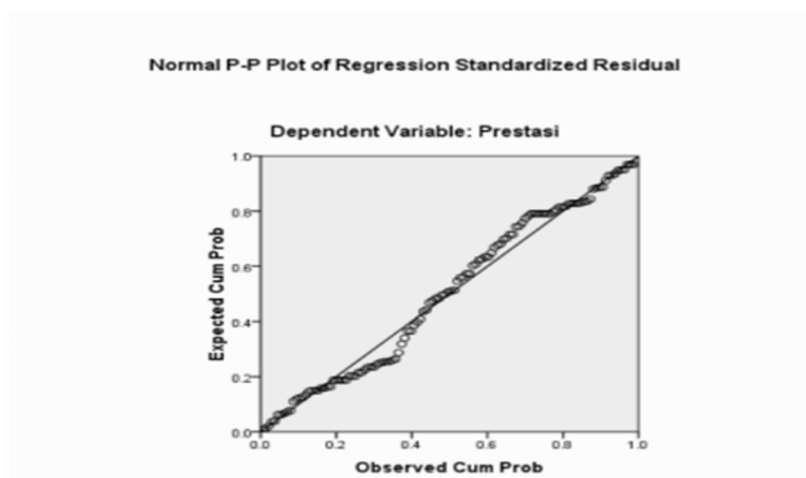
No	Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Keterangan
1.	Staffing	0,713	Reliabel
2.	Beban Kerja	0,626	Reliabel
3.	Prestasi Kerja	0,81	Reliabel

Sumber : Data Diolah peneliti 2019

Hasil data dari tabel diatas dilakukan pada taraf signifikansi α sebesar 0,06. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila *nilai Cronbach's Alpha* $>$ 0,06. Jadi dapat dilihat dari data hasil uji reliabilitas diatas bahwa variabel X1, X2, dan Y reliabel.

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot
Sumber: Data Diolah peneliti 2019

Dapat dilihat gambar di atas bahwa plot/ titik-titik mengikuti arah garis diagonal, dan berada disekitar garis diagonal, maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolerasi

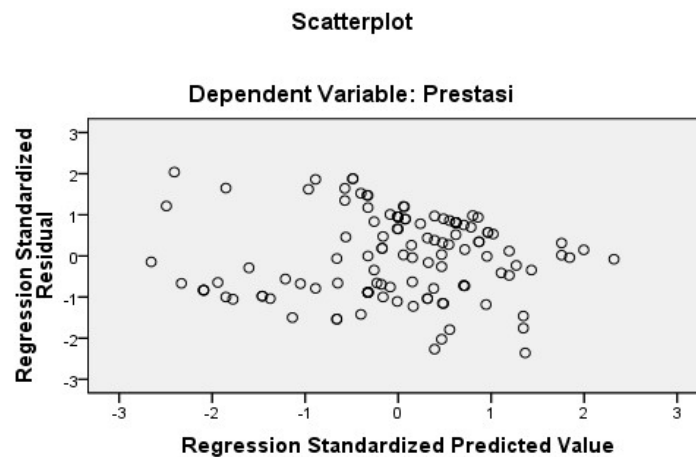
Tabel 2. Hasil Uji Multikolerasi

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.940	1.064
.940	1.064

Sumber : Data Diolah peneliti 2019

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *tolerance* > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel. Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF <10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas
 Sumber : Data Diolah peneliti 2019

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat dari pola scatter plot jika plot membentuk sebuah pola, maka bisa dikatakan terjadi suatu heterokedasitas. Dan sebaliknya apabila gambar plot menyebar merata maka tidak terjadi heterokedasitas. Bisa dilihat di atas hasil dari gambar pola scutter plot diatas tidak terjadi

heterokedasitas, karena hasil plot menyebar dengan rata dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Hipotesis

Regresi linier berganda

Tabel 3. Tabel Hasil Analisis regresi berganda

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
29,779	4,728		6,298	,000		
,341	,121	,313	2,833	,006	,997	1,003
-,258	,193	-,148	-1,337	,185	,997	1,003

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Keterangan:

1. Konstanta = 29,779
2. Koefisien X1

Nilai koefisien staffing sebesar 0,341 Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk staffing maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 3,41%.

3. Koefisien X2

Nilai koefisien beban kerja sebesar 0,258 Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk beban kerja maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 25,8%

Uji T (Parsial)

Tabel 4. Hasil 23 SPSS Uji Parsial

Model	T	Sig.
(Constant)	2.259	.026
Staffing	5.552	.000
Beban	3.760	.000

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan hasil uji parsial, jika variabel staffing (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 5.552 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara staffing (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Jika beban kerja (X2) t_{hitung} sebesar 3.760 dengan nilai

signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	29.379	.000 ^a
Residual		
Total		

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan hasil output SPSS 16.0, nilai t_{hitung} sebesar 29.379 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti antara staffing (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.319	3.395

Predictors: (Constant), Beban, Staffing

Dependent Variable: Prestasi

Sumber : Data diolah, 2019

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel 6. diatas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada Adjusted R square yaitu sebesar 0,319 (31,9%) artinya variabel staffing dan beban kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja Karyawan sebesar 31,9% sedangkan sisanya 68.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil uji t, variabel staffing berpengaruh positif dan Signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Pabrik Gula Djombang Baru. Pengaruh positif yang dihasilkan adalah semakin baik staffing dilakukan maka prestasi semakin meningkat. Berdasarkan hasil uji t, variabel beban kerja pengaruh positif

terhadap prestasi kerja yang artinya semakin baik beban kerja diberikan dengan memperhatikan kemampuan karyawan maka semakin baik prestasi yang didapat. Dari hasil uji koefisien determinasi, variabel staffing dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan Pabrik Gula Djombang Baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Nuzula Firdausi Ayu Prita 2017. “*Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan Spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel moderator pada Divisi kelola sdm dan pelayanan pelanggan PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA*”. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5, No.3
- Friskila, Deby. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja Dan Keterampilan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Study Kasus Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Padang)* Padang: Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan.
- Ningsih, Setia. (2017). *Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.* Pekanbaru Universitas Riau.
- Nurhasanah. (2018). *Pengaruh Kompensasi Kerja, Penempatan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt X.* Kepulauan Riau: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Paat. Christy. (2016). *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Manado.* Volume 16 No 4. Manado:Universitas Sam Ratulangi.
- Pratiwi, Aulia. (2015). *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Build Better Communication – English Training Specialist (BBCETS) Cabang Rawamangun Jakarta.* Vol 2 No 2. Jakarta: Universital Telkom.
- Ruliana, Titin. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Pegawai Sekretariat Daerah Kutai Timur.* Samarinda: Universitas 17 Agustus 1945.
- Sumanti, Irene Chistiani. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fif group Cab. Manado.* Manado : Universitas Sam Ratulangi