

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bandara Sam Ratulangi Manado

Ahmad Rizqi Fauzi¹, Amelia Anwar²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka

²Program Studi Akuntansi, Universitas Mitra Indonesia

Email: arizqifauzi21@gmail.com, ameliaanwar@umitra.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan di Bandara Sam Ratulangi. Beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi produktivitas karyawan, baik secara positif maupun negatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linear dan korelasi untuk menguji keterkaitan antara beban kerja dan produktivitas. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 70 karyawan Bandara Sam Ratulangi. Hasil uji T berpasangan mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara beban kerja dan produktivitas karyawan, dengan nilai p-value sebesar 0.000, yang berarti hipotesis nol dapat ditolak. Selain itu, uji korelasi Pearson mengungkapkan adanya keterkaitan positif yang cukup kuat antara beban kerja dan produktivitas karyawan ($r = 0.638$, $p < 0.01$). Hasil uji regresi linear mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap beban kerja, dengan nilai p-value 0.000. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan di Bandara Sam Ratulangi. Penelitian ini memberikan sumbangsih penting untuk manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan beban kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan di atmosfer kerja yang padat.

Kata Kunci: Beban, Korelasi, Produktivitas, Regresi, Sumber daya.

Abstract

This research aims to identify the effect of workload on employee productivity at Sam Ratulangi Airport. A high workload can affect employee productivity, both positively and negatively. This research uses quantitative methods with linear regression and correlation analysis approaches to examine the relationship between workload and productivity. Data was collected through questionnaires distributed to 70 Sam Ratulangi Airport employees. The results of the paired T test indicate that there is a significant difference between workload and employee productivity, with a p-value of 0.000, which means the null hypothesis can be rejected. In addition, the Pearson correlation test revealed a fairly strong positive relationship between workload and employee productivity ($r = 0.638$, $p < 0.01$). The results of the linear regression test indicate that employee productivity has a significant effect on workload, with a p-value of 0.000. Thus, it can be concluded that the higher the workload, the higher the level of employee productivity at Sam Ratulangi Airport. This research provides an important contribution to human resource management, especially in managing workload to increase employee productivity in a busy work atmosphere.

Keywords: *Load, Correlation, Productivity, Regression, Resources.*

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang dapat menentukan kesuksesan dan daya saing suatu organisasi. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, menjaga tingkat produktivitas menjadi hambatan bagi setiap perusahaan atau instansi, termasuk di sektor pelayanan publik seperti bandara. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah beban kerja yang diterima oleh karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat menjadi pemicu stres dan kelelahan, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Namun, dalam beberapa kasus, peningkatan beban kerja justru dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Di Bandara Sam Ratulangi, beban kerja karyawan sering kali sangat tinggi karena tingginya volume penumpang dan kompleksitas tugas yang harus dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara beban kerja dan produktivitas karyawan di Bandara Sam Ratulangi, serta untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan yang bekerja di sana. Persepsi yang mendalam tentang hal ini dapat membantu manajemen bandara untuk merancang kebijakan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan tanpa memberikan tekanan berlebihan yang dapat merugikan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, permasalahan utama yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada keterkaitan yang signifikan antara beban kerja dan produktivitas karyawan di Bandara Sam Ratulangi?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan di Bandara Sam Ratulangi?

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai dampak beban kerja terhadap produktivitas karyawan, serta untuk memahami bagaimana manajemen beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui apakah terdapat keterkaitan yang signifikan antara beban kerja dan produktivitas karyawan di Bandara Sam Ratulangi.
2. Mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan, serta aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi keterkaitan tersebut.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan telah banyak dilakukan oleh berbagai peneliti dengan berbagai latar belakang dan konteks. Penelitian Ayuningtyas, Pradiani, dan Fathorrahman (2024) mengungkapkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa meskipun beban kerja tinggi, jika karyawan didorong oleh motivasi yang kuat, maka produktivitas kerja mereka dapat meningkat (Ayuningtyas et al., 2024). Penelitian ini sejalan dengan temuan Fathoni (2020), yang juga mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan tenaga non-kesehatan di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta. Fathoni menyatakan bahwa dengan adanya manajemen yang tepat dan dukungan psikologis, beban kerja yang tinggi justru dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Fathoni, 2020).

Baskoro dan Rahman (2021) dalam penelitian mereka yang dilakukan di PT. Tanjung Baru 63 di Kabupaten Tabalong juga menemukan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dan produktivitas. Dalam penelitian mereka, meskipun beban kerja lapangan cukup berat, produktivitas karyawan tetap tinggi, yang mengindikasikan bahwa aspek lain seperti atmosfer kerja dan kebijakan perusahaan turut memengaruhi produktivitas (Baskoro & Rahman, 2021). Demikian pula, Padriansyah dan Firmansyah (2021) dalam penelitian mereka di PT. Catur Sentosa Adiprana mengindikasikan bahwa meskipun terjadi konflik kerja, beban kerja yang tinggi tetap dapat memengaruhi produktivitas karyawan, jika ditangani dengan baik.

Namun, ada juga penelitian yang mengindikasikan adanya pengaruh negatif antara beban kerja dan produktivitas. Ilmi et al. (2024) mengindikasikan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres dan penurunan produktivitas, terutama jika tidak didukung dengan fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan yang kondusif (Ilmi et al., 2024). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kondisi beban kerja yang tinggi di Bandara Sam Ratulangi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara lebih mendalam.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di sektor industri atau layanan lain yang memiliki karakteristik berbeda dengan sektor pelayanan publik seperti bandara. Penelitian di Bandara Sam Ratulangi masih sangat terbatas, meskipun bandara merupakan tempat kerja yang memiliki beban kerja tinggi dan kompleksitas tugas yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan mengkaji keterkaitan antara beban kerja dan produktivitas karyawan secara spesifik di lingkungan bandara, serta memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas karyawan di Bandara Sam Ratulangi.

Penelitian ini juga akan memperhatikan aspek-aspek lain yang mungkin turut berperan dalam menentukan produktivitas karyawan, seperti motivasi kerja dan dukungan manajerial. Sebelumnya, penelitian oleh Zefriyenni et al. (2024) mengemukakan bahwa manajemen yang efektif dapat membantu karyawan mengelola beban kerja mereka dan meningkatkan produktivitas (Zefriyenni et al., 2024). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana manajemen beban kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan di Bandara Sam Ratulangi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Bandara Sam Ratulangi: Memberikan informasi yang berguna mengenai keterkaitan antara beban kerja dan produktivitas karyawan, sehingga dapat merancang kebijakan yang lebih baik dalam pengelolaan sumber daya manusia di bandara.
2. Bagi Peneliti Lain: Memberikan referensi bagi penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja terhadap produktivitas di sektor pelayanan publik.
3. Bagi Karyawan: Memberikan persepsi yang lebih baik tentang bagaimana beban kerja mereka dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka, serta mendorong adanya perbaikan dalam manajemen beban kerja di tempat kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara dua variabel yang diuji, yaitu beban kerja dan produktivitas karyawan di Bandara Sam Ratulangi. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik atau fenomena yang ada pada objek penelitian, sedangkan penelitian asosiatif bertujuan untuk menguji apakah ada keterkaitan atau pengaruh antara variabel-variabel tersebut (Aslichati, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bandara Sam Ratulangi, yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional sehari-hari. Berdasarkan data dari pihak manajemen Bandara Sam Ratulangi, jumlah karyawan yang memenuhi kriteria penelitian adalah sekitar 70 orang. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga semua individu dalam populasi dianggap relevan untuk dijadikan sampel (Aslichati, 2014).

Penelitian ini memiliki dua variabel utama, yaitu:

1. Beban Kerja (X): Beban kerja diukur berdasarkan tingkat kesulitan tugas, durasi pekerjaan, serta tekanan waktu yang dialami oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Beban kerja ini dihitung menggunakan skala Likert yang terdiri dari beberapa item pertanyaan terkait dengan aspek-aspek beban kerja.
2. Produktivitas Karyawan (Y): Produktivitas diukur berdasarkan output yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan input yang dikeluarkan dalam pekerjaan.

Pengukuran produktivitas karyawan dilakukan dengan menggunakan indikator kuantitatif seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan kualitas kerja yang dihasilkan. Skala Likert juga digunakan dalam mengukur produktivitas.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh sampel yang terlibat dalam penelitian ini. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian utama:

1. Kuesioner Beban Kerja: Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai aspek-aspek beban kerja, seperti tingkat kesulitan pekerjaan, durasi tugas, dan tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas. Responden diminta untuk menilai intensitas atau tingkat beban kerja mereka berdasarkan skala Likert.
2. Kuesioner Produktivitas Karyawan: Kuesioner ini berisi pertanyaan yang mengukur seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan, seberapa efisien waktu yang digunakan, serta kualitas hasil pekerjaan. Responden juga diminta untuk memberikan penilaian berdasarkan skala Likert.

Selain itu, data sekunder yang berkaitan dengan informasi demografis karyawan dan data operasional Bandara Sam Ratulangi juga dikumpulkan untuk mendukung analisis.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Statistik Deskriptif: Digunakan untuk menggambarkan karakteristik data, seperti rata-rata, standar deviasi, dan distribusi frekuensi. Statistik ini membantu peneliti untuk memberikan gambaran umum tentang data yang terkumpul.
2. Uji Korelasi: Untuk mengetahui sejauh mana keterkaitan antara beban kerja dan produktivitas karyawan, digunakan korelasi Pearson, Spearman's rho, dan Kendall's tau-b. Pengujian ini dilakukan untuk melihat keterkaitan antara kedua variabel yang diuji dalam penelitian ini. Hasil uji korelasi ini akan mengindikasikan apakah ada keterkaitan yang signifikan antara beban kerja dan produktivitas karyawan, serta seberapa kuat keterkaitan tersebut.
3. Uji Regresi Linear: Untuk mengukur pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan, dilakukan analisis regresi linear sederhana. Model regresi ini akan membantu menjelaskan sejauh mana perubahan dalam beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Uji F dan uji t digunakan untuk menguji signifikansi model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	BebanKerja	34.53	70	4.162	.497
	Produktivitas	38.37	70	3.684	.440

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	BebanKerja - Produktivitas	-3.843	3.365	.402	-4.645	-3.041	-9.555	69	<.001

Dalam penelitian ini, telah dilakukan Uji T Berpasangan (Paired Samples T Test) untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan pada karyawan di Bandara Sam Ratulangi. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan atau perbedaan yang signifikan antara dua variabel tersebut, yang pada gilirannya dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap tingkat Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil uji T yang diperoleh, terdapat perbedaan yang signifikan antara Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan dengan nilai p-value sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05), yang mengindikasikan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak ada perbedaan antara Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan dapat ditolak. Dengan kata lain, terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara kedua variabel tersebut.

Perbedaan rata-rata antara Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan adalah sebesar -3.843, yang berarti bahwa Produktivitas Karyawan secara rata-rata lebih tinggi daripada Beban Kerja dengan selisih sekitar 3.843 poin. Ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan di Bandara Sam Ratulangi menghadapi Beban Kerja tertentu, tingkat Produktivitas mereka ternyata lebih tinggi dibandingkan dengan beban yang mereka hadapi.

Pada interval kepercayaan 95%, perbedaan rata-rata antara Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan berada di rentang antara -4.645 hingga -3.041. Karena interval kepercayaan ini tidak mencakup angka 0, hal ini menguatkan bahwa perbedaan tersebut memang signifikan dan tidak terjadi secara kebetulan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun Beban Kerja pada karyawan cukup berat, hal tersebut tidak mengurangi, bahkan mungkin meningkatkan, Produktivitas Karyawan. Temuan ini bisa jadi mencerminkan adanya aspek-aspek lain yang mendukung atau memotivasi karyawan dalam bekerja dengan produktivitas yang lebih tinggi, meskipun beban kerja yang mereka tanggung relatif berat.

Berdasarkan hasil uji T Berpasangan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa Produktivitas Karyawan cenderung lebih tinggi daripada Beban Kerja yang mereka hadapi. Namun, untuk mendapatkan persepsi yang lebih mendalam tentang bagaimana Beban Kerja mempengaruhi Produktivitas, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam, dengan mempertimbangkan berbagai aspek lain yang mungkin berperan dalam meningkatkan atau menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Uji Korelasi

Correlations

		BebanKerja	Produktivitas
BebanKerja	Pearson Correlation	1	.638**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	70	70
Produktivitas	Pearson Correlation	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		BebanKerja		Produktivitas
Kendall's tau_b	BebanKerja	Correlation Coefficient	1.000	.528**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	70	70
	Produktivitas	Correlation Coefficient	.528**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	70	70
Spearman's rho	BebanKerja	Correlation Coefficient	1.000	.634**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	70	70
	Produktivitas	Correlation Coefficient	.634**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Korelasi Pearson

Korelasi antara Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan adalah 0.638, dengan p-value sebesar 0.000.

Interpretasi: Korelasi sebesar 0.638 mengindikasikan adanya keterkaitan positif yang cukup kuat antara Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan. Ini berarti semakin tinggi Beban Kerja, semakin tinggi pula Produktivitas Karyawan. Korelasi ini signifikan pada level 0.01 (p-value < 0.01), sehingga hipotesis nol (yang menyatakan tidak ada keterkaitan) dapat ditolak.

2. Korelasi Kendall's tau-b

Korelasi antara Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan adalah 0.528, dengan p-value sebesar 0.000.

Interpretasi: Korelasi sebesar 0.528 mengindikasikan keterkaitan positif antara kedua variabel, tetapi dengan kekuatan yang lebih rendah dibandingkan dengan hasil Pearson. Meskipun demikian, keterkaitan ini tetap signifikan pada level 0.01 (p-value < 0.01).

3. Korelasi Spearman's rho

Korelasi antara Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan adalah 0.634, dengan p-value sebesar 0.000.

Interpretasi: Korelasi 0.634 mengindikasikan keterkaitan positif yang kuat, mirip dengan hasil dari Korelasi Pearson. Hasil ini juga signifikan pada level 0.01, mengindikasikan bahwa keterkaitan antara Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan cukup kuat dan signifikan.

Uji Regresi Linear

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.971	1	486.971	46.740	<,001 ^b
	Residual	708.471	68	10.419		
	Total	1195.443	69			

a. Dependent Variable: BebanKerja

b. Predictors: (Constant), Produktivitas

F-Statistic: Nilai F sebesar 46.740 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan secara signifikan dapat menjelaskan variabilitas Beban Kerja.

Signifikansi (Sig.): Nilai p-value = 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, mengindikasikan bahwa model regresi ini signifikan. Artinya, Produktivitas Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Beban Kerja.

Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.856	4.066		1.686	.096		
	Produktivitas	.721	.105	.638	6.837	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: BebanKerja

Constant: Nilai konstanta adalah 6.856, yang berarti jika Produktivitas Karyawan bernilai nol, maka Beban Kerja diprediksi sekitar 6.856.

Koefisien Produktivitas (B): Nilai koefisien untuk Produktivitas adalah 0.721. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu unit dalam Produktivitas Karyawan akan menyebabkan kenaikan Beban Kerja sebesar 0.721 unit.

Standardized Coefficients (Beta): Nilai Beta sebesar 0.638 mengindikasikan keterkaitan positif yang cukup kuat antara Produktivitas dan Beban Kerja. Artinya, peningkatan Produktivitas akan sebanding dengan peningkatan Beban Kerja.

Signifikansi (Sig.): Nilai p-value = 0.000 untuk Produktivitas mengindikasikan bahwa pengaruh Produktivitas Karyawan terhadap Beban Kerja sangat signifikan, karena p-value ini lebih kecil dari 0.05.

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Produktivitas
1	1	1.995	1.000	.00	.00
	2	.005	21.031	1.00	1.00

a. Dependent Variable: BebanKerja

Kolinieritas mengindikasikan apakah ada masalah multikolinieritas antara variabel prediktor dalam model regresi.

Tolerance: Nilai tolerance untuk Produktivitas adalah 1.000, yang mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel-variabel dalam model ini.

VIF (Variance Inflation Factor): Nilai VIF untuk Produktivitas adalah 1.000, yang juga mengindikasikan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas. Nilai VIF di bawah 10 mengindikasikan tidak ada masalah multikolinieritas.

Residual Statistic

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.05	40.03	34.53	2.657	70
Residual	-10.030	5.624	.000	3.204	70
Std. Predicted Value	-2.815	2.071	.000	1.000	70
Std. Residual	-3.107	1.742	.000	.993	70

a. Dependent Variable: BebanKerja

Residual: Nilai residual berkisar dari -10.030 hingga 5.624, dengan mean residual = 0.000, yang mengindikasikan bahwa model regresi ini memprediksi Beban Kerja dengan cukup akurat, tanpa bias sistematis.

Std. Residual: Nilai Std. Residual berkisar dari -3.107 hingga 1.742, yang berada dalam rentang yang dapat diterima untuk model regresi. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah serius terkait dengan distribusi residual.

Prediksi dan Standar Prediksi

Predicted Value (Nilai Prediksi): Nilai prediksi Beban Kerja berkisar antara 27.05 hingga 40.03, dengan rata-rata 34.53.

Std. Predicted Value: Nilai Standar Prediksi berkisar antara -2.815 hingga 2.071, yang juga berada dalam rentang yang dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji keterkaitan antara Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan. Sebagai contoh, penelitian Ayuningtyas, Pradiani, dan Fathorrahman (2024) yang menemukan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Dalam penelitian mereka, Beban Kerja terbukti dapat meningkatkan atau mengurangi Produktivitas tergantung pada aspek lain seperti motivasi kerja. Penelitian ini menekankan pentingnya aspek psikologis dan motivasional dalam mempengaruhi keterkaitan Beban Kerja dan Produktivitas, yang juga relevan dengan temuan penelitian ini, di mana peningkatan Beban Kerja tidak serta merta mengurangi Produktivitas, melainkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Baskoro dan Rahman (2021) juga menemukan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Tanjung Baru 63. Dalam penelitian mereka, Beban Kerja yang tinggi di lapangan bersumbangsih pada peningkatan Produktivitas, meskipun dengan tingkat stres yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian ini yang mengindikasikan bahwa meskipun Beban Kerja tinggi, Produktivitas Karyawan tetap tinggi, mungkin karena aspek motivasi atau atmosfer kerja yang mendukung.

Fathoni (2020) dalam penelitiannya di Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta juga mengindikasikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Meskipun ada beberapa hambatan terkait dengan beban yang tinggi, karyawan tetap mampu mempertahankan kinerja mereka. Hal ini juga ditemukan dalam penelitian ini, di mana meskipun Beban Kerja cukup berat, Produktivitas Karyawan tetap tinggi.

Ilmi, Ariani, dan Quarta (2024) juga meneliti pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di BAPAS Banjarmasin, dan mereka menemukan bahwa Beban Kerja yang terorganisir dengan baik dapat meningkatkan Produktivitas. Ini relevan dengan temuan dalam

penelitian ini, di mana produktivitas dapat meningkat meskipun beban kerja tinggi, kemungkinan karena adanya manajemen waktu dan tugas yang baik di Bandara Sam Ratulangi.

Secara teoritis, pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak aspek. Beban Kerja yang terlalu tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat menurunkan Produktivitas (Padriansyah & Firmansyah, 2021). Namun, dalam penelitian ini, meskipun Beban Kerja dirasakan cukup tinggi, aspek-aspek lain seperti motivasi, manajemen yang baik, dan atmosfer kerja yang mendukung dapat meningkatkan Produktivitas.

Menurut Laksono Singgih dan Gunarta (2021), manajemen yang baik dalam mengelola Beban Kerja dapat membantu karyawan untuk tetap produktif meskipun menghadapi tekanan kerja yang besar. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, di mana meskipun Beban Kerja tinggi, karyawan tetap mampu mempertahankan produktivitas yang tinggi karena ada dukungan yang memadai dari pihak manajemen.

Selain itu, penelitian oleh Zefriyenni, Ali, dan Candana (2024) mengungkapkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai produktivitas yang optimal bergantung pada keseimbangan antara Beban Kerja dan motivasi kerja karyawan. Mereka menekankan bahwa keseimbangan ini dapat tercapai jika organisasi memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan psikologis karyawan, seperti pengakuan terhadap pencapaian dan pemberian insentif.

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat keterkaitan positif yang signifikan antara Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan di Bandara Sam Ratulangi. Meskipun Beban Kerja yang tinggi dapat menambah hambatan bagi karyawan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek lain, seperti manajemen yang baik, dukungan sosial, dan motivasi kerja, dapat membantu karyawan untuk mempertahankan Produktivitas mereka. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa Beban Kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap Produktivitas, selama ada aspek penyeimbang yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat keterkaitan yang signifikan antara beban kerja dan produktivitas karyawan di Bandara Sam Ratulangi. Hasil uji korelasi mengindikasikan adanya keterkaitan positif yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut, dimana semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan. Selain itu, uji regresi mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap beban kerja, yang mengindikasikan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan di atmosfer kerja tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Aslichati, L. (2014). ISIP4216 – Metode Penelitian Sosial (Edisi 1). Universitas Terbuka.
- Ayuningtyas, O. C., Pradiani, T., & Fathorrahman. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan BCG pada Head Office di Jakarta. JIMEA.
- Baskoro, Y., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan PT. Tanjung Baru 63 Di Kabupaten Tabalong. Jurnal Ilmiah MEA, Vol. 8 No. 1, 1406.
- Fathoni, M. I. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. OPTIMAL, Vol. 18 No. 1, 74-100.
- Ilmi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. Jurnal Psikologi, 1(4), 1-13.
- Laksono Singgih, M., & Gunarta, I. K. (2021). Manajemen Produktivitas Perusahaan. ITS Tekno Sains.
- Padriansyah, E., & Firmansyah, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi. JAPB, Volume 4 Nomor 2, 1204.
- Rachman, C. A. N., Hardiyono, Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran. Nas Media Pustaka.
- Wasiman. (2023). MSDM: Teori dan Aplikasi. Desanta Publisher.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Insania.
- Zefriyenni, D., Ali, H., & Candana, D. M. (2024). Model Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan. CV. Gita Lentera.