



PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA PT CIOMAS ADISATWA LAMPUNG SELATAN

Rani Puspita Sari^{1*}, Welia Citra², Vicky F Sanjaya³,

^{1,2,3}Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung

*Email: ranipuspitasaki292@gmail.com



Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dampak dari adanya beban kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan 30 responden yang dikumpulkan dari karyawan PT Ciomas Adisatwa Lampung Selatan dengan teknik analisis data menggunakan PLS. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah variabel beban kerja dan gaji terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Ciomas Adisatwa Lampung Selatan harus menjadikan beban kerja dan gaji sebagai salah satu tolak ukur utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Gaji; Kinerja

Abstract: This study aims to determine the impact of workload and salary on employee performance at PT Ciomas Adisatwa South Lampung. In this study using quantitative research methods, with 30 respondents collected from employees of PT Ciomas Adisatwa Lampung Selatan with data analysis techniques using PLS. The results obtained from this study are that the workload and salary variables have been shown to have a significant influence, therefore PT Ciomas Adisatwa Lampung Selatan must make workload and salary as one of the main benchmarks in improving company performance.

Keywords: Workload; Salary; Performan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau lembaga selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi maupun lembaga terkait. Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai adalah beban kerja. Kinerja pegawai dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian

posisi yang tepat pada pegawainya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan lembaga yang efektif dan efisien.

Setiap perusahaan harus mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyaan. Pada umumnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Dalam hal ini, perusahaan juga menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar terciptanya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan ata organisasi. Gaji sangat penting karena adanya gaji akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini perusahaan tersebut tidak memberika gaji yang sepadan atas kinerja yang telah mereka lakukan. Adanya evaluasi beban kerja dan gaji sebagai kunci dari keberhasilan suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan untuk menngkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Habib & Mahyuddin, 2021).

Gaji adalah balas jasa bagi karyawan tetap yang diberikan oleh perusahaan yang masa kerjanya lebih lebih panjang. Sedangkan upah adalah balas jasa yang diberikan pada karyawan yang pembayarannya didasarkan oleh waktu atau hasil kerja. Dalam praktek diperusahaan dan dalam buku-buku manajemen sumber daya manusia istilah upah dan gaji digunakan dalam konteks yang berbeda. (1) Upah digunakan untuk menggambarkan pembayaran jasa kerja untuk satuan waktu pendek, misalnya per hari atau malahan per jam. Gaji menggambarkan pembayaran jasa kerja untuk satuan waktu lebih panjang biasanya sebulan. (2) Untuk menggambarkan kaitan pekerja penerima upah dengan prosesproduksi pada industri manufaktur. Upah (*wage*) dibayarkan kepada pekerjayang terlibat langsung dalam proses produksi, baik terlibat langsung maupuntidak langsung.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis harus melakukan penelitian dengan judul yaitu “Pengaruh Beban Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT Ciomas Adisatwa Lampung Selatan” untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beban kerja dan gaji terhadap kinerja PT Ciomas Adisatwa Lampung Selatan melalui berbagai strategi yang dimiliki perusahaan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja secara umum merupakan suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, yang dimana apabila pekerjaan tersebut tidak terselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan maka akan menjadi suatu beban dalam pekerjaan. Pengertian beban kerja menurut para ahli diantaranya:

Beban kerja menurut (Hariyati, 2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan berkeja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Permendagri No. 12/2008 dalam Agripa, 2013 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Gaji Kerja

Secara umum gaji merupakan pemberian atau imbalan atas balas jasa yang telah dikerjakan kepada perusahaan atau tempat bekerja dan sebagai motivasi dalam melakukan suatu pelaksanaan kegiatan di waktu mendatang. Adapun pengertian gaji menurut beberapa para ahli diantaranya: Menurut (As'ad, 1995) gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah

jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya. Semakin tinggi gaji maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Jenkins, Mitra, Gupta, & Shaw, 1998) semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins (1992). Gaji sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan tertentu. Gaji yaitu suatu bentuk pembayaran periodik dari atasan kepada karyawan yang sudah ada kontrak kerja sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitiannya dengan menggunakan metode survey dengan memberikan kuisioner kepada beberapa responden dengan beberapa pertanyaan untuk dijawab di dalam *google form* sebanyak 12 pertanyaan yang berkaitan dengan indikator variabel yang diteliti yaitu 3 variabel yaitu beban kerja, gaji dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini diambil dari karyawan Pt Comas Adisatwa Lampung Selatan. Sampel yang diambil yaitu 30 karyawan. Penelitian ini menggunakan 4 jawaban dalam kuisioner ini yaitu :

1. Sangat Setuju
2. Setuju
3. Tidak Setuju
4. Sangat Tidak Setuju

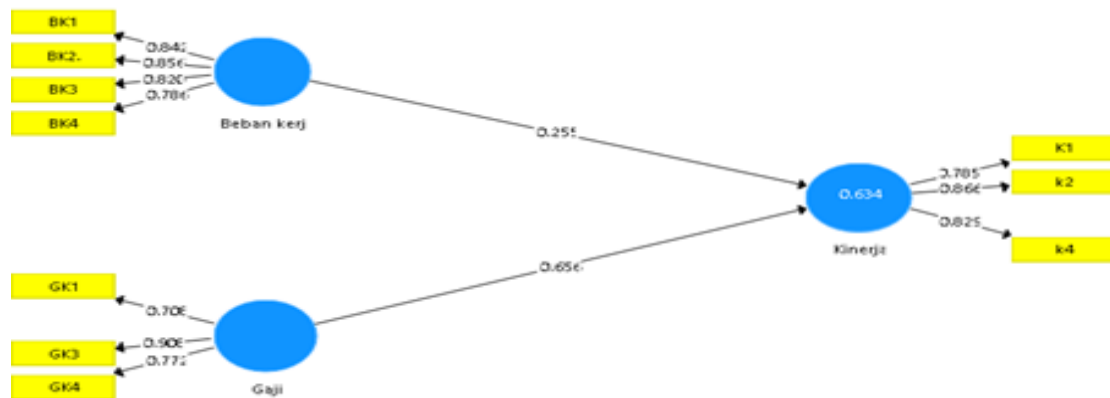
Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Cluster Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kelompok/area tertentu yang dalam penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Pt Ciomas Adisatwa Lampung Selatan. Uji validitas instrument penelitian menggunakan *convergent validity* dengan melihat nilai masing-masing *indicator factor loading* pada item kuesioner. *Convergent validity* akan diukur dengan melihat nilai minimum *factor loading* masing – masing item indikator ≥ 0.6 (Hair et al., 2010). Sedangkan pengujian reliabilitas melihat internal konsistensi dengan melihat *cronbach's alpha* minimal 0.6 (Cooper & Schindler, 2014). Pengujian reliabilitas selanjutnya dengan melihat, *composite reliability* > 1 . Jumlah sampel yang diujikan oleh peneliti dengan jumlah 30 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan alat *Statistic Structuran Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) versi 3.2.9.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

• Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dari penelitian ini disajikan pada gambar 1 dan tabel 1 berikut ini :



Gambar 1. Model Penelitian (Data primer, 2020)

Pada penelitian ini terdapat beberapa item kuisioner yang gugur karena tidak memenuhi batas standar loading pada pls. Pada variabel beban kerja dari 4 indikator yaitu tidak ada yang gugur karena sesuai dengan standar, pada variabel gaji dari 4 indikator hanya tersisa 3 item dan pada variabel kinerja dari 4 indikator yaitu hanya tersisa 3 item. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil uji validitas

	Beban kerja	gaji	kinerja
BK 1	0,842		
BK 2	0,856		
BK 3	0,820		
BK 4	0,786		
GK 1		0,708	
GK 3		0,908	
GK 4		0,772	
K1			0,785
K2			0,866
K3			0,829

(Data primer, 2020)

Selanjutnya setelah dilakuakn pengujian ulang terdapat validitas kontruk sehingga dapat dinyatakan semua item indikator loading tersebut diatas lebih dari sama dengan 0,6 sehingga dianggap semua item tersebut valid.

- **Hasil Uji Reabilitas**

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Item	Cronbach's	Alpha	rho-A Realibilit as	Rata-rata varians
Beban kerja	0,847	0,864	0,896	0,683
Gaji	0,727	0,827	0,842	0,642
Kinerja	0,770	0,772	0,866	0,684

(Data primer 2020)

Dari tabel 2 tersebut terlihat bahwa hasil pengujian terdapat reabilitas memiliki nilai *cronbach's alpa* dan rho-A yaitu nilai yang dihasilkan oleh variabel X1, X2, dan Y lebih dari 0,6. Sehingga instrument tersebut dianggap reliabel dan memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian hipotesis.

b. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktur) yang meliputi *output r-square*, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan cara melihat nilai signifikansi antar konstrak , t-statistik, dan *p-values*. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik > 1.96 dengan tingkat signifikansi *p – Value* 0.05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian Hipotesis penelitian ini dapat ditunjukan dengan tabel berikut :

Tabel 3. Hasil path Coefficients

Hipotesis	Sample asli (0)	Rata-rata sample	Standar deviasi	T statistik	P values
Beban kerja -> kinerja	0,255	0,271	0,174	1,463	0,144
Gaji-> kinerja	0,656	0,639	0,146	4,493	0,000

(Data primer 2020)

Hipotesis 1 : Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Lampung Selatan.

Hipotesis pertama menguji apakah beban kerja berpengaruh tidak positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Lampung Selatan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien variabel beban kerja terhadap kinerja sebesar 0.255 dan t-statistik sebesar 1.463. Dari hasil tersebut dinyatakan t-statistik tidak signifikan. Karena t-statistik < 1,96 dengan $p\text{-value} < 0,05$ sehingga hipotesis satu diterima berdasarkan analisis tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Ciomas Adisatwa Lampung Selatan. Hasil tersebut bertolak belakang ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putro, Bagus, & Waskito, 2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pt Budi Sehat Di Surakarta. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Paramitadewi, 2017) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Lampung Selatan.

Hipotesis kedua menguji apakah gaji pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Lampung Selatan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien variabel gaji terhadap kinerja sebesar 0,174 dan t-statistik sebesar 4,493. Hasil tersebut dinyatakan t- statistik signifikan. Karena t-statistik < 1,96 dengan $p\text{-value} < 0.05$ sehingga hipotesis dua diterima. Berdasarkan analisis tersebut menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gunawan & Amalia, 2015) bahwa gaji berpengaruh negatif terhadap kinerja. Selanjutnya hasil tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu (Haeruddin, 2017) dengan variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan gaji berpengaruh terhadap suatu kinerja karyawan, untuk meningkatkan pendapatan suatu perusahaan tersebut. Dengan adanya beban kerja dan gaji jika diatur dengan baik sesuai dengan batasannya maka suatu perusahaan tersebut akan berjalan dengan lancar. Hal dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Semakin baik aturan dalam beban kerja dan gaji maka semakin baik juga perusahaan tersebut dalam meningkatkan citra dan pendapatan suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan ini dapat disimpulkan bahwa :

- Variabel beban kerja terbukti memiliki pengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Dengan kata lain jika beban kerja dan gaji suatu karyawan baik maka secara otomatis kinerja nya pun akan meningkat. Jika beban kerja dan gaji tidak berjalan dengan baik maka kinerja karyawan dalam perusahaan nya pun akan tidak berjalan dengan baik Sangat penting bagi pemilik perusahaan untuk mengatur tingkat beban kerja dan gaji agar tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad , M. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Cooper, & Schindler. (2014). *Bussiners Research Method*. New York: McGraw-Hill.
- Gunawan, H., & Amalia, R. (2015). Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator. *International Journal of Economics and Financial*, 349-353.
- Habib, M. A., & Mahyuddin, M. (2021). Evaluasi Pengelolaan Teknologi TPS 3R di Desa Wisata Religi Gunungpring Kabupaten Magelang. *Ar Rehla: Journal of Islamic Tourism, Halal Food, Islamic Traveling, and Creative Economy*, 1-34.
- Haeruddin, M. I. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 11-21.
- Hariyati, M. (2011). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. [Skripsi Ilmiah]*. Surakarta: Fakultas Kedokteran UNS.
- Jenkins, G. D., Mitra, A., Gupta, N., & Shaw, J. D. (1998). Are financial incentives related to performance? A meta-analytic review of empirical research. *Journal of Applied Psychology*, 777-787.
- Martono, N. (2014). *Sosiologi Pendidikan Michel Foucault: Pengetahuan, Kekuasaan, Disiplin, Hukuman, dan Seksualitas*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal manajemen Universitas Udayana*.

- Pawlikowska, T., Zhang, W., Griffiths, F., Dalen, J. v., & Vleuten, C. v. (2012). Verbal and non-verbal behavior of doctors and patients in primary care consultations – How this relates to patient enablement. *Patient Education and Counseling*, LXXXVI(1), 70-76. doi:10.1016
- Putro, S. S., Bagus, & Waskito, J. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Sehat Di Surakarta Skripsi thesis*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.