

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII WONOSARI KEBUN TEH MALANG

Oleh : Erlangga Andi Sukma, Farika Nikmah, Izzatul Ulya

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Teh Wonosari Malang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel Beban Kerja (X_1), Pemberian Insentif (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara, dengan teknik sampling purposif diperoleh 50 responden karyawan tetap bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XII Malang. Analisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis (parsial dan simultan). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dan simultan diketahui bahwa, pada H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari persamaan uji regresi berganda yaitu nilai konstanta positif, sehingga hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dan simultan serta uji regresi berganda dapat dikatakan Beban Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Pemberian Insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata-kata Kunci: beban kerja, insentif, kinerja karyawan

Abstract

This research aims to examine the effect of workload and giving incentives on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Teh Wonosari Malang. Workload (X_1) and Giving Incentives (X_2) and the dependent variable: Employee Performance (Y). The data collection techniques used were questionnaires and interview, and with the purposive sampling techniques it obtained 50 respondents of permanent employees in production department PT. Perkebunan Nusantara XII Malang. The data were analyzed with validity test, reliability test, multiple regression test, coefficient of determination test and hypothesis test (partial and simultaneous). The analysis result of partial and simultaneous hypothesis test showed that H_0 was rejected and H_a was accepted. The result of the multiple regression test showed that the values of the constants is positive, so the analysis result of partial and simultaneous hypothesis test with multiple regression test can be said that Workload (X_1) had a negative and significant effect on Employee Performance (Y) and Giving Incentives (X_2) had a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: workload, incentives, employee performance

1. Pendahuluan

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Sedangkan sumber daya manusia

yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi merugi (Potu, 2013). Perusahaan dapat mengambil suatu tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan

dengan memberikan motivasi, lingkungan kerja, disiplin dan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan-karyawan agar memperoleh kinerja yang baik.

Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup dan persaingan yang semakin ketat dapat menjadi ancaman untuk tetap bertahan hidup. Beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan (Kasmir, 2016). Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat beban 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 atau *understress*.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif. Karena dengan adanya insentif, karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan perhatian terhadap prestasi yang dicapainya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sinambela (2019) menyatakan bahwa “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak langsung tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai”.

Penurunan produksi teh dan produktivitas tenaga kerja dirasakan oleh semua perkebunan besar di Indonesia. Salah satunya perkebunan besar negara yang terdapat di Jawa Timur yaitu PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Teh Wonosari

yang juga merasakan dampak tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan suatu tindakan dan upaya dalam meningkatkan produksi dan produktivitas tenaga kerja khususnya di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Teh Wonosari. Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat beban kerja yang ada di perusahaan tersebut. Apabila beban kerja yang ada di PT Perkebunan Nasional XII Kebun Teh tersebut meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan. Pemberian insentif juga merupakan salah satu cara pimpinan agar karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan merasa dihargai usahanya, serta dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi. Dengan insentif karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Teh Wonosari berupa pemberian gaji secara tepat waktu, bonus, tunjangan dan berupa insentif dalam bentuk jaminan sosial.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Bawono dan Nugraheni (2015) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan sedangkan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan apabila terjadi peningkatan beban kerja, maka belum tentu hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin banyak jumlah insentif yang diterima oleh karyawan maka semakin memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul penelitian, yang akan diteliti : Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Teh Wonosari, Malang

2.Kajian Pustaka

2.1.Pengertian Beban Kerja

Menurut Sugiyanto dalam Suwatno dan Priansa (2016) beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan (*underload*) jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan. Beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan (Kasmir, 2016). Beban kerja atau *workload* adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar perusahaan. Jika beban kerjanya berlebih maka akan menyebabkan produktivitas karyawannya turun. Demikian pula sebaliknya jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan kurang maka akan banyak waktu yang terbuang.

2.2.Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1. Target yang Harus Dicapai

2. Kondisi Pekerjaan

3. Penggunaan Waktu

4. Standar Pekerjaan

2.3.Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji pokok atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Menurut Sinambela (2019) bahwa “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak langsung tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai”.

Menurut Hariandja dalam Purba (2019) “insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:181) pembayaran insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

2.4.Indikator Pemberian Insentif

Menurut Sarwoto dalam Mustafa (2018) indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material

a. Insentif dalam bentuk uang

1) Bonus

2) Komisi

3) *Profit share*

- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari
b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- 1) Pembuatan rumah dinas
- 2) Pengobatan gratis
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- 4) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- 5) Biaya pindah
- 6) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

Insentif Non material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- e. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

2.5. Kinerja Karyawan

Menurut Indra Bastian dalam Fahmi (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah

gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Sedangkan Riniwati (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan antara kemampuan, kesempatan dan usaha yang didapat dari suatu hasil kerja. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya.

2.6. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Waktu (Jangka waktu)
4. Kerjasama antar karyawan
5. Penekanan biaya
6. Pengawasan

3. Metodologi Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah penelitian explanatory research atau metode survey. Pendekatan yang akan dilakukan adalah penelitian survey, dengan menggunakan analisis data kuantitatif dan kualitatif.

3.2. Subyek Penelitian

Subyek yang digunakan di penelitian ini adalah 50 karyawan tetap bagian produksi PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Teh Wonosari, Malang yang diperoleh menggunakan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan adalah Purposive Sampling dengan pertimbangan yang akan dijadikan sampel penelitian merupakan karyawan tetap bagian produksi yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun..

3.3.Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Teh Wonosari Malang..

3.4.Jenis data dan Prosedur Penelitian

Ada beberapa jenis data yang akan dikumpulkan dalam strategi pengembangan penelitian dan sekaligus metode pengumpulan datanya sebagai berikut:

1. Data berasal dari responden yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu pada karyawan tetap bagian produksi dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ditulis dalam kuesioner. Dimana isi pertanyaan tersebut terkait dengan Beban Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dalam penelitian ini data sekunder berupa dokumen organisasi yang digunakan untuk memperkuat penjelasan hasil data primer. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data karyawan tetap bagian produksi serta kebijakan pembagian jam kerja dan pembayaran insentif di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Teh Wonosari.

3.5.Instrumen Pengumpulan Data

1. Panduan interview dan observasi, untuk melaksanakan identifikasi karyawan yang mendapatkan insentif atas kinerjanya.
2. Seperangkat angket untuk survey atau penjarangan karyawan, sebagai subyek penelitian.

3.6.Teknik Analisis Data

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitati atau statistik. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2014). Urutan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Uji validitas dan reliabilitas
- b. Analisis regresi berganda
- c. Uji hipotesis
 1. Uji t (Parsial)
 2. Uji f (Simultan)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1), yang meliputi target, kondisi pekerjaan, waktu dan standar pekerjaan sedangkan Pemberian Insentif (X2), meliputi bentuk uang dan jaminan sosial.
- b. Variabel dependent dalam penelitian ini yaitu Kinerja (Y) yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemandirian dan komitmen kerja.

4. Hasil Penelitian dan Bahasan

4.1. Uji Validitas

Keseluruhan item pernyataan yang digunakan di penelitian ini dinyatakan valid.

4.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.3. Uji t

Hasil pengujian secara parsial (t) variabel beban kerja dan pemberian insentif menunjukkan nilai t hitung \geq t tabel dan Sig. $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian, beban kerja (X1) dan pemberian insentif (X2) sama-sama berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4. Uji F

Hasil pengujian secara simultan (F) menunjukkan bahwa nilai F hitung & F tabel dengan probabilitas nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$, sehingga beban kerja (X1) dan pemberian insentif (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PTPN XII Kebun Teh.

4.5. Analisis Regresi Berganda

Keterkaitan antara variabel beban kerja dan pemberian insentif dengan variabel kinerja karyawan diketahui dari hasil persamaan uji regresi berganda sebagai berikut $Y = 15,583 + (-) 0,153 X1 + 0,316 X2 + e$.

4.6. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda nilai korelasi berganda R sebesar 0,548 sedangkan Adj R Square (R2) yaitu sebesar 0,440.

4.7. Pembahasan

Secara simultan berpengaruh signifikan antara variabel faktor beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PTPN XII. Dari uji Fhitung menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel beban kerja dan pemberian insentif adalah layak untuk menguji variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Secara parsial variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun beban kerja memiliki pengaruh negatif yang mana apabila variabel beban kerja (X1) mengalami kenaikan 1%, maka terhadap kinerja (Y) akan mengalami penurunan 0,153 kali dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pemberian insentif terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan pemberian insentif (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,316.

5. Simpulan dan Saran

5.1. Simpulan

Hubungan antara ketiga variabel yaitu variabel beban kerja dan variabel pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN XII. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil kajian penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ardyatno et al (2017) dan Adam et al (2020). Secara parsial variabel beban kerja yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN XII. Sedangkan variabel pemberian insentif ditemukan

pengaruh pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN XII. Lalu dari perhitungan koefisien regresi linear berganda bahwa hasil yang tertinggi dan yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan adalah pemberian insentif.

5.2.Saran

Saran yang diajukan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melaksanakan kegiatan penyimpanan dan penemuan kembali arsip di waktu mendatang yaitu dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta memberikan insentif yang layak agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka..

6.Daftar Rujukan

- Adam, Vebri; Jeni Wulandari, Hani Damayanti Aprilia. 2020. Analisis Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*. Vol 3 No 2 Hal 106-116.
- Ardyatno, Hanip Tri; Nova Retnowati, dan Nurul Imamah. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rejo Mulyo Abadi, Sidoarjo. *E-Journal Manajemen Branchmarck*. Vol 2 Issue 2 Hal 39-51.
- Bawono, Dimas Ciptoning dan Rini Nugraheni. 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. Vol 0 Hal 620-633.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen*. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mustafa, Imam Ghazali. 2018. Studi Tentang Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Paradigma*. Vol.1 No.3 Hal. 377
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 1 Hal. 1209
- Purba, Betniar. 2019. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Istana Deli Kencana Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 19 No. 1. Hal. 49
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Suwatno dan Priansa. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.