
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI PADA PT. BUMIRAYA INVESTINDO MILL SEBANTI
KOTABARU)**

Siti Nur Aisah

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan
Selatan, Banjarmasin (70652), Kalimantan Selatan, Indonesia

*Penulis Korespondensi: 081254057575. Surel: sitinuraisah@yahoo.co.id

Abstrak

Kinerja karyawan menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan. Beban kerja dan insentif yang sesuai mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan melakukan analisis tentang pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah asosiatif kausal dengan populasi penelitian karyawan di bagian pabrik pembuatan minyak kelapa sawit PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru dengan jumlah 50 karyawan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pengaruh variabel beban kerja (X_1) dan insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan pengujian statistik nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,516 yang berarti memiliki pengaruh langsung antara beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 51,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan beban kerja yang diberikan dan insentif yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru.

Kata Kunci: Beban Kerja, Insentif, dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena hal ini berkaitan dengan keberlangsungan perusahaan. Jika kinerja karyawan tidak diperhatikan maka akan berdampak pada tujuan perusahaan. Beban kerja merupakan tugas bagi karyawan karena beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, (Vanchapo, 2020:1). Disebabkan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2022:108). Selain itu beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga perlu disesuaikan dengan kemampuan karyawan karena hal itu berdampak pada kinerja.

Moeheriono (2012: 259), insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dimana pemberian insentif sangat perlu dilakukan oleh perusahaan, Nafrizal (2012:53), insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan

berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Dengan beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan karyawan dan insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah yang sebelumnya. Maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk: Menguji dan menjelaskan pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Sehingga bisa menjelaskan seberapa besar pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kategori penelitian asosistif kausal. Penelitian ini menganalisis dan menjelaskan pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Bumiraya Investindo Sebanti Kotabaru berada di Kecamatan Pulau Laut Barat, Kabupaten Kotabaru sekitar 100 km kearah timur Kotabaru. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di PT. Bumiraya Investindo Sebanti Kotabaru di bagian pabrik pembuatan minyak kelapa sawit dengan jumlah 50 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru. Penelitian ini sampel yang digunakan penulis sebanyak 50 orang karyawan yang berada di bagian pabrik pembuatan minyak kelapa sawit.

3.1.1 Variabel Beban Kerja

Tabel 3.1
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_1)

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X_1	X.1.1	0	0%	0	0%	7	15%	40	83%	3	2%	3.60
	Mean Indikator Target yang Harus Dicapai ($X_{1.1}$)											
	X.1.2	0	0%	25	46%	15	39%	5	10%	2	5%	3.55
	Mean Indikator Kondisi Pekerjaan ($X_{1.2}$)											
	X.1.3	0	0%	0	0%	30	60%	10	20%	10	20%	3.65
	Mean Indikator Penggunaan Waktu ($X_{1.3}$)											
	X.1.4	0	0%	0	0%	15	24%	15	24%	20	52%	3.70
Mean Indikator Standar Pekerjaan ($X_{1.4}$)												

Sumber: Data Primer 2022

Keterangan :

- X.1.1 Besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan.
- X.1.2 Karyawan diberi kesempatan dalam mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- X.1.3 Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.
- X.1.4 Beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan tabel 3.1 digambarkan bahwa item besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan ($X_{1.1}$) memiliki mean sebesar 3.60 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong dari kategori baik. Item karyawan diberi kesempatan dalam mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan ($X_{1.2}$) memiliki mean sebesar 3.55 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong dari kategori baik. Item kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi ($X_{1.3}$) memiliki mean sebesar 3.65 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong dari kategori baik. Item beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu diterima tepat waktu ($X_{1.4}$) memiliki mean sebesar 3.70 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong dari kategori baik.

3. 1.2 Variabel Insentif

Tabel 3.2
Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X₂)

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X ₂	X.2.1	0	0%	0	0%	0	0%	5	6%	45	94%	3.77
	Mean Indikator Kinerja (X. 2.1)											
	X.2.2	0	0%	0	0%	5	6%	5	6%	40	88%	3.69
	Mean Indikataor Lama Kerja (X.2.2)											
	X.2.3	0	0%	0	0%	0	0%	3	4%	47	96%	3.80
	Mean Indikator Senioritas (X. 2.3)											
	X.2.4	0	0%	0	0%	5	6%	10	12%	35	82%	3.63
Mean Indikator Kebutuhan (X. 2.4)												

Sumber: Data Primer 2022

Keterangan :

- X.2.1 Insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.
- X.2.2 Insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
- X.2.3 Masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.
- X.2.4 Insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

Berdasarkan tabel 3.2 digambarkan bahwa item insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai (X_{2.1}) memiliki mean sebesar 3.77 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan (X_{2.2}) memiliki mean sebesar 3.69 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi (X_{2.3}) memiliki mean sebesar 3.80 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik. Item insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai (X_{2.4}) memiliki mean sebesar 3.63 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong dari kategori baik.

3. 1.3 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.3
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Y	Y.1	0	0%	0	0%	6	5%	40	90%	5	5%	3.70
	Y.2	0	0%	0	0%	8	11%	35	82%	7	7%	3.72
	Mean Indikator Kemampuan											3.71
	Y.3	0	0%	0	0%	15	25%	30	70%	5	5%	3.65
	Y.4	0	0%	10	10%	30	80%	10	10%	0	0%	3.50
	Mean Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai											3.52
	Y.5	0	0%	0	0%	15	28%	25	62%	10	10%	3.45
	Y.6	0	0%	0	0%	15	25%	30	70%	5	5%	3.65
	Mean Indikator Semangat Kerja											3.40
	Y.7	0	0%	0	0%	10	10%	10	10%	30	70%	3.50
	Y.8	0	0%	0	0%	0	0%	40	90%	10	10%	3.70
	Mean Indikator Pengembangan Diri											3.72

Sumber Data Primer 2022

Keterangan :

Y.1 Pegawai bersangkutan hasil kerjanya sesuai SOP.

Y.2 Pegawai bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Y.3 Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncakannya.

Y.4 Pegawai bersangkutan mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan melebihi standart yang telah ditentukan perusahaan.

Y.5 Pegawai bersangkutan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y.6 Pegawai bersangkutan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y.7 Pegawai bersangkutan sangat antusias dalam mengikuti pelatihan.

Y.8 Diberi kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang tidak diketahui.

Berdasarkan tabel 3.2 digambarkan bahwa item pegawai bersangkutan hasil kerjanya sesuai SOP (Y.1) memiliki mean sebesar 3.70 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong dari kategori baik. Item pegawai bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang telah ditentukan perusahaan (Y.2) memiliki mean sebesar 3.72 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong dari kategori baik. Item pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncakannya (Y.3) memiliki mean sebesar 3,65 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong dari kategori baik. Item pegawai bersangkutan mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan melebihi standart yang telah ditentukan

perusahaan (Y.4) memiliki mean sebesar 3,50 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong dari kategori baik. Item pegawai bersangkutan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan (Y.5) memiliki mean sebesar 3,45 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong dari kategori baik. Item pegawai bersangkutan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y.6) memiliki mean sebesar 3,65 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong dari kategori baik. Item pegawai bersangkutan sangat antusias dalam mengikuti pelatihan (Y.7) memiliki mean sebesar 3,50 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong dari kategori baik. Item diberi kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang tidak diketahui (Y.8) memiliki mean sebesar 3,70 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong dari kategori baik.

3.2 Analisis Statistik Inferensial

3.2.1 Pengujian Asumsi Klasik

3.2.1.1 Uji Normalitas

Tabel 3.4
Hasil Uji Normalitas

Persamaan Regresi	P-Value (Kolmogorov-Smirnov)	P-Value (Shapiro-Wilk)	Kesimpulan
Beban Kerja	0,200	0,622	Normalitas Terpenuhi
Insentif	0,200	0,314	Normalitas Terpenuhi
Kinerja Karyawan	0,200	0,229	Normalitas Terpenuhi

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2022

3.2.1.2 Uji Linearitas

Tabel 3.5
Hasil Uji Linearitas

Variabel Eksogen	Variabel Indogen	P-Value	Kesimpulan
Beban Kerja	Kinerja Karyawan	0,000	Linearitas terpenuhi
Insentif	Kinerja Karyawan	0,000	Linearitas terpenuhi

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2022

3.2.2 Hasil Analisis Jalur

Tabel 3.6
Hasil Uji Koefisien jalur Pengaruh Variabel Beban Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Variabel Independen	Beta	T_{hitung}	P-Value	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Beban Kerja (X_1)	.354	3,301	0,001	Signifikan
	Insentif (X_2)	.289	2,257	0,020	Signifikan
$t_{tabel} = 0,07$ R Square = 0,516					

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2022

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh variabel Beban Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai r^2 sebesar 0,516 atau koefisien determinasi (KD) sebesar 35,4%. Hasil ini menjelaskan bahwa hasil pengujian pengaruh dari beban kerja (X_1) dan insentif (X_2) memberi kontribusi pengaruh sebesar 51,6% terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pengaruh variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,301 nilai p -value sebesar 0,000 dan koefisien jalur (beta) sebesar 0,354. Hasil uji t menggambarkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,301 > 0,07$) Berdasarkan p -value dimana hasil perhitungan menunjukkan bahwa p -value lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Perhitungan statistik pengaruh variabel insentif (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,257 nilai p -value sebesar 0,000 dan koefisien jalur (beta) sebesar 0,289. Hasil uji t menggambarkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,257 > 0,07$) Berdasarkan p -value dimana hasil perhitungan menunjukkan bahwa p -value lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan hasil ini dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai p -value lebih kecil dari nilai signifikansi, serta nilai koefisien jalur (beta) memiliki angka positif, maka hasilnya adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara langsung oleh variabel beban kerja (X_1) dan variabel insentif (X_2).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pengujian koefisien jalur pengaruh langsung variabel beban kerja dan insentif menunjukkan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk hasil nilai R Square menunjukkan variabel beban kerja dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan beban kerja serta meningkatkan insentif terlebih dalam hal tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam . 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko Hani. 2011. Manajemen, Edisi 2. BPFE- Yogyakarta. Yogyakarta.
- Munandar, A. S. (2022). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nafrizal, A. R., & Idris, S. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh. Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala , Volume 2, Nomor 1, Halaman 52-67.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.