



Produktivitas Karyawan Dipengaruhi oleh Beban Kerja, Stres, Kondisi Tempat Kerja dan Gaji

Employee Productivity As Influenced By Job Load, Stress, Workplace Conditions, and Pay

Helman¹, Nur Subiantoro^{2*}

¹Universitas Prima Indonesia

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Kirana

Corresponding author*: Subiantoro_nur@graha-kirana.com

Abstrak

Studi ini dilakukan oleh Medan, Indonesia, perusahaan yang terlibat dalam kultivasi kelapa sawit. Manajemen sumber daya manusia harus diperkuat di mana saja kegiatan operasional perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas. Para pekerja berpartisipasi dalam survei ini. Melalui distribusi survei tentang beban kerja, stres kerja, kondisi kerja, dan gaji kinerja karyawan. Data kemudian dianalisis menggunakan versi SPSS 21 dan metode normalitas, linearitas, dan homogenitas berdasarkan pendekatan tes asumsi tradisional. Efek beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi pada kinerja karyawan diselidiki menggunakan pendekatan kuantitatif seperti analisis regresi linear ganda, tes persia, tes F, dan determinasi. Beban kerja, stres, lingkungan kerja, dan gaji semua ditemukan memiliki dampak signifikan pada produktivitas pekerja. Kinerja karyawan telah terbukti dipengaruhi positif oleh beban kerja, dipengaruhi secara positif oleh stres kerja, mempengaruhi secara negatif oleh lingkungan kerja, dan secara positif dipengaruhi oleh kompensasi dan kompensasi. Efektivitas karyawan sangat penting untuk efisiensi organisasi.

Kata Kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Karyawan

Abstract

This study was carried out by a Medan, Indonesia, company involved in palm coconut cultivation. Human resource management should be strengthened wherever the company's operating activities necessitate the employment of skilled people. Workers participated in this survey. Through the distribution of surveys about workload, work stress, working conditions, and employee performance pay. The data was then analyzed using SPSS version 21 and the normality, linearity, and homogeneity methods based on the traditional assumption test approach. The effects of workload, work stress, the work environment, and compensation on employee performance are investigated using quantitative approaches such as double linear regression analysis, the persial test, the F test, and determination. Workload, stress, work environment, and pay were all found to have a significant impact on worker productivity. Employee performance has been shown to be positively influenced by workload, positively influenced by working stress, negatively influenced by the work environment, and positively influenced by compensation and reimbursement. The effectiveness of employees is critical to the effectiveness of the organization.

Keyword: Workload; Work environment; Employees

PENDAHULUAN

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Diperkirakan dari karyawan bahwa mereka akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan diberikan jumlah pekerjaan yang berlebihan, itu dapat berdampak negatif pada produktivitas mereka untuk bisnis. Hal yang sama berlaku jika perusahaan menyediakan stafnya dengan terlalu sedikit untuk dilakukan; itu akan berdampak negatif pada produktivitas. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mempertimbangkan dan menyesuaikan beban kerja karyawan mereka. jam kerja untuk mendapatkan semuanya dilakukan sesuai jadwal [1]. Kemampuan untuk menangani stres secara mandiri adalah indikator kunci dari agensi pribadi, dan oleh karena itu itu adalah sesuatu yang harus dimiliki semua orang. Situasi di tempat kerja yang menyebabkan karyawan merasa takut, takut, atau khawatir memiliki dampak negatif pada produktivitas, bahkan ketika mereka menggunakan seluruh keterampilan dan keahlian mereka.

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melekat pada tempat kerja, seperti jika karyawan dan bos mereka bergaul dengan baik, produktivitas di tempat kerja harus secara alami naik dari kenyamanan yang dihasilkan. Membayar pekerja lebih dari nilainya adalah cara yang terbukti untuk membuat orang melampaui apa yang diharapkan dari mereka. Sebagai imbalan, para pekerja mendapatkan kompensasi [2].

Penggunaan beban kerja adalah salah satu taktik SDM untuk meningkatkan produktivitas; ketika sebuah tugas ada, pekerja diminta untuk memanfaatkan kesempatan yang ditawarkan. Beban kerja adalah hasil dari interaksi yang kompleks antara kemampuan pekerja individu, sifat pekerjaan mereka, dan keterbatasan tempat kerja. Persyaratan tugas dan jumlah pekerjaan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas adalah dua definisi operasional dari beban kerja [3].

Perusahaan selalu mengikuti rencana yang ditetapkan setiap hari saat melakukan operasinya. Perusahaan bertujuan untuk produktivitas tertinggi yang mungkin dari investasi mereka dalam infrastruktur, personil, dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah salah satu dari tiga sumber daya yang paling bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan. Perusahaan di sektor manufaktur sangat bergantung pada produktivitas sumber daya manusia mereka, yang harus selalu berada di puncaknya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan menginspirasi karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk tujuan perusahaan menjadi perusahaan global yang sukses dan otonom. Memperhatikan beban, apakah itu mental atau fisik, adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Karena pentingnya beban kerja untuk bisnis atau badan pemerintah tertentu, sangat penting bahwa pengusaha

memahami berapa banyak yang dapat mereka harapkan karyawan mereka untuk mengambil pada waktu tertentu. Namun, ketika pekerja berlebihan, mereka tidak dapat memberikan segalanya dan produktivitas mereka menderita. Perusahaan menempatkan beban yang tidak masuk akal pada karyawannya dengan mengharuskan mereka untuk bekerja berjam-jam tanpa istirahat yang cukup. Pekerjaan dapat mengacu pada berbagai macam operasi dalam perusahaan. Stres yang mendasari masing-masing pekerjaan ini adalah apa yang membedakan mereka satu sama lain. Sangat penting bahwa manajemen mengatur dan menargetkan beban kerja karyawan dengan benar.

Hal ini karena kesalahan dalam membiayai pekerja di setiap unit operasi perusahaan dapat terjadi karena tanggung jawab yang ditugaskan oleh perusahaan terhadap pekerjaan tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki karyawan. Mungkin perusahaan kehilangan status kualifikasinya jika masalah muncul sebagai akibat dari karakteristik SDM perusahaan atau jika beban kerja tidak disesuaikan dengan kemampuan SDM Perusahaan. Kinerja perusahaan yang buruk juga dapat merupakan hasil dari individu yang tidak mampu menangani tanggung jawab yang diberikan. Akibatnya, bisnis akhirnya bisa menjadi tidak efisien.

Pembatasan beban kerja adalah penyebab tambahan produktivitas rendah di tempat kerja. Motivasi dan kinerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh tempat kerja itu sendiri. Orang kaya terutama rentan terhadap efek negatif dari lingkungan kerja yang bermusuhan, yang termasuk penyakit, stres, kesulitan fokus, dan penurunan produktivitas. Moral karyawan meningkat ketika mereka memiliki tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Produktivitas pekerja akan meningkat sebagai hasil dari kenyamanan ini. Stres yang dirasakan banyak karyawan di tempat kerja dapat membuatnya sulit bagi mereka untuk fokus pada pekerjaan mereka dan menyelesaikan hal-hal. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, yang buruk bagi pekerja dan bisnis.

METODE PENELITIAN

Teknik penelitian yang digunakan di sini untuk menentukan Partisipasi di Tempat Kerja dan Menerima Pembayaran Berbasis Prestasi Analisis Sentensi Identik menggunakan Analisis Matematika Regresi Program SPSS (*Statistical Product and Service System 21*) digunakan untuk melakukan regresi ganda-linear ini.

a. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif, yang adalah apa yang kita dapatkan di sini, secara ilmiah ketat dan metodis. ke potongan-potongan fenomena dan hubungan yang digunakan untuk menguji hipotesis yang dihasilkan melalui perhitungan ilmiah berdasarkan

sampel konsumen diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentasi jawaban yang mereka berikan. Sebuah kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini. (angket).

b. Objek dan Lokasi Penelitian

Beban kerja, lingkungan kerja, remunerasi, dan kinerja karyawan adalah fokus dari rencana ini. Studi ini dilakukan di perusahaan kelapa sawit di Field City.

c. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah semua informasi yang relevan bagi kita dalam area dan periode waktu tertentu. Orang tidak menjadi fokus penelitian populasi. Ukuran populasi akan sama dengan jumlah orang di dalamnya jika semua orang mengungkapkan semua informasi yang relevan [4]. Pekerja adalah fokus dari analisis ini. Pada tahun 2020, akan ada 88 orang yang bekerja di perusahaan; oleh karena itu, mereka akan berfungsi sebagai populasi sampel.

2) Sampel

Ciri-ciri dan ukuran populasi dapat disimpulkan dari karakteristik sampel. Sampel penelitian adalah subset yang dipilih dengan hati-hati dari populasi secara keseluruhan [5].

3) Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat penting untuk penyelidikan ilmiah di era modern. Ini adalah teknik atau pendekatan yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi untuk studi mereka. Ada dua metode utama untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian: penelitian perpustakaan dan kerja lapangan. Data dikumpulkan melalui wawancara pribadi, survei, dan pengamatan yang dilakukan di lapangan. (Angket).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Angka yang dihitung $Nilai_{hitung} > F_{table}$, menurut hasil tes statistik. Ini dapat ditafsirkan sebagai bukti bahwa variabel independen beban kerja memiliki efek positif dan signifikan pada variabel tergantung beban karyawan. Hal ini karena

beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan temuan dari studi ini menunjukkan bahwa beban pekerjaan adalah proses menentukan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menemani pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT, seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian ini, yang konsisten [6].

2. Stres Kerja

Angka yang dihitung melebihi F_{tabel} , menurut hasil tes statistik. Faktor ini dapat dipertimbangkan. variabel independen, stres kerja, memiliki efek negatif dan signifikan secara statistik pada variabel tergantung, pekerjaan karyawan. Stres di tempat kerja adalah tekanan mental, emosional, dan fisik. Tingkat kepuasan kerja yang tidak realistis adalah sumber utama stres bagi karyawan. Stres di tempat kerja diperlukan untuk mengatasi rintangan yang bisa merugikan perusahaan. Temuan dari penelitian ini konsisten dengan penelitian Sari Retno Kiki (2018:100) [7], yang menemukan bahwa karyawan Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang mengalami dampak negatif dari stres kerja.

3. Lingkungan Kerja

Nilai tes statistik $F_{hitung} > F_{tabel}$. Menurut bukti ini, kata "variabel" Tingkat otonomi karyawan yang diberikan di tempat kerja memiliki efek substansial dan menguntungkan pada produktivitas. Hal ini karena kondisi kerja mempengaruhi produktivitas pekerja. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman bermanfaat bagi produktivitas. Malik Abdul Nizar (2017:88-89) juga menemukan bahwa lingkungan di Kantor Syariah BNI Bank di Semarang memiliki efek positif dan signifikan pada produktivitas karyawannya, yang didukung oleh hasil penelitian ini [8].

4. Kompensasi

Nilai untuk tes statistik dihitung, dan tabel dihasilkan sebagai hasilnya. Variabel tergantung dipengaruhi secara signifikan dan menguntungkan oleh kompensasi independen. Upaya karyawan, tampaknya, menunjukkan bahwa kinerja yang baik dapat dicapai dengan memberikan imbalan yang tepat. Pekerja dibayar dengan uang dan manfaat lain yang mereka terima sebagai imbalan atas upaya mereka. Menurut temuan dari Khaerul dan Hidayah Nuru Baiq (2019:220) studi, gaji tidak mempengaruhi kinerja PT secara positif dan signifikan. Bintang pusat Lombok [9].

5. Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Angka yang dihitung $F_{Hitung} > F_{table}$, menurut hasil tes statistik. Variabel independen dari beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi semua memiliki efek positif dan signifikan secara statistik pada variabel tergantung kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana tuntutan pekerjaan, stres tempat kerja, dan pembayaran untuk kinerja. Kesimpulan-kesimpulan berikut dapat diambil dari data dan eksperimen yang dilakukan:

1. Hubungan antara beban kerja dan produktivitas adalah menguntungkan dan signifikan secara statistik.
2. Hubungan antara stres kerja dan produktivitas positif dan substansial.
3. Pengaturan kantor memiliki efek menguntungkan dan substansial pada produktivitas pekerja.
4. Hubungan antara gaji dan output positif dan signifikan secara statistik.
5. Mengintegrasikan beban kerja, ruang kerja, budaya, dan gaji Pengaruh pada produktivitas adalah positif dan substansial.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Qoyyimah, T. Abrianto, and S. Chamidah, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun," *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, 2020, doi: 10.24269/asset.v2i1.2548.
- [2] Handoko and T.Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*, vol. 1. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- [3] Hart, Staveland, and Tarwaka, *Ergonomic Industri. Dasar-Dasar Pengetahuan Dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Edisi 1.* Surakarta: Harapan Press, 2011.
- [4] I Made Putrawan, *Pengujian Hipotesis dalam Penelitian-Penelitian.* Bandung: ALFABETA, 2017.
- [5] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: CV Alfabeta, 2018.
- [6] Khaerul Hadi and Baiq Nurul Hidayah, "PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALIMIAS

- BINTANG PRATAMA CABANG LOMBOK TENGAH," *VALID Jurnal Ilmiah*, vol. 16, no. 2, 2019.
- [7] Kiki Retno Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Setres Kerja dan Turnover Intention Karyawan (Studi pada Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang)," *E-jurnal UIN Raden Patah*, 2018.
- [8] N. A. Malik, "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Kantor Cabang Semarang)," IAIN Salatiga, Salatiga, 2017.
- [9] Khaerul Hadi and Baiq Nurul Hidayah, "PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALIMIAS BINTANG PRATAMA CABANG LOMBOK TENGAH," *VALID Jurnal Ilmiah*, vol. 16, no. 2, 2019.