



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BELLA JAYA PS WAJAK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

CAHYO NUR BUAT

21801081112



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

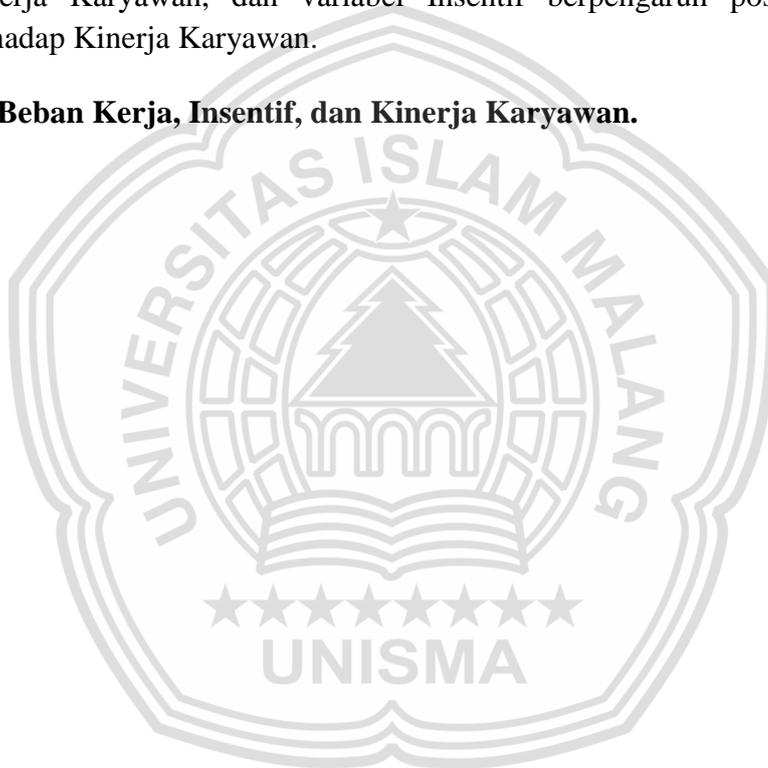
MALANG

2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Bella Jaya Ps Wajak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan Bella Jaya Ps. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (F) dan pengujian hipotesis parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Beban kerja dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

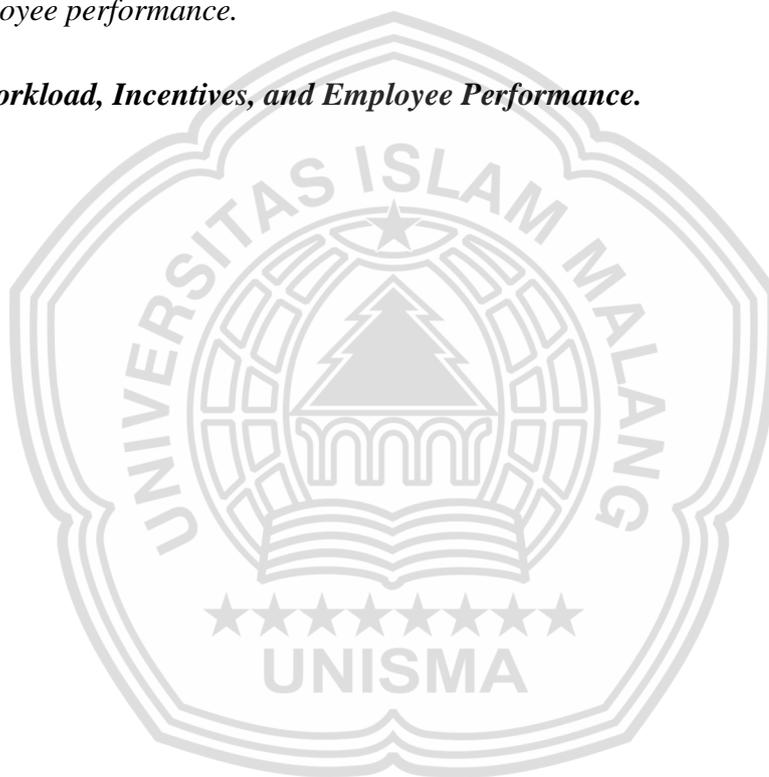
Kata Kunci: Beban Kerja, Insentif, dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and incentives on employee performance at Bella Jaya Ps Wajak. The sample used in this study were 40 employees of Bella Jaya Ps. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed that simultaneously the workload and incentives variables had a positive and significant effect on employee performance and based on the partial test results (t test) the workload variable had a positive and significant effect on employee performance, and the incentives variable had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Workload, Incentives, and Employee Performance.*



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia didalam organisasi perusahaan memiliki peranan sangat penting karena sumber daya manusia merupakan inti utama dalam kelancaran produksi. (Wicaksono, 2016) mengungkapkan karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang utama dalam menunjang kelancaran kegiatan perusahaan. Tujuan utama organisasi perusahaan didirikan untuk mencapai laba yang optimal, agar tujuan laba optimal dapat terealisasi maka perlu pengelolaan semaksimal mungkin. Bella Jaya Ps adalah usaha yang bergerak dibidang peternakan mulai dari toko obat dan pakan peternakan hingga sampai peternakan ayam petelur yang beralamatkan di Desa Codo, Wajak, Kabupaten Malang, Jawa Timur.

Bella Jaya Ps merupakan salah satu usaha yang loyal dalam bidang peternakan. Bella Jaya Ps menurut pemaparan pemilik memiliki strategi pengiriman *free* atau gratis untuk pengiriman wilayah Kecamatan Wajak, saat pandemi covid-19 permasalahan pada Bella Jaya Ps adalah sulit untuk melakukan pengiriman barang karena terimbas dari banyaknya desa yang di tutup secara total untuk pendatang, secara tidak langsung pemilik usaha memikirkan strategi untuk menangani permasalahan tersebut sehingga kepuasan konsumen terjaga, strategi penerapan pengiriman menggunakan motor yang digunakan sering membebani karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya Ps

Kinerja karyawan pada Bella Jaya Ps memiliki kuantitas kerja yang cukup tinggi peneliti dapat melihat dari kegiatan karyawan pada bagian Gudang yang hampir tidak ada jeda kerja, selain kuantitas kerja yang tinggi kerja sama karyawan juga baik pada saat peneliti melihat bongkar muat pakan ternak (konsentrat cargil) karyawan menurunkan pakan dari truk seperti tanpa aba-aba untuk memberikan pakan ternak tersebut kepada karyawan yang lain.

Muizu (2019) menyatakan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya. (Handoko, 2001:193). Menurut beberapa dari penelitian yang telah dilakukan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan insentif (Adam, dkk., 2020)

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Dhania (2010) beban kerja yang berlebih secara langsung bisa berdampak langsung kepada karyawan melalui mental maupun fisik, pola berfikir memberi beban kerja secara berlebihan dapat memotong biaya produksi saya rasa kurang tepat karena untuk jangka Panjang dapat membuat rasa percaya dan rasa pengorbanan seorang karyawan akan semakin berkurang dan secara langsung akan berdampak pada tingkat

produktivitas itu sendiri. Faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah tugas, tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, emosi pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya. (Irawati & Carrollina, 2017). Penelitian yang telah dilakukan menyatakan, beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Rolos, dkk., 2018). Selain beban kerja yang tidak sesuai besaran insentif juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan (Haeruddin, 2017). Insentif yang tepat merupakan salah satu opsional yang bisa dipilih oleh seorang manajer yang menangani manajemen sumber daya manusia. Karena apresiasi berupa insentif bisa memberikan dampak yang baik dari dua belah pihak, pihak karyawan dapat memperoleh rangsangan agar lebih giat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Salah satu indikator dari insentif yaitu lama kerja, lama kerja individu dalam perusahaan juga dapat memicu pemberian insentif sebab loyalitas karyawan kepada perusahaan sudah sepantasnya diberikan apresiasi berupa insentif. Siagian (dalam Amalia & Adman, 2017). Menurut penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian, insentif mempengaruhi kinerja karyawan (Zulkarnaen & Suwarna, 2016).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut penelitian dengan variabel beban kerja, insentif, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti menggunakan judul

“Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan, beban kerja, dan insentif pada Bella Jaya PS Wajak?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak ?
4. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja karyawan, beban kerja, dan insentif pada Bella Jaya PS Wajak.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengambil kebijakan mengenai sumber daya manusia agar bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan

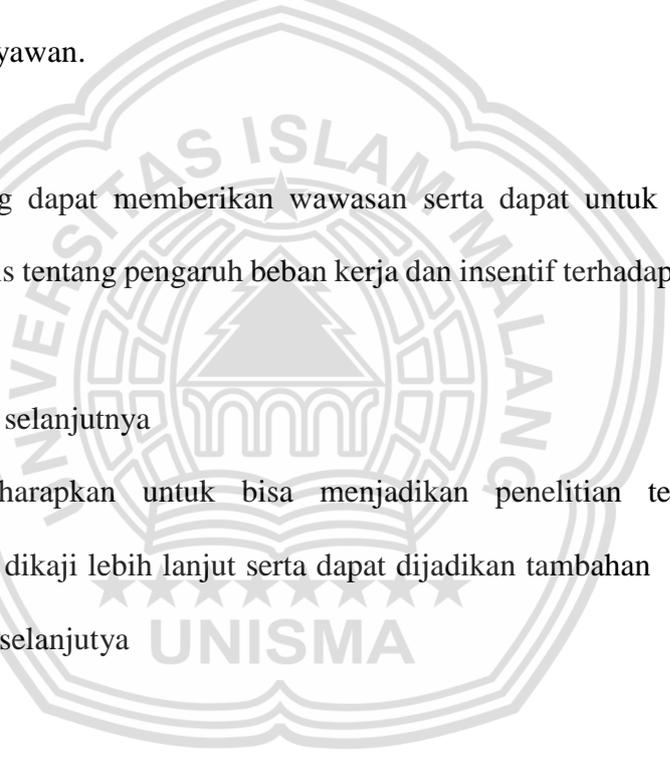
dapat memberikan pengetahuan atau informasi tentang beban kerja, insentif, dan kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

secara langsung dapat memberikan wawasan serta dapat untuk berfikir secara sistematis tentang pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi penelitian selanjutnya

selanjutnya diharapkan untuk bisa menjadikan penelitian terdahulu sehingga dapat dikaji lebih lanjut serta dapat dijadikan tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian serta pengolahan data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat beban kerja yang tinggi pada karyawan Bella Jaya Ps, sehingga karyawan merasa terbebani. Serta insentif yang diberikan oleh Bella Jaya Ps dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar memiliki rasa semangat serta lebih produktif dalam bekerja.
2. Terdapat pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak
3. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya Ps Wajak.
4. Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya Ps Wajak.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun permasalahan yang diperbaiki dalam penelitian selanjutnya adalah:

1. peneliti mengalami kesulitan untuk bertemu pimpinan perusahaan sebab peneliti saat ingin melakukan observasi kurang informasi mengenai kontak dari pimpinan sehingga saat peneliti ingin mendapatkan informasi tentang perusahaan serta bertemu kepada pimpinan tidak ada di kantor, hal tersebut sebenarnya membuat lama dalam melakukan pengambilan data di lapangan.

2. Keterbatasannya Pendidikan dari responden (karyawan) yang akan mengisi item kuesioner membuat peneliti berulang kali turun kelapangan untuk mengambil data Kembali, hal ini sebenarnya bisa diminimalisir dengan mendampingi tiap responden untuk menjelaskan maksud dari item pernyataan.
3. Peneliti hanya menggunakan responden sejumlah 40 responden yang dirasa berjumlah sedikit.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran kepada pihak-pihak yang telah berkepentingan untuk memperoleh manfaat yaitu:

1. Bagi perusahaan

Dari hasil kesimpulan yang telah dijabarkan di atas menunjukkan beban kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. diharapkan bagi perusahaan untuk tetap memperhatikan aspek aspek beban kerja dan insentif. Karyawan Bella Jaya Ps harus mempertahankan kinerjanya agar perusahaan dapat memperoleh standart mutu yang telah direncanakan oleh pimpinan perusahaan.

2. Bagi peneliti yang lain diharapkan agar dapat lebih mengembangkan dengan menambahkan variabel-variabel yang lain serta dianjurkan untuk menambahkan jumlah responden yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, V., Wulandari, J., & Aprillia, H. D. (2020). *Analisis Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Bandar Lampung. Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(November).
<http://jpb.fisip.unila.ac.id/index.php/jpb/article/view/14>
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Akila. (2017). *Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. VASSEL PALEMBANG*. 2, 35–48
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi*. 6(April), 96–102.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Amalia, R., & Adman. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung*. 173–186.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, I., & Meytha, E. (2015). *Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT . UOB INDONESIA CABANG BENGKULU*. 185–196
- Azwar. (2006). *Reabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *No Title Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budi, Triton Prawira. (2006). *SPSS13.0 Terapan : Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Dhini Rama Dhanian. (2010). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Donni J, Priansa, (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(September), 224–234.
- Ginting, P., and Situmorang. (2008). *Filsafat Ilmu Dan Metode Riset*. Medan: USU Press.
- Haeruddin, M. I. M. (2017). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11–21.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hanip Tri Ardyatno, Nova Retnowati, N. I. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. REJO MULYO ABADI Sidoarjo. Jurnal Manajemen*, 39–51.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. 3(1), 120–135.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT GIKEN PRECISION INDONESIA*.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Malhotra, N. (2007). *Marketing Research: An Applied Orientation (5th Ed)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Marianus Subianto. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto*. 4, 698–712.
- Meilawati, D., Dera Pua Rawi, R., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong. Manajemen Dewantara*, 3(1), 128. <https://doi.org/10.26460/md.v3i1.4284>
- Mera, Gracetiara. (2015). *Analisis insentif terhadap kinerja karyawan dengan epuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan perusahaan air minum kabupaten jepara)*.
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). *Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*. 5(1), 42–52.
- Muizu Wa Ode, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.

Bulletin of Management and Business, 2(2), 42–50.
<https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>

Pramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh Beban kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. 6(6), 3370–3397.

Pranoto, E., Haryono, A., & Warso, M. (2016). *Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati*. 2(2).

Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gaya Media.

Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.

Santoso, and Singgih. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT.ELEK Media Komputindo.

Setyawan, A. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)*. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 69–73.

Suad Husnan. (2012). *Manajemen Personalia*. Rineka Cipta, Bandung

Suci R. Mar`ih Koesmowidjojo. (2017). *Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta.

Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publisher Service. Yogyakarta.

Supriyadi, Eko, Scolastika Mariani, and Sugiman. (2017). *Perbandingan Partial Least Square (PLS) Dan Principal Component Regression (PCR) Untuk Mengatasi Multikolinieritas Pada Model Regresi Linear Berganda*. *Journal of Mathematics* 117–28.

Tangkilisan, Hassel Nogi S. (2005). *Manajemen public*. PT Gramedia. Jakarta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

- Wicaksono, Y. S. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri)*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31–39.
- Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS)*. Malang: UMM Press.
- Yuniarto, Y. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Dosen Tetap di Universitas Bunda Mulia*. 1, 91–107.
- Yusuf, Burhanuddin (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zaluchu, S. E (2020). *Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama*.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. ERLANGGA ADITYA INDRAMAYU*. 1(1), 33–52.

