

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktifitas karyawan J&T Express Kota Payakumbuh

Fina Wiasti¹, Sri Arita²

¹²Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang
e-mail: finawiasti233@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas pegawai di Kantor J&T Express Kota Payakumbuh. penelitian yang berjenis asosiatif. Variabel yang digunakan Beban Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas dan produktivitas pegawai sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai J&T Kota Payakumbuh dengan jumlah 107 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara interview, observasi, dan kuisioner yang disebarakan sesuai dengan kesediaan sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Metode analisis data yang digunakan adalah uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas pegawai.

Kata kunci: *Beban Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi*

Abstract

This study aims to describe the effect of Workload, Compensation, Organizational Commitment on Employee Productivity at the J&T Express Office, Payakumbuh City. associative type research. The variables used are Workload, Compensation, Organizational Commitment as independent variables and employee productivity as the dependent variable. The population in this study were all J&T Payakumbuh employees with a total of 107 people. Data collection techniques by means of interviews, observations, and questionnaires distributed according to the willingness of the sample. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The data analysis method used is the t test, f test, and the coefficient of determination test (R²). The results of the study show that workload, compensation and organizational commitment have a significant effect on employee productivity.

Keywords : *Workload, Compensation, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan yang sangat baik dibutuhkan dalam menunjang operasional JNT sebagai salah satu badan usaha ekspedisi yaitu pada bagian Kurir dengan proporsi jumlah pegawai yang jauh lebih banyak, dimana kurirlah yang akan menyalurkan barang atau paket ke tangan konsumen atau pengguna layanan jasa JNT sebagai badan usaha pengiriman barang. Tentunya produktivitas konsumen tersebut perlu diperhatikan aspek-aspek yang akan mempengaruhinya. Menurut (Latif. A & Wanda. W 2019) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karya adalah kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan serta lingkungan kerja, penelitian tersebut menyebutkan hal tersebut memiliki arah pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Shanmugasundaram dan N. Panchanatham (2011:26) mengemukakan absensi adalah faktor pendorong yang mempunyai peran sangat penting dalam keberlangsungan produktivitas kerja. Jika absensi tinggi maka hal tersebut akan berdampak secara langsung terhadap kapasitas produksi yang kurang optimal

Titik berat pengelolaan sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), yaitu pegawai atau karyawan. Dapat dikatakan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di organisasi sebagai penentu jalannya organisasi. Sebuah organisasi diharapkan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi karena tingkat produktivitas yang tinggi menentukan tingkat keberhasilan organisasi. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas organisasi adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya (Sedarmayanti, 2009:25).

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya alam yang digunakan (input). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja, sistem kompensasi dan lain-lain. Produktivitas bukan semata-mata diajukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya melainkan juga kualitas kerja yang harus diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas tugasnya dalam organisasi dan capaian kinerjanya (Hasibuan, 2016:31).

Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu dalam penerapannya, kompensasi dapat dibagi menjadi lima jenis kompensasi. Menurut Simamora (2004: 445) jenis kompensasi yaitu: (1) Gaji (salary), yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan, (2) Upah (wages), yaitu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan, (3) Insentif (Incentive), jenis kompensasi yaitu di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja,(4) Tunjangan (benefit) yaitu jenis

kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian, (5) Fasilitas (Perquisites), yaitu jenis dan kompensasi non finansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi, beban Kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas pegawai J&T Express Kota Payakumbuh

METODE

Penelitian ini asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh antara 2 variabel yaitu variabel independen terhadap variabel dependen dilaksanakan di J&T Payakumbuh dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan instansi untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Penelitian dilakukan pada Desember 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai J&T Kota Payakumbuh dengan jumlah 107 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan melalui kuisioner: Data dianalisa secara deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan uji regresi liner berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t hitung sebesar $3.757 > t$ tabel 1,983 taraf signifikan 0,000 < probalitas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai

Menurut (Matindas et al., 2018), Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja bersangkutan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres

Penelitian ini menemukan para pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan beban kerja. Sebagian besar pegawai bekerja dalam satu minggu selama 37-43 Jam. Mereka dapat mencapai target kerja yang dibebankan. Menurut para pegawai baik admin, sales counter maupun kurir menyatakan fasilitas yang disediakan perusahaan dapat menunjang pekerjaan. Dengan dilengkapinya fasilitas kerja dengan teknologi terkini yang berbasis android membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan khususnya pegawai kurir yang bertugas mengantarkan paket sampai ke alamat tujuan. Disamping itu, Lingkungan kerja yang ada sangat mendukung pekerjaan terutama

lingkungan internal perusahaan, dimana adanya jalinan hubungan yang baik penuh pengertian serta saling menolong antar sesama karyawan dan atasan menciptakan suasa kekeluargaan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik. Beban kerja terasa ringan dan semangat kerja para pegawai semakin bertambah ketika perusahaan memiliki standar yang relevan dengan kondisi pekerjaan dan Standar pekerjaan memenuhi keselamatan pekerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Qomariyah et al.,(2022) menunjukkan terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial, positif dan signifikan. Tingkat produktivitas tidak hanya tergantung pada kemampuan individu tetapi juga pada beban kerja. Hal ini berkaitan dengan apa yang dihasilkan apakah sudah sesuai dengan tanggung jawab dan rincian tugas yang telah diberikan kepada pekerja (Mujiati, 2022). Overloading berdampak pada hasil dari segi kuantitas dan kualitas. Selain itu, ada dampak lain seperti lelah secara mental dan fisik. Sebaliknya, kebalikan dari kelebihan, hal ini akan berdampak pada inefisiensi sehingga potensi sumber daya manusia terhenti atau tidak berkembang.

2. Pengaruh kompensai terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui kompensai berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t hitung sebesar $2.012 > t$ tabel 1,983 taraf signifikan $0,047 < \text{probalitas } 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Penelitian ini menemukan karyawan menerima gaji setiap bulan, Upah yang terima sesuai dengan pekerjaan. Karyawan yang dapat merealisasikan target kerja diberikan Insentif sesiao dengan tingkat pencaian target dan tunjangan yang terima sudah cukup sesuai dengan produktivitas pegawai. Disamping itu taminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah sesuai kebutuhan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan produktivitas mendorong pegawai memberikan yang terbaik untuk perusahaan sehingga pertumbuhan dan perkembangan perusahaan bisa berjalan dengan cepat.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang menyebutkan pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu dalam penerapannya, kompensasi dapat dibagi menjadi lima jenis kompensasi (Simamora,2004: 445)

Penelitian ini sejalan hasil penelitian Qomariyah et al., (2022) menyebut ada pengaruh antara kompensasi dengan produktivitas kerja. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pearce (2010), Hewitt (2009), dan Jamal & Awan (2019). Beban kerja yang dirasakan individu dalam bekerja akan meningkat karena adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi memiliki peran tertentu. (Santoni & Suana, 2018) menyebutkan secara langsung atau tidak langsung, kebijakan kompensasi sebagai wujud perlakuan perusahaan terhadap pekerja akan

berdampak. Ini fokus pada produktivitas. Ketidaktepatan hanya akan menghambat produktivitas kerja (Mujiati, 2022).

Penelitian ini menemukan kompensasi yang sesuai dengan yang telah dilakukan dalam perusahaan, akan mendorong karyawan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka produktivitas karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t hitung sebesar 3 hitung 2.525 > t tabel 1,983 taraf signifikan 0,013 < probabilitas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai

Penelitian ini menemukan adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen ini mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Adanya komitmen yang kuat untuk mempertahankan karyawan menunjukkan bahwa perusahaan lebih mengutamakan pembinaan daripada pemutusan hubungan kerja. Disamping itu adanya kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi.

Wibowo (2016:430) menerangkan komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Menurut Robbins (2008:100) komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Benkarim & Imbeau, 2021) berpendapat bahwa komitmen organisasi mengacu pada karyawan yang mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi untuk memfasilitasi tujuannya. Sehingga dapat menghubungkan individu dengan organisasi

Penelitian ini sejalan Penelitian Đorđević et al., (2020) menyebut keunggulan kompetitif organisasi dan kinerja superior mereka mungkin didasarkan tepat pada komitmen karyawan yang membentuk organisasi tersebut (Akintayo, 2010). Singkatnya, komitmen karyawan terhadap organisasi berpotensi menimbulkan konsekuensi serius pada produktivitas organisasi secara keseluruhan (Tambunan et al., 2021).

(Tambunan et al., 2021) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, kekuatan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi. Ini berarti bahwa karyawan yang berkomitmen pada organisasi memandang nilai-nilai dan kepentingan organisasi sebagai satu kesatuan dengan tujuan pribadi mereka.

Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi dan memiliki keinginan untuk selalu setia demi kemajuan organisasi

4. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini ditemukan bahwa nilai f hitung $28.279 > F$ tabel 2.69 , nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima. Artinya kompensasi, beban kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui kompensasi, beban kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai J&T Express di Kota Payakumbuh.

Penelitian ini menemukan pegawai J&T Express di Kota Payakumbuh biasanya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Mereka dapat menemukan solusi kreatif untuk masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Para pegawai puas dengan jumlah output yang dihasilkan Mereka berkeyakinan target kerja yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan dan tanpa adanya pemborosan penggunaan sumberdaya. Menurut pengakuan pegawai mereka lebih suka bekerja dengan penuh perhatian tanpa bergosip dengan orang lain serta puas dengan kualitas hasil kerja dan dapat memenuhi persyaratan teknis dari proses kerja.

Penelitian ini menemukan kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan pegawai kepada perusahaan sehingga menciptakan dorongan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Selain pemberian kompensasi yang memadai perusahaan juga memberikan fasilitas yang memudahkan dan meringankan beban pegawai dalam melaksanakan kerja, disamping itu adanya komitmen organisasi untuk memilih mempertahankan anggota organisasi melalui pembinaan daripada keputusan hubungankerja. Kondisi ini memotivasi pegawai J&T Express di Kota Payakumbuh untuk memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan dalam bentuk produktivitas yang tinggi. Hal ini akan memudahkan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang di masa akan datang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, kompensasi, komitmen berpengaruh secara signifikan secara partial maupun secara simultan terhadap Produktivitas pegawai di Kantor J&T Express Kota Payakumbuh.

DAFTAR PUSTAKA

Arundell, L., Sudholz, B., Teychenne, M., Salmon, J., Hayward, B., Healy, G. N., & Timperio, A. (2018). The impact of activity based working (ABW) on workplace activity, eating behaviours, productivity, and satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph15051005>

- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT. Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(2), 386–404. <http://doi.org/10.21009/JRMSIhttp://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Kádárová, J., Janeková, J., & Suhányiová, A. (2022). Possibilities to Increase Assembly Line Productivity Using Different Management Approaches. *Processes*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/pr10030553>
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Matindas, R., Suoth, L. F., & Nelwan, J. E. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Jurnal KESMAS*, 7(5), 1–7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/21959>
- Tambunan, R. F., Rangkuti, D. A., Azzahra, F., & Inrianto, Y. (2021). The Effect of Competency of Organizational Commitment and Workload on Employee Productivity of PT . Karya Sukses Kreasi (Kasuka) Medan.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo, Untung. "Pengaruh kepercayaan pada atasan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan." *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi* 4.2 (2009).
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.