

Pengaruh Beban Kerja dan Kebutuhan Penghargaan Melalui Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Jnt Kabupaten Batanghari

Muhammad Oceano Fauzan¹, Raden Hebat Kurnia², Welly Yulianti³, Asriandi⁴, Ahmad Firdaus⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang^{1,3},
Universitas Islam Batanghari²,
STIE Balikpapan⁴,
Universitas Batanghari⁵

Corresponding author: muhammadoceano@unp.ac.id

ABSTRACT

Purpose This study uses workload, esteem needs, social needs and work performance variables for JnT employees in Batanghari Regency. The purpose of this study is to provide input to JnT in Batanghari Regency and add knowledge to readers

Methods The research method used is by distributing questionnaires to JnT employees in Batanghari Regency, in answering the questionnaire respondents simply mark the column containing the Likert's Scale

Findings The results obtained from this study, partially workload (X1) has a negative effect on social needs (X3) and the need for appreciation (X2) on social needs (X3) has a positive and significant effect both partially and simultaneously, then partially workload (X1) has a negative effect on work performance (Y) and partially the need for appreciation (X2) on work performance (Y) has a positive and significant effect both partially and simultaneously, then, the variable of social needs (X3) on work performance (Y) has a positive and significant effect. Likewise, simultaneously workload (X1) and need for appreciation (X2) have a significant and simultaneous effect on social needs (X3), and together the variables of workload (X1) and need for appreciation (X2) on work performance (Y) have a significant and significant effect. Workload (X1) and need for appreciation (X2) through social needs (X3) on work performance (Y) have a significant and significant effect.

Implication JnT should consider a balanced workload arrangement so as not to disrupt social relations between employees in order to achieve employee work performance. JnT should formulate something to meet employee appreciation needs so that employee social and achievement needs are met. A well-designed social needs program can improve employee work performance.

Keywords Workload, Appreciation Needs, Social Needs, Job Performance

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini menggunakan variabel beban kerja, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial dan prestasi kerja pada karyawan JnT di Kabupaten Batanghari. Tujuan penelitian ini untuk memberikan masukan kepada JnT di Kabupaten Batanghari dan menambah ilmu bagi pembaca.

Metode Metode penelitian yang digunakan dengan menyebarkan kuisioner pada karyawan JnT di Kabupaten Batanghari, dalam menjawab kuisioner responden cukup menandai kolom yang terdapat Skala Likert's (1 – 5).

Hasil Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, secara parsial beban kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kebutuhan sosial (X_3) dan kebutuhan penghargaan (X_2) terhadap kebutuhan sosial (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan, selanjutnya secara parsial beban kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y) dan secara parsial kebutuhan penghargaan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan, selanjutnya, variabel kebutuhan sosial (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Begitu juga dengan simultan beban kerja (X_1) dan kebutuhan penghargaan (X_2) memiliki pengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kebutuhan sosial (X_3), dan secara bersama – sama variabel beban kerja (X_1) dan kebutuhan penghargaan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh dan signifikan. Beban kerja (X_1) dan kebutuhan penghargaan (X_2) melalui kebutuhan sosial (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh dan signifikan.

Implikasi JnT harus mempertimbangkan pengaturan beban kerja yang seimbang agar tidak mengganggu hubungan sosial antar karyawan demi tercapainya prestasi kerja karyawan. JnT baiknya perlu merumuskan sesuatu demi memenuhi kebutuhan penghargaan karyawan agar kebutuhan sosial dan prestasi karyawan terpenuhi. Program kebutuhan sosial yang dirancang baiknya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci. Beban Kerja, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Sosial, Prestasi Kerja

1. Pendahuluan

Kondisi pada saat pandemi Covid-19 melanda, memaksa masyarakat untuk merubah seluruh kegiatannya. Kegiatan yang biasanya dilakukan dengan *offline* beralih menjadi *online*. Tentunya dengan peralihan ini banyak hal yang lebih dimudahkan salah satunya kegiatan jual beli. Kegiatan jual beli secara online dalam keadaan pandemi seperti sekarang ini mengalami peningkatan. Peningkatan ini juga dialami oleh perusahaan ekspedisi salah satunya JnT yang berada di Kabupaten Batanghari.

Dengan terjadinya peningkatan kegiatan pada JnT Kabupaten Batanghari maka pimpinan mengontrol prestasi kerja setiap karyawan. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah diberikan kepada karyawan dengan melihat dari kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Untuk menjaga agar prestasi kerja karyawan tidak turun maka diperlukan beberapa faktor, salah satunya adalah kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial adalah suatu keadaan dimana seseorang ini diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, mencintai dan dicintai (Maslow, 2013).

Faktor selanjutnya adalah kebutuhan penghargaan. Penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan baik finansial atau non finansial oleh perusahaan kepada karyawannya atas prestasi kerja yang dicapai (Fahmi, 2016). Selain kebutuhan penghargaan, Jnt Kabupaten Batanghari baiknya juga memikirkan beban kerja karyawannya. Beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan diluar dari *job description* yang telah ditetapkan pada waktu kontrak kerja (Chandra, 2017). Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan JnT Kabupaten Batanghari.

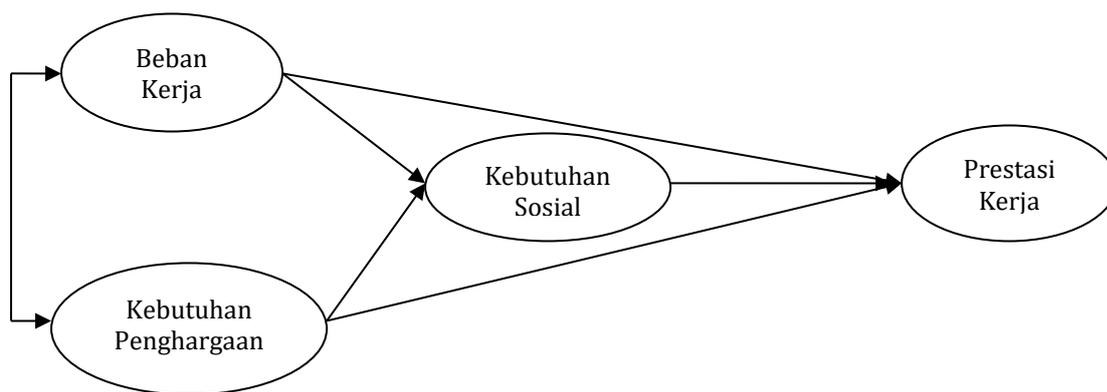
2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2010). Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Sedangkan pengertian lain dari beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2013). Dimensi yang dipergunakan untuk mengetahui beban kerja (Irwandy, 2013) terdiri dari; banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, kelebihan beban, dan tekanan kerja.

Penghargaan adalah mencakup faktor rasa hormat internal seperti: harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat. Eksternal seperti: status, pengakuan, dan perhatian (Sedarmayanti, 2014). Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2015). Dimensi kebutuhan penghargaan (Mahmudi, 2015) meliputi: gaji, insentif, asuransi, pelatihan, dan pengembangan.

Kebutuhan Sosial (Social Needs) berarti kebutuhan untuk memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai (Maslow, 2013). Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat (Lewis, 2014). Beberapa indikator kebutuhan sosial (Social Needs) (Maslow, 2013) yaitu: penerimaan dalam kelompok, afiliasi, adanya interaksi, dan adanya perasaan saling mencintai.

Prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan (E.Lawler, 2015). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2016:94). Dimensi prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut (Sutrisno, 2016:152) yang terdiri dari 5 aspek yaitu pemahaman terhadap pekerjaan, ketelitian, inisiatif, kecepatan dalam berkerja serta target pekerjaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada sampel sebanyak 79 orang karyawan JnT dilanjutkan dengan pengolahan data dengan menggunakan SPSS untuk mendapatkan hasil untuk menjawab

hipotesis penelitian.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja dan Kebutuhan Penghargaan Secara Parsial dan Simultan Terhadap Kebutuhan Sosial

Hasil pengolahan data pada variabel beban kerja (X_1) dan kebutuhan penghargaan (X_2) terhadap kebutuhan sosial (Y) dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel Beban Kerja dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kebutuhan Sosial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5700,720	2605,153		2,188	,032	88,165	.000 ^b
Beban Kerja	-,029	,084	-,022	-,349	,728		
Kebut Penghargaan	,651	,049	,837	13,269	,000		

Sumber: diolah

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa beban kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap kebutuhan sosial (Y). Hal ini terlihat pada nilai t_{hitung} pada variabel beban kerja (X_1) sebesar -0,349 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,664 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikansi sebesar 0,728. Pada tabel 1 terlihat juga bahwa variabel kebutuhan penghargaan (X_2) memiliki pengaruh terhadap kebutuhan sosial (Y). Pengaruh ini dilihat dari nilai t hitung yang diperoleh oleh variabel kebutuhan penghargaan (X_2) sebesar 13,269 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Mengacu kepada kriteria keputusan jika Sig. Penelitian $< 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian $> 0,05$ maka H_0 di terima dan H_1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima (**Signifikan**). Artinya beban kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kebutuhan sosial (Y). Sedangkan pada variabel kebutuhan penghargaan (X_2) memiliki pengaruh terhadap kebutuhan sosial (Y).

Sedangkan secara simultan variabel beban kerja dan kebutuhan penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebutuhan sosial. Pengaruh simultan ini dilihat pada nilai f hitung yang bernilai sebesar 88,165.

Pengaruh Beban Kerja dan Kebutuhan Penghargaan Secara Parsial dan Simultan Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel Beban Kerja dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8509,558	3563,211		2,388	,019	109,984	.000 ^b
Beban Kerja	-,046	,115	-,023	-,401	,690		
Kebut Penghargaan	,994	,067	,863	14,821	,000		

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 2 terlihat beban kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini terlihat pada nilai t_{hitung} pada variabel beban kerja (X_1) sebesar -0,401 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,664 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikansi sebesar 0,690. Begitu juga pada variabel kebutuhan penghargaan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada tabel 2 memiliki pengaruh. Pengaruh ini dilihat dari nilai t hitung yang diperoleh oleh variabel kebutuhan penghargaan (X_2) sebesar 14,821 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Mengacu kepada kriteria keputusan jika Sig. Penelitian $< 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian $> 0,05$ maka H_0 di terima dan H_1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima (**Signifikan**). Artinya beban kerja (X_1) ataupun kebutuhan penghargaan (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Sedangkan secara simultan variabel beban kerja dan kebutuhan penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh simultan ini dilihat pada nilai f hitung yang bernilai sebesar 109,984.

Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengolahan data dari variabel kebutuhan sosial (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1076,843	482,805		2,230	,029	5126,280	.000 ^b
	Kebut Sosial	1,470	,021	,993	71,598	,000		

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel ini terlihat bahwa variabel kebutuhan sosial (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditandai dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 71,598 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,664 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Melihat pada acuan kriteria keputusan jika Sig. Penelitian $< 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian $> 0,05$ maka H_0 di terima dan H_1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima (**Signifikan**). Terlihat dari hasil bahwa variabel kebutuhan sosial (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan beban kerja, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial dan prestasi kerja dengan tempat penelitian yang dilakukan di JnT. Hasil penelitian ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antar variabel tersebut, seperti faktor eksternal (lingkungan kerja, budaya organisasi) atau karakteristik individu (kepribadian, latar belakang).

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan penjelasan diatas diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Analisis deskriptif untuk variabel beban kerja (X_1) dan kebutuhan penghargaan (X_2)

melalui kebutuhan sosial (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan JnT di Kabupaten Batanghari. Pada variabel beban kerja (X_1) diperoleh skor sebesar 3361 dengan hasil hipotesis sangat tinggi, variabel kebutuhan penghargaan (X_2) memperoleh skor sebesar 2942 dengan hasil hipotesis tinggi, pada variabel kebutuhan sosial (X_3) skor diperoleh sebesar 2293 hipotesisnya adalah tinggi, dan variabel prestasi kerja (Y) memiliki skor sebesar 3420 dengan hasil hipotesis tinggi. Hasil pengujian secara langsung dan tidak langsung dari variabel beban kerja (X_1) dan kebutuhan penghargaan (X_2) terhadap kebutuhan sosial (X_3) didapati hasil beban kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap kebutuhan sosial (X_3). Namun, kebutuhan penghargaan (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kebutuhan sosial (X_3) karyawan JnT di Kabupaten Batanghari. Pengujian terhadap variabel beban kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Sedangkan kebutuhan penghargaan (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan JnT di Kabupaten Batanghari baik secara langsung dan tidak langsung. Pengujian dengan menggunakan variabel kebutuhan sosial (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) baik secara langsung dan tidak langsung memperoleh hasil bahwa kebutuhan sosial (X_3) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan JnT di Kabupaten Batanghari. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja (X_1) dan kebutuhan penghargaan (X_2) melalui kebutuhan sosial (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan JnT di Kabupaten Batanghari.

Daftar Pustaka

- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1).
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management*. Jakarta: Person Education Limited.
- E.Lawler, E. (2015). *Global Trends in Human Resource Management: A Twenty-Year Analysis*. Stanford Business Books.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwandy. (2013). *Metode Penelitian Untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemuda*. Jakarta Barat: Halaman Moeka Publishing.
- Lewis, et al. (2014). *Medical Surgical Nursing Assesment and Management of Clinical Problems Volume 2*. Mosby: ELSEVIER.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIE YKPN.
- Maslow, H. A. (2013). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*,. Bandung.
- Sedarmayanti. (2014). *Sedarmayanti*. Jakarta: Mandar Maju.