

PENGARUH JAM KERJA DAN IMBALAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG MAS PUSAKA (BMP) MUARA BUNGO

Misra Yeni R^{1*}, Salmi Okmaida²,

¹Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

yenimisra@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Seorang pegawai umumnya berorientasi dengan imbalan dan juga jumlah jam kerja yang dilakukannya. Semakin banyak imbalan yang diterima maka kinerja karyawan umunya meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh jam kerja dan imbalan terhadap Kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode penelitian bersifat Deskriptif Kuantitatif dan menggunakan analisa kualitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Mas Pusaka di Muara Bungo, Kabupaten Bungo yang berjumlah 40 orang. Hasil penelitian ini, uji parsial kedua variabel Jam Kerja dan Imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y) PT. Bintang Mas Pusaka Muara Bungo. Hasil uji Koefisien Determinasi (R²) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.781 atau 78,1%. Dimana kontribusi variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 78,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian. Disarankan kepada manajemen PT. Bintang Mas Pusaka Muara Bungo agar dapat melakukan kajian kembali jam kerja karyawan dan struktur pembayaran karyawan hal ini dikarenakan rendahnya penilaian kedua indikator ini.

Kata Kunci: jam kerja, imbalan, kinerja karyawan

Abstract: An employee is generally reward-oriented and also the number of hours worked. The more rewards make the employee's performance increases. This study aims to see the effect of working hours and reward on employee performance partially or simultaneously. The research method is descriptive quantitative and uses qualitative analysis. The population and sample in this study were employees of PT. Bintang Mas Pusaka in Muara Bungo, Bungo Regency, amounting to 40 people. The results of this study, a partial test of the two variables Working Hours and Rewards affect employee performance. The results of the F test together have a significant effect on the dependent variable, namely the performance of employees (Y) of PT. Bintang Mas Pusaka Muara Bungo. The resulted Coefficient of Determination (R²) test results obtained an R Square value of 0.781 or 78.1%. The contribution of variable X to variable Y by 78.1%, 21.9% is influenced by other dimensions outside the study. The recommended to the management of PT. Bintang Mas Pusaka Muara Bungo to review the working hours of employees and the structure of employee payments is due to the low assessment of these two indicators.

Kata Kunci: working hours; imbalance; employee performance

Article History:

Received: 25-08-2021

Revised : 02-09-2021

Accepted: 09-09-2021

Online : 12-09-2021



This is an open access article under the
CC-BY-SA license

Koresponden: yenimisra@gmail.com

Copyright © 2021 JMS

PENDAHULUAN

Jam Kerja merupakan waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya (Su'ud, 2007).

Jam kerja merupakan hal yang berkaitan erat antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaan mereka. Lamanya waktu kerja karyawan biasanya telah disepakati saat awal melakukan kontrak kerja dengan perusahaan, namun di luar itu seringkali perusahaan menuntut karyawan mereka untuk bekerja lebih lama dari jam kerja normal yang telah ditentukan dikarenakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan atau alasan lain yang mengharuskan karyawan tetap tinggal di kantor walau jam kerja telah selesai atau pada saat akhir pekan. Selain itu karyawan yang membawa pekerjaan mereka saat jam kantor selesai dan melanjutkannya di rumah dikarenakan alasan-alasan tertentu

juga dapat digolongkan sebagai tingginya tuntutan waktu kerja.

Selain jam kerja, imbalan juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Imbalan merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lainnya seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karir. Ada beberapa sifat dasar dari pengupahan yang harus dipenuhi agar sistem upah insentif tersebut berhasil, yaitu: 1) Pembayarannya hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri, 2) Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi, 3) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin, 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi atau pun terlalu rendah, dan 5) Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih lanjut (Mangkunegara, 2002)

Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer selama bertahun-tahun. Meski terdapat banyak bukti mempertanyakan hubungan kausal yang diyakini tersebut, dapat dinyatakan bahwa masyarakat maju memperhatikan tidak hanya

kuantitas kehidupan yakni hal-hal memperhatikan kualitasnya seperti peningkatan produktivitas (Robbins, 2008). Adapun jam kerja dan perolehan materi namun juga karyawan dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1. Jam Kerja pada PT. Bintang Mas Pusaka Muara Bungo

No	Hari	Jam Kerja	Keterangan
1	Senin-Kamis	08.00 – 17.00 WIB	Istirahat 12.00 – 13.00
2	Jum'at	08.00 – 16.00 WIB	Istirahat 12.00 – 13.30
3	Sabtu	08.00 – 16.00 WIB	Istirahat 12.00 – 13.00
4	Minggu	Libur	

Sumber: PT. Bintang Mas Pusaka Muara Bungo, 2019

Berdasarkan table 1, dilihat jam kerja pegawai rata-rata 7 jam perhari. Berdasarkan fenomena tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan kajian mendalam sejauh mana jam kerja dan imbalan mempengaruhi Kinerja, dengan tujuan penelitian adalah

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Jam Kerja

Menurut Wolman dalam Su'ud (2007), menyatakan bahwa ada kaitan antara psikologi dan pekerjaan. Pekerjaan pada tingkat bawahan merasakan gaji yang dibayar adalah untuk membeli waktu mereka. Bagaimanapun, pihak pengurusan pada organisasi besar mencoba mengadakan kebebasan waktu bekerja kepada pekerjaan bagian atasan. Cara ini didapati menimbulkan tanggung jawab akibat desakan waktu dan memberikan pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Wolman mengemukakan beberapa cara pengurusan waktu untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Diantara ialah membiasakan diri segera mencatat hal-hal yang perlu perhatian. Susunan kegiatan

yang teratur adalah antara keperluan untuk memperbaiki pengurusan waktu seseorang.

Menurut Kosasih (2009:121), analisa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan.

Macdonald dalam Su'ud (2007) mendukung pandangan ini dengan mengaitkannya dengan aplikasi administrasi bahwa sistem *file* yang baik dan mempunyai tempat penyimpanan semua hal-hal yang ada sangkut paut dengan keperluannya adalah suatu cara untuk menjadi lebih teratur. Susunan kegiatan yang teratur adalah kunci pengurusan waktu kerja yang baik.

Imbalan

Panggabean (2011) menyatakan bahwa imbalan adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar

imbalan yang dibayarkan memperoleh prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari imbalan yang di bayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Sastrohardiwiryo (2002:181) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran financial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Menurut Mangkunegara (2016), imbalan merupakan usaha pemberian balas jasa atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa imbalan atau kompensasi atau *remuneration* bukanlah hanya berbentuk kurang saja tetapi juga dalam bentuk-bentuk lainnya.

Kinerja Karyawan

Organisasi yang berhasil sangat ditentukan oleh peningkatan

sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, untuk itu harus selalu dikelola organisasi untuk mendapat kinerja sesuai yang diharapkan, (Roni, Moein, & Effendi, 2018). Begitu pula menurut Sedarmayanti (2009), kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan dan penentuan jenis sampel dan perhitungan besarnya sampel yang akan menjadi subyek atau obyek penelitian. Sampel secara nyata akan diteliti harus representatif dalam arti mewakili populasi baik

dalam karakteristik maupun jumlahnya.

Sampel juga bisa dikatakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2006), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sehubungan subjek kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 40 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) $n-k$ dimana n = banyak sampel dan k = banyaknya variabel bebas dan terikat, maka $40 - 3 = 37$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,026.

Tabel 2. Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.587	3.912		-.661	.513		
Jam Kerja	.424	.194	.369	2.188	.005	.198	5.050
Imbalan	.696	.216	.545	3.232	.003	.198	5.050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output (olah data)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil uji t untuk variabel Jam Kerja (X_1) Hasil uji parsial, variabel Jam Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Bintang Mas Pusaka Muara Bungo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (2.188) > t_{tabel} (2,026), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel Jam Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif artinya Jam Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mas Pusaka Muara Bungo. Jika Jam Kerja semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja

karyawan PT. Bintang Mas Pusaka Muara Bungo.

b. Hasil uji t untuk variabel Imbalan (X_2)

Hasil uji parsial, variabel Imbalan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Bintang Mas Pusaka Muara Bungo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (3.232) > t_{tabel} (2,026), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel Imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif artinya Imbalan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mas Pusaka Muara Bungo. Jika Imbalan semakin

baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT.Bintang Mas Pusaka Muara Bungo. variabel bebas dan terikat), diperoleh F_{tabel} sebesar 3.250. Adapun pengambilan keputusan uji F dalam penelitian ini berdasarkan hasil data menunjukkan bahwa Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji F (simultan)

Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ df 1 (k-1) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 (n - k) atau $40 - 3 = 37$ (n adalah jumlah kasus atau responden dan k adalah jumlah

variabel bebas dan terikat), diperoleh F_{tabel} sebesar 3.250. Adapun pengambilan keputusan uji F dalam penelitian ini berdasarkan hasil data menunjukkan bahwa Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1356.539	2	678.270	70.448
	Residual	356.236	37	9.628	
	Total	1712.775	39		

a. Predictors: (Constant), Imbalan, Jam Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (olah data), 2019

Selanjutnya, adalah pengujian Koefisien Determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun nilai yang didapatkan dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.781	3.103

a. Predictors: (Constant), Imbalan, Jam Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output, 2019

Berdasarkan output di table 4. model Summary di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.781 atau 78,1%. Artinya Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel jam kerja dan imbalan sebesar 78,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

Saran

Disarankan kepada Pimpinan PT. Bintang Mas Pusaka Muara Bungo agar melakukan penataan ulang jadwal kerja karyawan, memperbaiki struktur pembayaran penghasilan karyawan dan mendorong karyawan untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Anisah Uswatun Hasanah, 2016. Pengaruh Time Demands Of Work Terhadap Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk .Cabang Harapan Indah, Bekasi). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13 (2016) Desember 110 – 120.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. RemajaRosdakarya.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: BumiAksara.
- Gujarati, Damodar, (2003). *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Herman Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kosasih, Sobarsa, (2009). *Manajemen Operasi Internasional*, Mitra Wacana Media.
- Kusnendi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Nilasari, Wiludjeng, 2006. *Pengantar Bisnis*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Roni, K. A., Moein, A., & Effendi, N. I. (2018). Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of KPU Se-Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72–77.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: SekolahTinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Su'ud, Hassan, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan V, Pena, Banda Aceh.
- Suci Ramadhani Harahap. (2014). *Pengaruh Jam Kerja dan Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lubuk Pakam*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Aflabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trianti. (2010). *Pengaruh Imbalan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Infomedia Nusantara Contact Center Telkom Medan*. Tugas Akhir Universitas Telkom.