

Analisis Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Buruh UD Sumber Kehidupan Sukoharjo Pada Saat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat

AGUS DWI CAHYA¹; KURNIAWAN MUKTI WIBOWO²;
FARIS ARYA WIRATAMA³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Jl. Kusumanegara No.157, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Yogyakarta 55165
E-mail : farisarya71@gmail.com

Submit : 2021-06-28

Review : 2021-08-05

Publish : 2022-02-26

Abstract: This study aims to determine the effect of wages and workload on labor performance partially, and the effect of wages and workload on labor performance simultaneously at UD Sumber Hidup Sukoharjo. The research method used is quantitative with a population of 6 workers. Sampling using saturated non-probability sampling, with the entire population of 6 workers to be sampled. The data obtained were then processed using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 17 for windows. The data collection technique used was a questionnaire using google forms for UD Sumber Hidup Sukoharjo workers. The data analysis techniques used in this study include reliability test, validity test, multiple linear regression test, classical assumption test through the T test, and F test. The results of the study concluded that the partial wage variable test had a significant effect on the performance of workers at UD Sumber Hidup Sukoharjo with a value of 0.007, the partial workload variable test did not significantly affect the performance of workers at UD Sumber Hidup Sukoharjo with a value of 0.416 and the variable test on workload was simultaneous effect on labor performance at UD Sumber Hidup Sukoharjo with a value of 0.019

Keywords: *Wages; Workload; Labor Performance*

Pada tahun 2020 covid-19 mulai masuk ke Indonesia yang mempengaruhi kehidupan di dunia, pengaruh tersebut bukan hanya berdampak pada bidang kesehatan melainkan juga dalam bidang perekonomian. UMKM sebagai penopang perekonomian Indonesia juga tidak luput dari dampak covid-19. Kemudian dalam mencegah penebaran virus covid-19, maka pemerintah mengeluarkan kebijakan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) yang dimulai pada tanggal 11-25 Januari 2021. Tujuan dari diberlakukannya pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat ini adalah untuk mengurangi mobilitas masyarakat agar kurva kasus positif covid-19 dapat menurun.

Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi menjelaskan bahwa ada sekitar 163.713 pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang terdampak dari

menyebarnya virus covid-19. Padahal pada tahun 2019 UMKM berkontribusi sebanyak 60,3 % dari total PDB ((produk domestic Bruto) Indonesia sedangkan pada tahun 2020 kontribusi UMKM terhadap PDB Indonesia menurun menjadi 37,3 %, yang dapat kita ketahui bahwasanya ini merupakan yang terendah dari tahun 2010-2020. MUKM juga menjadi salah satu penyedia lapangan kerja terbesar di Indonesia serta berperan dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Menurut (Anwar, 2020) Tenaga kerja adalah kunci dari sebuah proses produksi, dengan kata lain lancar atau tidaknya sebuah proses produksi bergantung pada tenaga kerja. Oleh sebab itu, kesejahteraan tenaga kerja perlu diperhatikan oleh pemilik usaha yang berwujud upah. Upah merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan atau

buruh/pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Handoko, 2000). Pemberian upah yang adil dan setimpal akan mendorong semangat kerja sehingga kinerja buruh/pekerja akan meningkat sedangkan sebaliknya jika upah yang kita berikan kurang maka akan menyebabkan menurunnya kinerja buruh/pekerja.

Masalah dikalangan tenaga kerja tidak hanya upah saja melainkan juga masalah beban kerja. Karena beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu dalam menyesuaikan tugas-tugas yang diberikan, yang dapat diketahui dari jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh buruh/pekerja dan waktu atau batasan waktu dalam melakukan sebuah pekerjaan hingga selesai (Anwar, 2020). Kemudian apabila pekerjaan yang diberikan kepada buruh/pekerja itu tidak sesuai dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian dan waktu yang tersedia, maka akan menyebabkan stress kerja yang berkepanjangan.

Permasalahan yang telah diuraikan diatas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja para buruh/pekerja di UD. Sumber Kehidupan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Buruh UD Sumber Kehidupan pada saat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat”

Kinerja

Pegertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut (Moehariono, 2014) performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moraal maupun etika.

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan,
- 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing,
- 3) Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan
- 4) Tangung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Upah

Endang Dyah Widyastuti dan Waridin dalam Farida (2017) menyimpulkan pengertian upah adalah suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan pengusaha kepada karyawannya atas pekerjaan atau jasa-jasanya kepada pengusaha dalam kurun waktu tertentu. Upah¹⁸ adalah pembayaran kerja untuk jangka pendek. Upah dibayarkan untuk pekerja yang terlibat dalam proses produksi baik langsung maupun tidak langsung.

Upah adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atau buruh/pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Upah juga bisa dikatakan sebagai imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja langsung yang hasil kerjanya dapat diukur dengan satuan tertentu (jumlah fisik barang yang dihasilkan atau masa atas jasa pekerjaan yang diserahkan).

Pemberian upah kepada buruh/pekerja hendaknya berdasarkan atas jasa asas keadilan yang artinya adil bagi buruh/pekerja atas apa yang dikerjakannya serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. (Heidjrachman et all, 2012).

Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam (Tarwaka, 2011) bahwa beban kerja merupakan akibat dari interaksi antara lingkungan kerja dan tugas-tugas dimana digunakan sebagai keterampilan, persepsi dari pekerja dan tempat kerja. Penulis menjelaskan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan untuk diselesaikan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan waktu yang telah disediakan.

Menurut Permendagri No. 12/2008 (PEDOMAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN PEMERINTAH DAERAH DENGAN, 2008), "Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu". Robbins menyatakan dalam (Febri Furqon Artadi, 2015) positif dan negatifnya beban kerja adalah sebuah persepsi. Persepsi diartikan sebagai suatu proses dimana individu merorganisasikan dan menafsirkan kesan yang ditangkap oleh indera mereka agar memberikan makna terhadap lingkungan mereka. Persepsi dalam beban kerja berkaitan erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus mereka selesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

METODE

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Data Primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan daftar koesioner terstruktur yang berisikan bagaimana tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan

yang berhubungan dengan upah, beban kerja serta kinerja buruh yang di sebar menggunakan *google forms* pada buruh UD Sumber Kehidupan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh buruh UD Sumber Kehidupan. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Non-Probability sampling* jenuh. Berdasarkan jumlah populasi buruh. maka sampel yang di gunakan semua populasi dijadikan sampel. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 17.

Menurut Suharsimi Arikunto Instrumen penelitian adalah suatu alat bantu yang digunakan dan dipilih oleh peneliti untuk melaksanakan kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen yang digunakan adalah angket/kuisoner. Pemberian skor terhadap butir-butir pertanyaan akan diukur menggunakan *skala Likert* atau skala ordinal. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Skala Likert digunakan dalam penelitian ini berdimensi lima. *Skala Likert* yaitu skor yang digunakan 1 s.d. 5 yang diterapkan secara bervariasi menurut masing-masing kategori pertanyaan.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari responden dengan menggunakan daftar kuisoner Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar angket atau kuisoner. Teknik pengumpulan menggunakan skla Likert atau skala ordinal yang berdimensi lima yaitu : Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Ragu-Ragu (RR = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

Analisis ini digunakan bilamana terdapat dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini, analisis regresi ganda akan digunakan untuk mengetahui

pengaruh Upah (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Buruh (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Upah
X2	= Beban Kerja
a	= Harga jika X=0 (konstanta)
b	= Koefisien linier berganda

HASIL

Pada penelitian ini proses penyebaran kuesioner ditujukan kepada karyawan UMKM UD Sumber Kehidupan dengan kriteria yang telah di tetapkan. Kuesioner disebar melalui media kuisisioner dan penyebaran secara langsung. Data yang terkumpul dari responden yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Bahwa responden terbanyak adalah pada laki-laki dengan nilai presentase 60% dan perempuan dengan nilai presentase 40%, Usia >30 tahun dengan nilai presentase 50% dan usia 25-30 Tahun dengan nilai presentase 50%.

Pada uji validitas penelitian melalui angket yang diberikan kepada responden, responden yang digunakan berjumlah responden. bahwa hasil uji validitas pada upah, beban kerja dan kinerja buruh dikatakan valid karena setiap pertanyaan memiliki nilai *pearson corelation* > 0,521.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian data yang sudah diolah didapatkan hasil nilai *Cronchbach Alpha* pada variabel upah dengan nilai 0,906 dan variabel beban kerja dengan nilai 0,918 serta variabel kinerja buruh dengan nilai 0,903 Suatu model dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.60 Maka dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen atau angket yang digunakan reliabel dan layak digunakan untuk mengumpulkan data.

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual telah distandarisasi pada modal regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagai

besar mendekati nilai rata-rata (Suliyanto, 2011). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov*. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai sig. > alpha. Bahwa nilai Asymp.Signifikansi sebesar 0,995 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal.

Selain dengan menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov* dapat juga dilihat dari analisis grafik histogram yang digunakan untuk melihat *normalitas residual* yang telah membandingkan antara data observasi dengan melihat *probability plot* yang telah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun penjelasan hasil keduanya adalah bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal hal tersebut dapat dikatakan bahwa data penelitian sudah memenuhi uji normalitas, sehingga sudah layak untuk diolah dengan analisis regresi. Bahwa seluruh variabel independen yaitu upah (X1) dan Beban Kerja (X2) digunakan dalam penelitian mempunyai nilai toleran > 0,10 yaitu sebesar 0,976 > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 yaitu sebesar 1,025 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan multikolonieritas sehingga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Bahwa persebaran titik-titik yang acak baik di atas maupun dibawah di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak memiliki pola yang jelas. Hal ini berarti model regresi tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga seluruh variabel indepenen dapat digunakan untuk penelitian.

Diketahui bahwa koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,677. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen upah (X₁) dan beban kerja (X₂), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja buruh di UD sumber kehidupan sebesar 0.585, dipengaruhi oleh variabel lain dari luar variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil uji t diketahui upah dengan tingkat signifikansi 0,007

yang artinya lebih kecil dari 0,05 variabel upah secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja buruh, sedangkan pada variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi 0,416 yang artinya beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja buruh.

Tabel 1 Hasil Uji t (Persial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.935	6.389		1.555	.164
Upah	.692	.181	.831	3.821	.007
Beban.Kerja	-.160	.185	-.188	-.864	.416

a. Dependent Variable: Kinerja.Buruh

Sumber: *Output* SPSS versi 17, diolah penulis 2021

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,019 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh upah (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengaruh upah dan beban kerja terhadap kinerja buruh UD Sumber Kehidupan Sukoharjo pada saat pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat adalah sebagai berikut: Hasil uji variabel upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja buruh pada UD Sumber Kehidupan Sukoharjo dengan nilai 0,007. Hasil uji variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja buruh pada UD Sumber Kehidupan Sukoharjo dengan nilai 0,416. Hasil uji variabel upah dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja buruh pada UD Sumber Kehidupan Sukoharjo dengan nilai 0,019.

Hasil penelitian di atas, pengusaha UD Sumber Kehidupan di Sukoharjo harus dapat memberikan upah sesuai dengan beban

kerja buruh dengan baik dan adil agar kinerja buruh bisa meningkat.

Hal ini sejalan dengan apa yang diteliti oleh Sarifa, S., & Wartono, M. (2021) bahwa banyak karyawan yang memiliki besaran upah yang tidak sesuai namun mereka yang mendapatkan upah yang sesuai UMK yang lebih banyak mengalami stres tinggi. Dengan demikian disarankan agar perusahaan dapat menerapkan situasi kerja yang kondusif baik dalam hal isi kerja dan konteks kerja terutama dalam hal pengupahan. Selain itu perlu adanya manajemen pengelolaan stres kerja di perusahaan dengan bantuan dari ahli bidang kedokteran kerja, sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerja pada pekerja sehingga kesejahteraan dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

Kemudian juga dijelaskan oleh Aulia, A. (2021) hal tersebut juga dapat mengakibatkan rusaknya akad perjanjian yang terjalin serta mengakibatkan tidak terpenuhinya syarat keabsahan dalam akad. Meskipun dalam praktik pembayaran upahnya telah sesuai dengan akad perjanjian di awal, namun penambahan beban kerja tersebut dapat mendatangkan mudharat karena terdapat pihak yang dirugikan.

SIMPULAN

Simpulannya bahwa pengaruh upah dan beban kerja terhadap kinerja buruh UD Sumber Kehidupan Sukoharjo pada saat pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja buruh, sedangkan upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja buruh. Namun secara bersama-sama variabel upah dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja buruh.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, R. A. (2020). *Pengatuh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja BBuruh Di Wilayah Tangerang*.
- AULIA, A. (2021). *ANALISIS HUKUM ISLAM TENTANG PEMBAYARAN UPAH DENGAN PENAMBAHAN BEBAN KERJA PADA PENGASUH BAYI (BABYSITTER)(Studi Kelurahan Rajabasa Raya Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG).
- Danang, S. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Cetakan Pe). CAPS.
- Febri Furqon Artadi. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. BPFE.
- Heidjrachman et all. (2012). *Manajemen Personalia*. BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- PEDOMAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN PEMERINTAH DAERAH DENGAN, PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 12 TAHUN 2008 TENTANG 69 (2008).
- Payaman Simanjuntak. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFEUI.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (9th ed.). Raja Grafindo Persada.
- Sarifa, S., & Wartono, M. (2021). Hubungan antara beban kerja, besaran upah, dan stres kerja pada karyawan PT. HBSP. *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*, 4(2), 70-78.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kwirausahaan*, 7.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS* (1st ed.). ANDI Yogyakarta.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.