

Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Oleh:

Arvin Yunita Nurul Wilda *)

Hadi Sunaryo **)

Budi Wahono ***)

Email: *arvinyunita@gmail.com
**hadifeunisma@gmail.com
***manajemenfe@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to describe gender, workload, work motivation and employee performance of PT. Bringin Gigantara KC Surabaya, knowing the effect of gender, workload, work motivation on employee performance. This research was conducted at PT. Bringin Gigantara KC Surabaya with a sample size of 50 respondents.

The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. Descriptive analysis results show that the employees of PT. Bringin Gigantara perceives agreeing on all research variables namely gender, workload, work motivation and employee performance. Gender has a significant effect on the performance of employees of PT. Bringin Gigantara. Workload has a significant effect on the performance of employees of PT. Bringin Gigantara. Work motivation has a significant effect on the performance of employees of PT. Bringin Gigantara. gender, workload, and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of PT. Bringin Gigantara KC Surabaya.

Keywords: *gender, workload, work motivation and employee performance.*

Pendahuluan

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan yang tepat agar dapat bersaing dilingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Persaingan yang

semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Murty dkk (2012:215) menerangkan bahwa sumber daya perusahaan seperti modal dan mesin tidak memberikan hasil yang optimal. Apabila tidak didukung sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki kinerja yang baik. Maka sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Berdasarkan sumber daya yang dimaksudkan karyawan dituntut oleh perusahaan agar dapat menampilkan kinerja secara optimal, karena keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan kualitas, kuantitas dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan standar yang sebelumnya sudah ditetapkan. Pencapaian tujuan organisasi didukung oleh kinerja pada pekerjaan-pekerjaan yang tercakup didalamnya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu *gender*. *Gender* dapat dirasakan oleh setiap pegawai dalam perusahaan akibat ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan. Pertama, *gender* merupakan isu yang sedang berkembang dalam dunia pekerjaan. *Gender* dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini. Beban tugas dan peran yang berbeda antara karyawan perempuan dan laki-laki sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara karyawan perempuan maupun laki-laki. Kedua beban kerja merupakan salah satu tipe penghambat dalam kinerja karyawan di perusahaan yaitu adanya beban kerja yang mungkin berlebihan pada karyawan dan dapat mengakibatkan timbulnya tekanan pada diri karyawan. Beban tugas yang berlebih menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan, sehingga beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan jabatan yang di terima. Beban kerja juga dapat menjadi pemicu adanya konflik dalam kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT. Bringin Gigantara memiliki beberapa masalah dengan target waktu kerja yang belum maksimal seperti beban kerja yang tinggi ketika

berada di lapangan, karyawan dituntut bekerja lebih keras untuk memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, keterlambatan waktu masuk kerja karyawan, pergantian masuk shift kerja dan kurangnya motivasi kerja karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Ketiga motivasi merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Motivasi kerja dapat timbul dari diri sendiri maupun orang lain. Motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan tuntutan dalam peraturan dan lain-lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan, sehingga dalam penelitian ini penulis memberi judul **“Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Beringin Gigantara”**.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana deskripsi dari *gender*, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh *gender*, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh *gender* terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mendeskripsikan *gender*, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis pengaruh baik secara simultan maupun secara parsial *gender*, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat penelitian

1. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dalam rangka pemenuhan informasi dan menambah ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya tentang faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan yang akan dilakukan oleh lembaga. Keputusan yang tepat diharapkan dapat membantu lembaga untuk mampu memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, terdapat beberapa hasil yang menjelaskan bahwa *gender*, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian ini antara lain:

Ayu (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Gender* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation

Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada *gender* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial.

Khairunisa (2013) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh *Gender* dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran di PT Agrodana Futures Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *gender* berada pada kategori positif, gaya kepemimpinan transformasional berada dalam kategori cukup baik dan kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Sitopu (2013) melakukan penelitian dengan judul “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN.

Andries (2017) melakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan *Gender* Terhadap Kinerja Karyawan PT City Era Abadi. Melakukan penelitian dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, *gender* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan *gender* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aprilia (2017) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja.

Pebri (2018) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif pada beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Persero, secara parsial ada pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya kinerja sendiri merupakan sesuatu

hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Mangkunegara (2012:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2014:34) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Wibowo (2010:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Gender

Gender adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial budaya. Perbedaan ini mengacu kepada unsur emosional dan kejiwaan, sebagai karakteristik sosial dimana hubungan laki-laki dan perempuan dikonstruksikan sehingga berbeda antara tempat dan waktu. Ketidakadilan yang dialami oleh perempuan dikaitkan dengan anggapan bahwa perempuan memiliki pembawaan emosional sehingga perempuan tidak tepat untuk menjadi pemimpin atau manajer di suatu perusahaan Mulia (2010:4).

Hadiati (2010:15) menjelaskan *gender* adalah cara pandang atau persepsi manusia terhadap perempuan atau laki-laki yang bukan didasarkan pada perbedaan jenis kelamin secara kodrati biologis. *Gender* dalam segala aspek kehidupan manusia mengkreasikan perbedaan antara perempuan dan laki-laki termasuk kreasi sosial kedudukan perempuan yang lebih rendah dari pada laki-laki. Menurut Wardani (2009:5) sifat dan perilaku yang berbeda laki-laki dan perempuan yang terbentuk secara sosial dan budaya.

Fakih (2013: 8) *gender* adalah sifat inheren dari maskulinitas sosial dan budaya. Misalnya, jika seorang wanita dikenal lembut, cantik, emosional, atau penguasaan, tetapi juga pria identik dengan kuat, berani, berani, atau rasional. Mengganti dari satu era ke era lain, sifat-sifat ini dapat berubah, seperti karakteristik yang dimiliki seorang pria atau wanita untuk sebagian atau semua wanita, dan sebaliknya. Pandangan *gender* sering dikaitkan dengan sifat-sifat positif dan negatif. Hadiati (2010:15) menjelaskan *gender* adalah cara pandang atau persepsi manusia terhadap perempuan atau laki-laki yang bukan didasarkan pada perbedaan jenis kelamin secara kodrati biologis. *Gender* dalam segala aspek kehidupan manusia mengkreasikan perbedaan antara perempuan dan laki-laki termasuk kreasi sosial kedudukan perempuan yang lebih rendah dari pada laki-laki. Menurut Wardani (2009:5) sifat dan perilaku yang berbeda laki-laki dan perempuan yang terbentuk secara sosial dan budaya.

Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

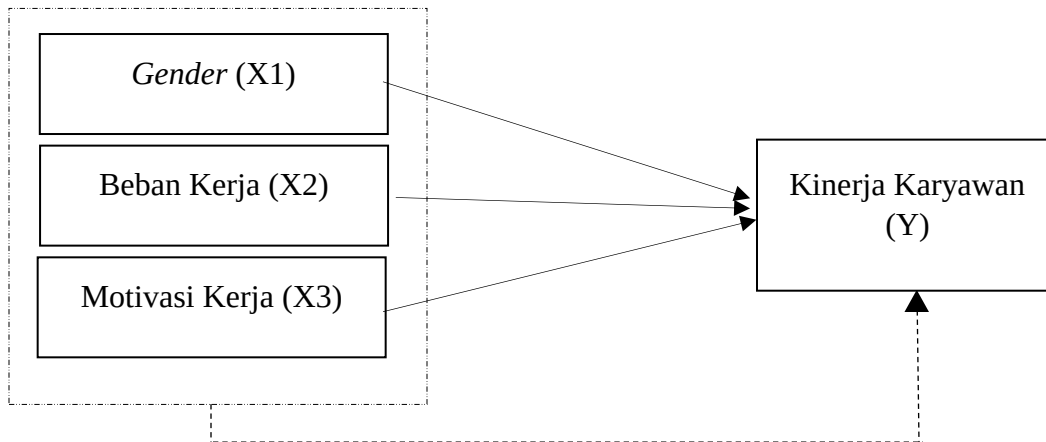
Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Dhania (2010:16). Sedangkan menurut Gibson (2009:163) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terkaku banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Menurut Munandar (2011:383) mendefinisikan beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan. Memahami motivasi kerja di atas akan memungkinkan beberapa profesional untuk berpartisipasi dalam opini pekerjaan. Asaad (2010:140), motivasi adalah suatu kondisi yang memotivasi pekerja untuk mencapai tujuan motivasi mereka. Samsudin (2010:281) berpendapat bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong secara eksternal seseorang atau kelompok kerja untuk melakukan sesuatu yang ditentukan. Motivasi, dilihat dari pendapat para ahli, dapat dikatakan memotivasi pekerja untuk mulai bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi, dilihat dari pendapat para ahli dapat dikatakan memotivasi pekerja untuk mulai bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Mendukung keinginan orang yang menyebabkan tindakan orang tersebut. Ada orang yang sering bertindak untuk mencapai tujuan. Pertanyaan kepemilikan adalah bagaimana mendapatkan tenaga kerja dari bawahan, jadi dia ingin bekerja dengan memberinya semua keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Mangkunegara (2012:67) mengatakan "Faktor yang memengaruhi kemampuan adalah faktor kemampuan dan motivasi".

Sedarmayanti (2011:233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

- > : Berpengaruh secara simultan
 -----> : Berpengaruh secara parsial

Hipotesis

Sugiyono (2010:84) menjelaskan asumsi dirumuskan berdasarkan mentalitas, yang merupakan solusi sementara untuk masalah yang diangkat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara untuk pertanyaan penelitian, dan validitasnya harus diuji.

Berdasarkan studi teori, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *gender*, pikulan tugas dan motivasi berdampak pada kinerja pekerja.

H2: *Gender* mempengaruhi kemampuan pekerja.

H3: pikulan tugas mempengaruhi kompetensi pekerja.

H4: Motivasi mempengaruhi kompetensi pekerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan jenis penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian yaitu *explanatory research* atau penelitian yang sifatnya untuk menjelaskan atau sebagai penjelas yang

bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan bisa jadi menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada tersebut.

Populasi

Sugiono (2015: 80) Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek dan subjek, dengan kualitas dan kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti, dan kesimpulannya akan diambil kemudian. Populasi dalam survei ini adalah karyawan PT. Bringin Gigantara KC Surabaya memiliki 102 karyawan.

Sampel

Jumlah populasi sebanyak 102 karyawan dan menggunakan rumus slovin Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate stratified random* sampling dari jumlah sample yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan kembali dengan rumus $n = (\text{populasi kelas} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan tingkat signifikansi } 10\% \text{ atau } 0,1$ dengan hasil 50,49 atau 50. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS dan analisis data dengan statistik inferensi parametrik. Analisis statistik deskriptif dan statistik inferensi parametrik disajikan untuk memperkirakan besarnya dampak perubahan dari satu atau lebih peristiwa lain, menggunakan pendekatan statistik dasar. Peneliti dalam hal ini menggunakan media angket, dokumen, dan data sekunder. Angket diberikan langsung kepada responden yang dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Penelitian tersebut telah lulus uji peralatan, uji normalitas, dan uji asumsi klasik.

Analisis Regresi Berganda

Perhitungan regresi berganda, dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,269 + 0,231X_1 + 0,405X_2 + 0,208X_3$$

a. Konstanta

Diketahui 0,269 nilai konstanta, dapat diartikan jika dari variabel *gender*, beban kerja, dan motivasi kerja tidak ada. Maka kinerja karyawan nilainya 0,269.

b. Variabel *gender*

Diketahui mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti apabila *gender* meningkat maka kinerja karyawan cenderung meningkat pula dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

c. Variabel beban kerja

Diketahui mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti apabila beban kerja meningkat kinerja karyawan cenderung menurun dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

d. Variabel motivasi

Diketahui kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan cenderung meningkat pula dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.

Hasil uji F diperoleh dari signifikansi dengan nilai sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 maka memberikan makna bahwa nilai kepercayaan 100%, dengan demikian maka dapat dimaknai bahwa semua variabel independent yang digunakan dalam model secara bearsama-sama dapat menjelaskan variabel dependen terhadap karyawan PT Beringin Gigantara KC Surabaya.

Hasil t-uji untuk variabel *gender* 0,042 hal tersebut dibawah 0,05 dikatakan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel beban kerja 0,006 hal tersebut dibawah 0,05 dikatakan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pada variabel motivasi kerja 0,040 hal tersebut dibawah 0,05 dikatakan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Deskripsi *Gender*, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

‘Berdasarkan hasil analisis data dapat dinyatakan bahwa secara simultan *Gender*, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Beringin Gigantara KC Surabaya.

Analisis deskriptif pada variabel *gender* menunjukkan bahwa karyawan PT Beringin Gigantara KC Surabaya mempersepsikan cenderung setuju. Rata-rata indikator pada variabel *gender* tertinggi dalam penelitian ini adalah pada indikator perilaku dengan pernyataan saya termasuk orang yang mudah menyesuaikan diri. Variabel ini mendapat nilai tertinggi karena karyawan PT Bringin Gigantara mampu beradaptasi terhadap lingkungan pekerjaan dengan mudah. Sedangkan jawaban terendah yaitu pada indikator mentalitas dengan pernyataan saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT Beringin Gigantara KC Surabaya cenderung dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan, serta cenderung menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Analisis deskriptif pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa karyawan PT Beringin Gigantara KC Surabaya mempresepsikan cenderung setuju. Rata-rata indikator pada variabel beban kerja tertinggi dalam penelitian ini adalah pada indikator kondisi pekerjaan dengan pernyataan selama ini saya

merasa pekerjaan yang saya lakukan terasa berat. Sedangkan jawaban terendah pada indikator penggunaan waktu kerja dengan pernyataan saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini bermakna bahwa karyawan masih cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan walaupun dengan beban kerja yang berat.

Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa karyawan PT Beringin Gigantara KC Surabaya mempresepsikan cenderung setuju. Rata-rata tertinggi dalam penelitian ini adalah pada indikator atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sedangkan rata-rata terendah pada indikator saya berkesempatan mengembangkan inisiatif keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT Beringin Gigantara KC Surabaya cenderung berusaha sekuat tenaga dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu, cenderung memiliki kemauan inisiatif dalam mengembangkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan PT Beringin Gigantara KC Surabaya mempresepsikan cenderung setuju. Rata-rata indikator pada variabel kinerja karyawan tertinggi pada indikator saya disiplin waktu dalam bekerja. Sedangkan rata-rata terendah yaitu pada indikator saya bekerja sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan. Artinya karyawan PT Beringin Gigantara KC Surabaya cenderung berusaha untuk disiplin waktu dalam bekerja, dan cenderung mampu bekerja sesuai dengan tugas yang telah diperoleh.

2. Pengaruh *gender*, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. beringin Gigantara KC Surabaya

Hasil analisis menunjukkan bahwa *gender*, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Beringin Gigantara. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berhubungan terhadap kondisi kerja yang ada pada perusahaan sehingga memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Gender, beban kerja, dan motivasi kerja pada perusahaan selalu terjadi dalam situasi dan kondisi setiap karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memberikan *feedback* yang baik kepada karyawan agar para karyawan merasa sangat dihargai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Khairunisa (2013) pengaruh *gender* dan gaya kepemimpinan transformasi terhadap kinerja karyawan. Andries (2017) analisis pengaruh kepemimpinan dan *gender* terhadap kinerja karyawan. Pebri (2018) pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian baik di perusahaan swasta maupun BUMN *gender*, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan dapat berdampak pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh *gender* terhadap kinerja karyawan di PT. Beringin Gigantara KC Surabaya

Hasil analisis menunjukkan bahwa *gender* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Beringin Gigantara KC Surabaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara karyawan yang *bergender* laki-laki dan perempuan memiliki perilaku kerja yang sama dalam menyelesaikan tugasnya, namun *gender* laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang dianggap berat.

Hasil penelitian sependapat dengan Wardani (2009:5) sifat dan perilaku yang berbeda laki laki dan perempuan yang terbentuk secara sosial dan budaya. Menurutnya *gender* bukan kodrat melainkan peran perempuan dan laki-laki secara tidak tetap, bisa berubah dan bisa dipertukarkan, sifatnya bukan biologis, melainkan berupa sosial budaya yang terus-menerus berkembang dan diperbaiki. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan *gender* berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik di perusahaan swasta maupun BUMN.

4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Beringin Gigantara KC Surabaya

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, dan bekerja dengan kesungguhan. Beban kerja merupakan salah satu frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja diperlukan untuk mengukur kecepatan dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Munandar (2011:283) yang menyatakan beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Agar beban kerja pengaruhnya tetap terjaga bahkan meningkat perlu diperhatikan faktor yg mempengaruhi menurut Manuaba (2010:71),

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti; Tugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pebri (2018) pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lokomotif dan Kereta Api PT Kereta Api Indonesia daerah operasi 6 Yogyakarta. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan

hasil penelitian baik dari perusahaan maupun instansi pemerintah beban kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Beringin Gigantara KC Surabaya

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Beringin Gigantara KC Surabaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan berusaha mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin, menyelesaikan pekerjaan secara terstruktur agar memperoleh hasil yang maksimal.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan, motivasi kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri maupun orang lain. Motivasi yang timbul dari dalam diri mampu membangun semangat dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang diperoleh dari perusahaan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Menurut Asa'ad (2010:140) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sulistiyani (2013:58) mengemukakan motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik di perusahaan swasta maupun BUMN.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Karyawan PT. Bringin Gigantara KC Surabaya mempersepsikan cenderung setuju pada semua variabel penelitian yaitu *gender*, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Gender* dengan indikator perilaku, dan peran direfleksikan oleh karyawan baik laki-laki maupun perempuan mampu mengerjakan banyak pekerjaan dengan tingkat resiko yang berbeda-beda. Beban kerja dengan indikator kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu kerja direfleksikan oleh karyawan mampu mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan dengan target waktu yang telah ditentukan. Motivasi dengan indikator semangat kerja dan inisiatif direfleksikan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan penuh kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Kinerja karyawan dengan indikator kualitas direfleksikan oleh karyawan dengan menghasilkan pekerjaan yang sempurna terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. *Gender* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bringin Gigantara.

2. *Gender*, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bringin Gigantara
3. *Gender* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Beringin.
4. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bringin Gigantara.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bringin Gigantara.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT Beringin Gigantara KC Surabaya

Pada variabel *gender* indikator mentalitas memiliki skor terendah. Sebaiknya PT Beringin Gigantara KC Surabaya memberikan pelatihan dan transfer ilmu kepada karyawan yang rata-rata masih baru agar mereka yakin bahwa kemampuan yang mereka miliki dapat membantu dalam tujuan perusahaan. Pada variabel beban kerja indikator penggunaan waktu kerja memiliki nilai skor terendah sehingga kurang mampu menggunakan waktu kerja yang dimiliki dengan baik. Sebaiknya PT Beringin Gigantara KC Surabaya memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat menggunakan waktu kerja dengan baik dan efektif. Pada variabel motivasi indikator rasa tanggung jawab memiliki nilai terendah. Sebaiknya PT Beringin Gigantara KC Surabaya memberikan dukungan kepada karyawan untuk berusaha bertanggung jawab dalam pekerjaan atau tugas yang telah diberikan, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan insentif dan *reward*.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk mengambil variabel lain seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kenaikan gaji, prestasi kerja, dan lain sebagainya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain dari penelitian ini. Penambahan dari jumlah responden yang dipakai. Serta penggunaan mengenai teori dan alat analisis yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Andries. 2017. *Jurnal Penelitian Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan PT City Era Abadi*. Jakarta.
- Aprilia .2017. *Jurnal Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina*. Pekanbaru.
- As'ad, Mohammad. 2010. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Ayu, Mutiara Indah. 2012. *Jurnal Penelitian Pengaruh Gender dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Paragon Technology*. Bandung.

- Dhania, Dhini Rama Volume I, No 1, Desember. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja* (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus) Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus.
- Fakih, M. 2013. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, Ivancevich Donelly. 2009. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hadiati Soeroso, Moerti. 2010. *Kekerasan Dalam Rumah Tangga Dalam Perspektif Yuridis-Viktimologis*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Khairunnisa, 2013. *Jurnal penelitian pengaruh gender dan gaya kepemimpinan transformasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Argodana Futures*. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba. 2010. *Hubungan Beban Kerja Dan Kinerja Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.
- Mulia, Siti Musdah. 2010. *Islam dan inspirasi kesetaraan gender*. Yogyakarta: Kibra Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Murti, B. 2013. *Desain dan Ukuran Sampel untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pebri .2018. *Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6*. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sitopu. 2013. *Jurnal Penelitian Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung.
- Wardani. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Arvin Yunita Nurul Wilda *) adalah alumni mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo **) adalah dosen tetap FEB Unisma

Budi Wahono *)** adalah dosen tetap FEB Unisma