

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan Media Cetak

Rizky Amalia¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *The aim of this research was to determine the impact of compensation and workload on creativity of printed press employees. This research subjects were employees who worked at printed press company with a total sample of 60 employees who were selected using purposive sampling technique. The collected data was analyzed using Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) 22.0 for Windows. The research results showed that: (1) there is significant impact of compensation and workload on employee's creativity by the f value $>$ f table ($9.209 > 3.16$) and the p value = 0.012 ($p < 0.05$). The contribution impact (R^2) of compensation and workload to employee's creativity is 0.307 (30 percent); (2) there is significant impact of compensation on employee's creativity by the beta coefficient (β) = 0.301 , and the t value $>$ t table ($3.311 > 2.002$) also the p value = 0.031 ($p < 0.05$); (3) there is a negative and significant impact of workload on employee's creativity by the beta coefficient (β) = -0.485 , and the t value $>$ t table ($-3.646 > 2.002$) also the p value = 0.025 ($p < 0.05$).*

Keywords: *creativity, compensation, workload*

ABSTRAK. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kreativitas karyawan percetakan. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan percetakan dengan jumlah sampel 60 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) 22.0 untuk Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan beban kerja terhadap kreativitas karyawan dengan nilai f hitung $>$ f tabel ($9,209 > 3,16$) dan nilai $p = 0,012$ ($p < 0,05$). Pengaruh kontribusi (R^2) kompensasi dan beban kerja terhadap kreativitas karyawan sebesar $0,307$ (30 persen); (2) terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kreativitas karyawan dengan koefisien beta (β) = $0,301$, dan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,311 > 2,002$) serta nilai $p = 0,031$ ($p < 0,05$); (3) terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kreativitas karyawan dengan koefisien beta (β) = $-0,485$, dan nilai $t >$ t tabel ($-3,646 > 2,002$) serta nilai $p = 0,025$ ($p < 0,05$).

Kata Kunci: kreativitas, kompensasi, beban kerja

¹ Email: ramalia056@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada era modern ini, masyarakat sudah lebih mudah untuk mengakses informasi melalui gawai mereka, akan tetapi koran tetap diproduksi setiap harinya karena masih diminati. Informasi atau kejadian yang terjadi biasa dimuat dalam surat kabar untuk dijadikan berita yang terbit setiap harinya. Membaca surat kabar atau yang akrab disebut koran sudah menjadi kebiasaan bagi masyarakat untuk mengetahui kejadian dan informasi terkini termasuk di Indonesia. Koran sebagai media informasi yang sudah umum di kalangan masyarakat Indonesia terutama Samarinda.

Menghasilkan surat kabar harian tentu saja bukan hal yang mudah, setiap hari para karyawan terutama pada perusahaan media cetak harus terus mencari informasi dan kejadian yang ada di Kalimantan Timur khususnya Samarinda untuk dijadikan sebuah berita. Ketika menulis berita, karyawan juga dituntut menggunakan kata-kata atau ilustrasi yang dapat menarik perhatian masyarakat untuk membeli juga membaca koran tersebut. Hal ini tentu saja dibutuhkan suatu kreativitas tersendiri untuk memadukan kata-kata yang sesuai untuk sebuah berita.

Bagi pihak perusahaan media cetak, kreativitas merupakan hal yang penting untuk diperhitungkan. Hal tersebut disampaikan saat wawancara pada tanggal 06 Maret 2019 oleh karyawan berinisial V. Perusahaan media cetak memiliki program yang disebut Latihan Jurnalistik yang biasanya dimanfaatkan oleh pihak perusahaan untuk sekaligus merekrut karyawan baru dengan tulisan yang menarik. Tidak semua peserta dapat diterima menjadi karyawan dan tidak semua peserta dapat bertahan dengan tugas yang diberikan ketika latihan jurnalistik berlangsung.

Kreativitas adalah hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru berdasarkan data, informasi dan unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu lingkungan sekolah, keluarga maupun lingkungan masyarakat (Munandar, 2009). Sesuai dengan tugas para karyawan terutama para reporter atau wartawan yang harus turun langsung ke lapangan untuk mencari informasi atau berita terbaru, mereka harus berinteraksi dengan lingkungannya. Ketika menuliskan berita harus berdasarkan data yang telah didapat dan

mengkombinasikan dengan tepat agar berita tersebut menarik untuk dibaca.

Menurut Munandar (2009) salah satu aspek untuk kreativitas adalah pendorong (*press*) yaitu bakat kreatif jika ada dorong dan dukungan dari lingkungannya. Kreativitas dapat dipengaruhi secara eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu yang bersangkutan yaitu keamanan dan kebebasan psikologis, sarana atau fasilitas terhadap pandangan dan minat yang berbeda, adanya penghargaan bagi yang kreatif, adanya waktu bebas yang cukup dan kesempatan untuk menyendiri, dorongan untuk melakukan berbagai eksperimen dan kegiatan-kegiatan kreatif, dorongan untuk mengembangkan diri (Munandar, 2009).

Fasilitas dan penghargaan bagi karyawan dapat berupa kompensasi baik dalam bentuk fisik (gaji, upah, insentif dan tunjangan) ataupun non fisik (jenjang karir dan kondisi lingkungan). Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang dianggap sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (Sikula dalam Mangkuneraga, 2007).

Jika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan kreativitas atau hasil kerja yang mereka buat, maka secara tidak langsung dapat memengaruhi pemikiran kreatif yang dimiliki. Kompensasi yang sesuai secara tidak langsung dapat berpengaruh hal ini karena fasilitas dan penghargaan yang dianggap sesuai oleh karyawan membuat lebih bersemangat untuk memunculkan ide-ide baru. Semakin sesuai hasil yang dikerjakan dengan kompensasi yang didapat, maka tidak dapat menutup kemungkinan bahwa kreativitas akan semakin meningkat.

Adanya waktu yang bebas dan menyendiri juga dapat berpengaruh ke kreativitas secara eksternal, sedangkan karyawan yang bekerja di perusahaan media cetak harus bekerja setiap hari untuk menghasilkan berita. Tuntutan kerja seperti itu dapat menjadi beban tersendiri untuk para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan berinisial I mengatakan bahwa jam kerja tidak dapat dipastikan setiap harinya. Walaupun mendapatkan jatah libur selama 1 hari dalam seminggu dan bisa memilih sendiri hari liburnya, akan tetapi libur tersebut seringkali tidak terealisasi karena mendapatkan tugas kerja yang mendadak. Mereka tidak bisa menolak dengan adanya tugas atau liputan dadakan yang

diperintahkan walaupun sebenarnya itu bukan bagian dari tugas mereka karena sanksi tegas dari perusahaan yaitu diberhentikan atau pemindahan tugas ke pedalaman (13 Mei 2018).

Beban atau tuntutan dalam bekerja biasa disebut dengan beban kerja. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi atau *over capacity* dan beban kerja yang terlalu rendah atau *under capacity* (Permendagri No.12/2008).

Beban kerja memiliki kaitan langsung dengan kinerja (Lysaght, 2010). Ketika seorang karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan terlalu berat, maka itu akan berpengaruh kepada performa kerja yang ditunjukkan. Jika hal ini terjadi pada karyawan media cetak, maka akan berpengaruh kepada hasil berita atau koran yang mereka buat. Merasa terbebani akan suatu hal dapat menghambat seseorang untuk berpikir secara lebih cepat. Berpikir cepat juga dibutuhkan pada karyawan media cetak koran karena harus menerbitkan koran setiap harinya.

Munandar (2009) mengatakan salah satu ciri-ciri orang kreatif adalah orang yang berpikir dengan tugas-tugasnya, akan tetapi jika mereka memiliki beban dalam bekerja baik itu secara fisik maupun non fisik maka akan berpengaruh langsung kepada kinerja. Besar kemungkinan para karyawan akan kesulitan untuk menemukan ide-ide baru karena kurang bisa untuk fokus kepada tugas yang dikerjakan baik itu secara proses atau hasil dari tugas tersebut.

Terdapat hal dimana ketika beban kerja itu dirasa berat oleh para karyawan, akan tetapi dapat mengerjakan tugas dengan baik. Suatu pekerjaan itu sendiri dapat menjadi beban tergantung dari persepsi para karyawan pada perusahaan.

Hal tersebut dapat membuat beban kerja tetap dapat diselesaikan dengan baik karena adanya imbalan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Imbalan atau yang disebut dengan kompensasi dapat menjadi motivasi

tersendiri kepada karyawan ketika mereka merasa bahwa apa yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan tenaga atau hasil yang diberikan. Oleh karena itu, walaupun terdapat beban kerja akan tetapi ketika ada kompensasi yang sesuai maka hal tersebut dapat mempengaruhi. Ketika beban kerja tetap dapat dilaksanakan dengan baik karena adanya kompensasi maka kreativitas para karyawan bisa terus berkembang dan menghasilkan berita-berita yang menarik serta mampu bersaing dengan koran-koran yang lain.

TINJAUAN PUSTAKA

Kreativitas

Munandar (2009) menjelaskan kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat. Kreativitas adalah kemampuan berpikir untuk meraih hasil-hasil yang variatif serta memungkinkan untuk diaplikasikan baik dalam bidang keilmuan, keolahragaan, kesustraan, maupun bidang kehidupan lain yang melimpah (Jawwad, 2004).

Menurut Musbikin (2006) kreativitas adalah kemampuan ide, melihat pengaruh yang baru dan tak diduga sebelumnya, kemampuan memformulasikan konsep yang tak sekedar menghafal, menciptakan jawaban yang baru untuk soal-soal yang ada dan mendapatkan pertanyaan baru yang perlu dijawab. Adapun Aspek-aspek kreativitas menurut Munandar (2009) kreativitas memiliki empat aspek yaitu pribadi, pendorong (*press*), proses dan produk. Adapun faktor yang mempengaruhi kreativitas menurut Munandar (2009) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) dan dorongan dari lingkungan (motivasi ekstrinsik).

Kompensasi

Menurut Atmajawati (2007) kompensasi adalah suatu bentuk yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk uang atau lainnya. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari pengaruh kepegawaian (Simamora, 2006).

Kasmuni, Maria dan Wulan (2016) menjelaskan kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Adapun aspek kompensasi menurut Atmajawati (2007) kompensasi memiliki tiga aspek yaitu gaji, intensitas dan tunjangan. Adapun faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Simamora (2006) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, yaitu gaji dan upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland (dalam Prijanti, 2015) beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterima. Lysaght (2010) mengemukakan sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan dari atau diberikan kepada pekerja dan b) total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi (Dhania, 2010). Adapun aspek beban kerja menurut Hart dan Staveland (dalam Prijanti, 2015) beban kerja memiliki enam aspek yaitu tuntutan fisik, usaha dan tenaga, tuntutan mental, tuntutan sementara, tingkat frustrasi, performansi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Hart dan Staveland (dalam Prijanti, 2015) yaitu faktor tuntutan tugas, usaha atau tenaga, dan performansi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 100 Karyawan Perusahaan Media Cetak. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan total sampling. Menurut Sugiyono (2015), total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Sehingga dengan menggunakan total sampling dan pengujian skala *try out* maka jumlah

sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan untuk uji *try out* dan 60 karyawan untuk penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat pengukuran atau instrumen. Instrumen penelitian yang digunakan ada tiga yaitu skala kreativitas, kompensasi dan beban kerja dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah menggunakan uji regresi ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kreativitas karyawan media cetak. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja terhadap karyawan media cetak dibuktikan dengan nilai *f* hitung sebesar 9.209 lebih besar dari *f* tabel dengan nilai sebesar 3.16 dan nilai *p* sebesar 0.012. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh antara kompensasi dan beban kerja terhadap kreativitas karyawan media cetak.

Kontribusi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kreativitas karyawan media cetak menunjukkan bahwa 30.7 persen dari variasi kreativitas dapat dijelaskan oleh kompensasi dan beban kerja. Sisa 70 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sejalan dengan yang dinyatakan oleh Munandar (2009) bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) dan dorongan dari lingkungan (motivasi ekstrinsik). Dalam penelitian ini, yang termasuk faktor motivasi ekstrinsik adalah kompensasi dan beban kerja.

Kreativitas akan terwujud jika ada dorongan dan dukungan dari lingkungannya (Munandar, 2009). Pemberian sarana atau fasilitas merupakan salah satu bentuk dukungan yang diberikan oleh lingkungan sekitar. Fasilitas dan penghargaan bagi karyawan dapat berupa kompensasi baik dalam bentuk fisik (gaji, upah, insentif dan tunjangan) ataupun non fisik (jenjang karir dan kondisi lingkungan).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 01 Oktober 2019 di rumah salah seorang karyawan media cetak berinsial B. Subjek B mengatakan bahwa untuk kondisi lingkungan kerja, pihak perusahaan sudah sangat mendukung dari segi fasilitas bagi para karyawan yang berkerja di

perusahaan tersebut dengan memberikan kamar untuk beristirahat serta area bermain di kantor. Sesuai dengan Luecke (2006) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja sehingga tidak menutup kemungkinan ide-ide baru dan kreatif dalam bekerja dapat selalu tumbuh dalam diri para karyawan.

Kemampuan berpikir untuk memunculkan ide-ide dalam bekerja dalam bentuk untuk meraih hasil-hasil yang variatif serta memungkinkan untuk diaplikasikan baik dalam bidang keilmuan, keolahragaan, kesustraan, maupun bidang kehidupan lain yang melimpah karena faktor penggajian serta adanya lingkungan dalam hal ini seperti beban kerja (Jawwad, 2004).

Musbikin (2006) menyatakan kreativitas salah satu kemampuan dalam melihat pengaruh yang baru dan tak diduga sebelumnya, kemampuan memformulasikan konsep yang tak sekedar menghafal, menciptakan jawaban yang baru untuk soal-soal yang ada dan mendapatkan pertanyaan baru yang perlu dijawab dalam hal ini disebut sebagai interaksi. Sehingga hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat (Barron dalam Ngalimun, 2013).

Selanjutnya dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kreativitas. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin meningkat pula kreativitas karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zhang, Long dan Zhang (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berkaitan secara positif ataupun negatif pada kreativitas karyawan, tergantung dari persepsi tentang keadilan prosedur dan perilaku mereka saat menghadapi resiko. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lalu mengenai kondisi dimana kompensasi memfasilitasi atau menghambat kreativitas karyawan.

Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan juga akan berpengaruh dengan kreativitas karyawan (Nitisemito, 2011). Salah satu aspek dari kompensasi menurut Atmajawati (2007) adalah intensitas yaitu kompensasi yang diterima karyawan

diluar dari gaji dan upah yang diberikan atas prestasi kerja mereka yang memenuhi target.

Hal tersebut juga terjadi pada salah satu perusahaan media cetak sebagaimana yang dijelaskan oleh subjek B. Dijelaskan oleh subjek B bahwa mereka harus mengumpulkan terget poin terlebih dahulu untuk mendapatkan gaji bonus setiap bulannya. Apabila target poin bonus tersebut tidak bisa dipenuhi maka para karyawan tidak akan mendapatkan apapun dan poin yang dikumpulkan akan hangus begitu saja. Hasil penelitian dari Riansyah & Sya'roni (2014) menyatakan terdapat pengaruh yang kuat antara kreativitas dengan dukungan dari lingkungan perusahaan, termasuk dari segi komposisi keadilan gaji.

Saat karyawan mendapatkan fasilitas serta tunjangan maka secara tidak langsung hal tersebut dapat mempengaruhi kreativitas karyawan. Lingkungan dapat mendukung suatu kreativitas seseorang (Munandar, 2009). Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka prestasi kerja pegawai tidak akan bisa maksimal sehingga dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai (Satriowati, Paramita & Hasilohan, 2016).

Namun selain itu fasilitas dan penghargaan bagi karyawan dapat berupa kompensasi baik dalam bentuk fisik (barang) ataupun non fisik (asuransi dan sebagainya). Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang dianggap sebanding. Pada kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (Sikula dalam Mangkuneraga, 2007). Sedangkan untuk fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan media cetak adalah gaji yang sesuai dengan standar UMK, tunjangan kesehatan BPJS, adanya sistem pengumpulan poin yang jika bisa mencapai target bulanan akan mendapatkan bonus serta tunjangan hari raya.

Jika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan kreativitas atau hasil kerja yang mereka buat, maka secara tidak langsung dapat mempengaruhi pemikiran kreatif yang dimiliki. Kompensasi yang sesuai secara tidak langsung dapat berpengaruh hal ini karena fasilitas dan penghargaan yang dianggap sesuai oleh karyawan membuat lebih bersemangat untuk memunculkan ide-ide baru. Semakin sesuai hasil yang dikerjakan dengan kompensasi yang didapat, maka tidak dapat menutup kemungkinan bahwa kreativitas akan semakin meningkat (Rivai, 2004).

Berdasarkan hasil mengenai beban kerja dengan kreativitas menunjukkan hasil t hitung $> t$ tabel yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Semakin tinggi beban kerja maka akan semakin menurun kreativitas yang dirasakan oleh karyawan media cetak. Hon dan Kim (dalam Gorondutse & John, 2018) menyebutkan bahwa kreativitas seseorang secara positif dipengaruhi oleh adanya beban kerja. Beban kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan (Irawati & Carrollina, 2017). Pada hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan media cetak memiliki beban kerja yang tinggi dan kreativitas yang rendah. Artinya para karyawan menganggap beban kerja tersebut sebagai hal yang mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Namun tidak selamanya beban kerja bisa berpengaruh buruk kepada kreativitas karyawan, hal tersebut bisa saja berubah sesuai dengan sudut pandang.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amabile (dalam Gorondutse & John, 2018) menunjukkan hasil bahwa beban kerja dapat memunculkan kreativitas dalam pekerjaan individu ketika berada pada situasi dibawah tekanan. Efek positif dari beban kerja didapatkan ketika individu menerima beban kerja bukan sebagai hal yang membebani namun sebagai tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 25 September 2019 kepada salah satu wartawan berinisial I di mess. Subjek I mengatakan bahwa jam kerja seorang wartawan tidak menentu sehingga bisa dibilang nyaris bekerja selama 24 jam sehari. Hal tersebut karena pengambilan berita yang tidak tahu kapan waktunya dan juga target harian dalam membuat berita yang harus dipenuhi. Walaupun memiliki jatah cuti, akan tetapi jatah cuti tersebut sering kali tidak bisa diambil karena pekerjaan-pekerjaan yang mendadak. Hal ini merupakan tantangan dan beban tersendiri bagi para karyawan media cetak.

Menurut Munandar (2009) dengan adanya waktu yang bebas dan menyendiri juga dapat berpengaruh terhadap kreativitas secara eksternal, sedangkan karyawan yang bekerja di perusahaan media cetak harus bekerja setiap hari untuk menghasilkan berita. Tuntutan kerja seperti itu dapat menjadi beban tersendiri untuk para karyawan. Subjek I menambahkan bahwa jam kerja tidak dapat dipastikan setiap harinya begitu juga dengan jatah libur yang seharusnya bisa mereka dapatkan sehari dalam seminggu.

Beban atau tuntutan dalam bekerja biasa disebut dengan beban kerja. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi atau *over capacity* dan beban kerja yang terlalu rendah atau *under capacity* (Permendagri No.12/2008).

Beban kerja memiliki kaitan langsung dengan kinerja (Lysaght, 2010). Ketika seorang karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan terlalu berat, maka itu akan berpengaruh kepada performa kerja yang ditunjukkan. Jika hal ini terjadi pada karyawan media cetak, maka akan berpengaruh kepada hasil berita atau koran yang mereka buat. Merasa terbebani akan suatu hal dapat menghambat seseorang untuk berpikir secara lebih cepat. Berpikir cepat juga dibutuhkan pada karyawan media cetak koran karena harus menerbitkan koran setiap harinya.

Munandar (2009) mengatakan salah satu ciri-ciri orang kreatif adalah orang yang berpikir dengan tugas-tugasnya, akan tetapi jika mereka memiliki beban dalam bekerja baik itu secara fisik maupun non fisik maka akan berpengaruh langsung kepada kinerja. Besar kemungkinan para karyawan akan kesulitan untuk menemukan ide-ide baru karena kurang bisa untuk fokus kepada tugas yang dikerjakan baik itu secara proses atau hasil dari tugas tersebut.

Beban kerja akan menjadi sebuah hambatan bagi karyawan. Namun hal tersebut tidak selalu berdampak buruk jika para karyawan dapat mengubah pemikiran mereka mengenai beban kerja itu sendiri. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amabile (dalam Gorondutse & John, 2018) menunjukkan hasil bahwa beban kerja dapat memunculkan kreativitas dalam pekerjaan individu ketika berada pada situasi dibawah tekanan. Efek positif dari beban kerja didapatkan ketika individu menerima beban kerja bukan sebagai hal yang membebani namun sebagai tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal tersebut dapat membuat beban kerja tetap dapat diselesaikan dengan baik karena adanya imbalan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Imbalan atau yang disebut dengan kompensasi dapat menjadi motivasi tersendiri kepada karyawan ketika mereka merasa bahwa apa yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan tenaga atau hasil yang diberikan. Oleh karena itu, walaupun terdapat beban kerja akan tetapi ketika ada kompensasi yang sesuai maka hal tersebut dapat mempengaruhi. Ketika beban kerja tetap dapat dilaksanakan dengan baik karena adanya kompensasi maka kreativitas para karyawan bisa terus berkembang dan menghasilkan berita-berita yang menarik serta mampu bersaing dengan koran-koran yang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh sangat signifikan kompensasi dan beban kerja terhadap kreativitas karyawan media cetak.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kreativitas karyawan media cetak. Berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kreativitas yang dimiliki karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah kreativitas yang dimiliki.
3. Ada pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kreativitas karyawan media cetak. Berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kreativitas yang dirasakan karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kreativitas yang dirasakan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:
2. Ada pengaruh sangat signifikan kompensasi dan beban kerja terhadap kreativitas karyawan media cetak.

3. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kreativitas karyawan media cetak. Berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kreativitas yang dimiliki karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah kreativitas yang dimiliki.
4. Ada pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kreativitas karyawan media cetak. Berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kreativitas yang dirasakan karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kreativitas yang dirasakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., Nadeem, I., & Naqvi, H. (2014). Impact of organizational commitment and employee performance on the employee satisfaction, Pakistan. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*. 1(1): 85-91.
- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, M. E. (2012). The impact of rewards on employee performance in commercial banks of Bangladesh: an empirical study. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 6(2): 9-15.
- Arikunto, S. (2006). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Atmajawati, Y. (2007). Pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap keluar masuk pegawai (Labour Turnover) pada PT. Jasaraharja Putera Surabaya. *Karya Ilmiah*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Dhania, R. D. (2010). Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota Kudus). *Jurnal Psikologi*. 1(1): 2-8.
- Gorondutse, A. H., & John, J. A. J. (2018). The effect of workload pressure on creativity in private higher education institutions (PHEIs). *International Academic Journal of Business Management*. 5(3): 93-108.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. 5(1): 53-58.
- Januar, R., & Handayani, D. W. (2015). Pengaruh ekstrinsik reward dan intrinsik reward terhadap employee performance: Telaah Pada PT XYZ. *Jurnal Management*. 7(1): 25-38.

- Jawwad, M. A. A. (2004). *Mengembangkan Inovasi dan Kreativitas Berpikir*. Bandung: Syaamil Cipta Media.
- Kasmuni, A., Maria, M., & Wulan, H.S. (2016). Pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. WOODEXINDO Semarang. *Journal of Management*. 2(2): 1-11.
- Luecke, R. (2006). *Managing Creativity and Innovation*. Cambridge: Harvard Business Essentials.
- Lysaght, R. J. (2010). *Operator Workload: Comprehensive Review and Evaluation of Operator Workload Methodologies*. Technical Report 851. USA: U.S Army Research Institutes Field Unit.
- Mangkuneraga, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, U. (2009). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Musbikin, I. (2006). *Mendidik Anak Kreatif Ala Eistein*. Yogyakarta: Mitra Pustaka.
- Nitisemito, A.S. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima*. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia.
- Ngalimun. (2013). *Perkembangan dan Pengembangan Kreativitas*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Ermina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 9(1): 126-144.
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan PT. X. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Riansyah, R., & Sya'roni, D. A. W. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kreatifitas dan inovasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan Pada konsultan perencanaan dan pengawasan arsitektur di kota Serang, Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM*. 2(1):1-17.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizqiansyah, M. Z. A. (2017). Hubungan antara beban kerja fisik dan beban kerja mental berbasis ergonomi terhadap tingkat kejenuhan kerja pada karyawan PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk Cabang Surabaya Gempol. *Jurnal Sains Psikologi*. 6(1): 37-42.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Laundry Elephant King. *Jurnal Ekonomi*. 1(2): 28.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya dan Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke-26. Bandung: Alfabeta.
- Wei, L. T., & Yazdanifard, R. (2014). The impact of positive reinforcement on employess performance in organizations. *America Journal of Industrial and Business Management*. 4(2): 9-12.
- Zhang, Y., Long, L., & Zhang, J., (2015). Pay for performance and employee creativity. *Journal Research Management Decision*. 53(7): 3-23.