

## **Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan**

**Progresif Bu'ulolo<sup>1</sup>, Yasozanolo Gaho<sup>2</sup>, Yuterima Buulolo<sup>3</sup>**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah pegawai yang terdapat Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 pegawai. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} (5,316) > t_{tabel} (1,703)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < (0,05)$ . (2) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} (2,927) > t_{tabel} (1,703)$  dan tingkat signifikansi  $0,007 < (0,05)$ . Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,917 (91,7%) nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $20,809 > F_{tabel} (3,354)$ .

***Kata Kunci: Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai***

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan keunggulan organisasi. Hal ini berarti pemberian motivasi dan pengembangan sumber daya manusia untuk memberikan sumbangan yang besar terhadap instansi pencapaian visi, misi dan strategi organisasi. Sasarannya adalah menciptakan sistem manajemen prestasi yang menilai bagaimana orang-orang yang melakukan pekerjaan-pekerjaan mereka, dengan tujuan untuk memastikan pegawai yang dievaluasi untuk mengikuti program penambahan pengalaman dan pengembangan diri sendiri yang akan memperbaiki hasil yang dicapai oleh setiap orang khususnya dan organisasi secara keseluruhan. Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun

---

<sup>1</sup> DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (progresifbuulolo@gmail.com)

<sup>2</sup> DTT Program Studi Manajemen STIE nias Selatan (yasozanologaho@gmail.com)

<sup>3</sup> Alumni Program STudi Manajemen STIE Nias Selatan (yuter@gmail.com)

faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Dalam persepsi pegawai, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Selain beban kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor dalam prestasi kerja pegawai. Pada dasarnya pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung lebih semangat dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Kepuasan kerja merupakan faktor yang membuat seseorang senang dan merasa nyaman dalam bekerja. Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi. prestasi kerja merupakan hasil usaha pegawai yang berkaitan dengan fungsi-fungsi pekerjaan yang akan dievaluasi dalam mengetahui prestasi yang dicapai pegawai.

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya diperoleh informasi bahwa di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan bahwa hasil kerja pegawai masih belum optimal, yang disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai dalam bekerja contohnya pegawai tidak nyaman dalam bekerja karena beban kerja yang diberikan terbebaskan kepada pegawai tertentu, rekan kerja tidak ikut membantu apabila pekerjaan menumpuk sehingga terbebaskan kepada pegawai tertentu. Sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tertentu yang berlebihan disebabkan kondisi pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tidak sesuai kemampuan dan pengalamannya karena setiap pegawai melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan”**.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Beban Kerja**

Pekerjaan di satu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Di pihak lain, dengan bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerja merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Menurut Irwandy dalam Lukiyana (2017), “beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Zalmi dan Susi (2017), “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”. Sedangkan Menurut Menpan dalam Tiyasiningsih *et al.*, (2016), “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”.

### **Konsep Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat dinamis. Artinya, bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan dapat diubah oleh kekuatan-kekuatan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2009:74), “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Selanjutnya menurut Davis dan Newstrom dalam Duha (2014:249), mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

### **Konsep Prestasi Kerja**

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan dalam Silalahi *et al.*, (2014), “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Mangkunegara dalam Yuniastuti (2011), “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”. Kemudian Bernardin dan Russel dalam Sutrisno Rahmawati *et al.*, (2013), memberikan definisi tentang “prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.

## **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Beban kerja pegawai berkaitan dengan prestasi kerja. Menurut Manuaba dalam Adhani (2013), beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan sehingga secara potensial membahayakan pekerja dan akan menurunkan prestasi kerja seseorang, yang akan membahayakan suatu organisasi. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan pegawai sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga dapat menurunkan tingkat prestasi kerja pegawai. Menurut Narotama (2016), bahwa beban kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Artinya makin tinggi tingkat beban kerja, tantangan kerja juga bertambah maka akan mengakibatkan prestasi juga bertambah.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Kepuasan kerja bermanfaat penting di dalam organisasi dengan tujuan untuk menciptakan keadaan yang positif lingkungan kerja dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Oleh sebab itu, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang lebih baik akan dapat bekerja secara intensif dan sekaligus terwujudnya prestasi kerja yang tinggi pula. Wibowo (2012:508), menyatakan bahwa “kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja yang lebih tinggi”. Untuk itu dalam sebuah organisasi perlu menciptakan kepuasan kerja para pegawai agar mereka dapat bekerja lebih antusias dan dapat meningkatkan prestasi kerja dan sekaligus tercapainya tujuan secara keseluruhan. Kemudian Ariani *et al.*, (2013), mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kemudian Yunuasti (2011), mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, dapat dijelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dalam penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, artinya data diperoleh langsung dari objek penelitian yakni melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian asumsi yang digunakan model regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi yang diprediksikan dengan menggunakan metode OLS telah terpenuhi dan tidak menyalahi aturan asumsi klasik. Demikian juga dengan hasil pengujian hipotesis, baik uji t, uji F, maupun uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model baik secara individu maupun secara simultan adalah signifikan pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Untuk menunjukkan pengaruh variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = 1,185 + 0,710X_1 + 0,285X_2$$

Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif. Ini berarti kenaikan salah satu atau keseluruhan variabel bebas (Beban Kerja dan Kepuasan Kerja) akan meningkatkan Prestasi Kerja atau sebaliknya.

Keterangan:

$Y$  = Prestasi Kerja

$b_0$  = 1,185

$b_1$  = 0,710

$b_2$  = 0,285

$X_1, X_2$  = Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Sesuai dengan persamaan regresi berganda di atas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta ( $b_0$ ) = 1,185, menunjukkan nilai positif bahwa jika variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja = 0, maka Prestasi Kerja Kantor Camat Aramo akan sebesar 1,185.
2. Koefisien Regresi Beban Kerja ( $b_1$ ) = 0,701, menunjukkan pengaruh positif antara Beban Kerja dengan Prestasi Kerja Kantor Camat Aramo, hal ini menunjukkan semakin baik Beban Kerja di Kantor Camat Aramo maka semakin meningkatkan Prestasi Kerja. Dengan kata lain jika variabel Beban Kerja naik 1 satuan maka Prestasi Kerja Kantor Camat Aramo juga akan naik sebesar 0,710 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.
3. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja ( $b_2$ ) = 0,285, menunjukkan pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Kantor Camat Aramo, hal ini menunjukkan semakin baiknya Kepuasan Kerja yang diterapkan di Kantor Camat Aramo akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja. Dengan kata lain jika variabel Kepuasan Kerja naik 1 satuan

maka Prestasi Kerja Kantor Camat Aramo juga akan naik sebesar 0,285 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan maka variabel beban kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada tingkat kepercayaan 95% yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,316 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,703. Karena nilai  $t_{hitung}$  (5,316) >  $t_{tabel}$  (1,703) dan tingkat signifikansi  $0,000 < (0,05)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo.
2. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini, ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,927 dan tingkat signifikan sebesar 0,007. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,703. Karena nilai  $t_{hitung}$  (2,927) >  $t_{tabel}$  (1,703) dan tingkat signifikan sebesar  $0,007 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo.
3. Bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $20,809 > nilai F_{tabel}$  sebesar 3,354 pada  $dk = n - k - 1$  atau  $30 - 2 - 1 = 27$  dengan  $\alpha = 5\%$ . Artinya bahwa semua variabel bebas (Beban Kerja dan Kepuasan Kerja) mampu menjelaskan variabel bebas (Prestasi Kerja) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Tahir. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Ed.1, Cet. 1 Yogyakarta. Deepublish.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carnila, Parhusip. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 9 No. 1 April 2014.

- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Perdana Media Group.
- Febri, Furqon, Artadi, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Program Studi Manajemen- Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Ida, Aminatus, Shodiyah. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Guru SMKN 1 Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember. JL. *Karimata No. 49 Jember 68121 Telepon: (0331) 336728. Website: [www.unmuhjember.ac.id](http://www.unmuhjember.ac.id). April 2017.*
- J. Supranto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi ketujuh Jilid 2: Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Julia, Anita. 2013. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Volume 2, No. 1, November 2013*.
- Lukiyana, Firman, Davi, Firdaus. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Gudang Pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. *Volume 13, No. 02, September 2017. ISSN 1411-0830*.