

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MANIAMOLO KABUPATEN NIAS SELATAN

Aguslina Bu'ulolo¹

Universitas Nias Raya

aguslinabuulolo97@gmail.com,

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda, menggunakan data angket yang disebarkan kepada 31 responden pada Kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $F_{hitung} (51,481) > F_{tabel} (3,354)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_4 diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variable kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa ketika terjadinya peningkatan pada kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja, maka meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The environmental space of this a study of the effect of workload on employee performance at the maniamolo sub-district office nias selatan district. The purposenof this study was to determine the effect of workload on employee performance at the maniamolo sub-district office nias selatan district. The research method used is simle liear regresion analysis using primary data by distributing questionnaires to 31 responden. The results of this study indicate that partially workload (X) to employee performance (Y) is shownby the value of $t_{count} 3,735 > t_{table} 1,703$ with a significant level of $0,000 < 0.05$. To find out how much the independent variable explains the dependent variable it can be shown by the coefficient of determination (r^2) of 0,32 (32%) so that it can be shown that 0,32% of the diversity of the dependent variable (employee performance) can be explained by the idependent (workload) while the rest is 68% is influenced by other variables. where the workload has icreased by 1 unit, the employee performance will increase by 0,419.

Key Words: Workload, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara

seimbang dan manusiawi. Organisasi memerlukan sumber daya yang dibutuhkan salah satunya sumber daya manusia. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju,

pegawai harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi.

Organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang baik karena sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam

Beban kerja adalah suatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya, kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual).

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan bahwa kinerja pegawai semakin menurun yang disebabkan oleh beban kerja yang meningkat antara lain Pekerjaan kantor sering dikerjakan secara mendadak sehingga pekerjaan kantor tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, penyelesaian administrasi kantor sering tertunda, kurangnya pimpinan dalam menghargai kinerja bawahan dan memotivasi kerja bawahnya sehingga pegawai kurang semangat yang mengakibatkan pegawai sering menunda pekerjaan.

Dengan melihat kondisi tersebut, maka peneliti berkeinginan untuk membahas tentang **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.”**

Konsep Beban kerja

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya, apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai aturan organisasi maka tidak menjadi masalah dan sebaliknya jika

instansi tersebut. Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan.

pegawai bekerja tidak sesuai dengan aturan organisasi maka beban kerja yang diemban berlebihan.

Menurut Sunarso (2010: 45) mendefenisikan “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut Komarudin dalam Setiawan (2019) mengatakan bahwa beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Selanjutnya menurut Suryoto dalam Aldata (2012) mengatakan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Berdasarkan teori diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh organisasi dan diselesaikan oleh pegawai atau organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Pegawai sebagai tingkat pencapain para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dihasilkan seseorang pegawai dalam bekerja akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya. Menurut Stoner dalam Priyono (2010:185) mendefinisikan “kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi”. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan. Menurut Mangkunegara (2011:56) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan teori diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai tersebut menunjukan, pada bobot kemampuan kerja seorang pegawai dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja seorang pegawai dapat dilihat dan di targetkan kerjanya melalui presentase pada pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi, kondisi ini menuntut pegawai untuk memberikan energi yang lebih besar dari pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua pegawai memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak bergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya. Menurut Lisnayetti dalam Hasanbasri (2006) adanya keterkaitan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai antara lain “beban kerja yang tinggi akan menyebabkan turunnya kinerja”, dimana dapat menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Setiap organisasi mempunyai tujuan, salah satu sarana organisasi untuk mencapai tujuan adalah kinerja para pegawai dalam

melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan kedudukan dan peranan masing-masing dalam organisasi. Sebuah organisasi instansi pemerintah merupakan sebuah lembaga yang menjalankan roda pemerintahan dan melaksanakan pembangunan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

menurut Mangkunegara (2016) dalam Astutik menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor lingkungan Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja yang baik. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan teori diatas, penulis menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu Proses penyaluran tanggung jawab, hubungan positif yang kuat,

harapan, kesempatan untuk bertumbuh, kecintaan pada kerja, lingkungan kerja, faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor disiplin kerja.

Menurut Astianto dalam Donni (2012) ada beberapa indikator beban kerja anatara lain:

- a. Target yang harus dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Kondisi pekerjaan. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
- c. Standar pekerjaan. Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya.

Menurut Nursalam (2014:14) mengemukakan tiga indikator beban kerja antara lain:

1. *Work Sampling*. Aktivitas yang sedang dilakukan pada jam kerja dan proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
2. *Time And Motion Study*. Membuat formulir daftar kegiatan yang akan dilakukan kemudian diklasifikasikan seberapa banyak yang melakukan kegiatan tersebut secara baik.
3. *Daily Log*. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan pada waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut.

Berdasarkan teori diatas, penulis menyimpulkan indikator-indikator penelitian adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, *work sampling*, *time and motion study*, *daily log*.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2009) indikator kinerja meliputi:

1. Efektivitas dan efisien
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan indikator di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai dapat di ukur melalui kualitas kerja, kesempatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi, efektivitas dan efisien, otoritas dan tanggungjawab, dan disiplin.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif yang menunjukkan hubungan kausal (sebab akibat) Menurut Sugiyono (2012:59) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, artinya ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh beban kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Jenis data penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari 31 responden penelitian yakni pegawai pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket tentang pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Analisis data digunakan untuk menyederhanakan data supaya data mudah di

interpretasikan. Analisa ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana untuk mengolah data menggunakan alat bantu *SPSS 16,0 for window's*.

Adapun model persamaan menurut Suliyanto (2008:160) yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel beban kerja
X	= Variabel kinerja pegawai
β_0	= konstanta
β_1	= koefisien regresi
e	= eror

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh untuk variabel X terhadap variabel Y dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,735 >$ nilai t_{tabel} sebesar $1,703$ pada df numerator 27 ($n-k-1$) ($31-3-1=27$) taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, secara bersama-sama variabel bebas (beban kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai) pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Uji koefisien determinasi dari hasil pengolahan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,32$ (32%) sebagaimana yang ditunjukkan oleh Tabel 4.9 artinya bahwa 32% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (beban kerja) sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model.

Dalam penelitian ini menggunakan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan diolah dengan menggunakan *software SPSS* yang hasilnya sebagaimana yang ditunjukkan oleh persamaan dibawah ini.

$$Y = 30,297 + 0,419X$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
---	-------------------

X = Beban Kerja

Berdasarkan interpretasi dari persamaan tersebut di atas, terlihat bahwa: nilai konstanta (b_0) adalah sebesar $30,297$. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila variabel Beban Kerja (X) bernilai nol, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $30,297$. Sedangkan nilai koefisien variabel beban kerja (b) adalah sebesar $0,419$. Nilai ini memiliki arti ketika beban kerja dinaikkan 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat $0,419$ satuan.

Hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutoyo (2016) dengan judul pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden dapat dijelaskan bahwa dari variabel beban kerja (X) yang mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,865 > 0,444$ berarti bahwa variabel beban kerja pada taraf signifikan 5% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana dan begitu juga dengan penelitian sekarang. Hasil penelitian ini memperoleh nilai $t_{hitung} 3,735 > t_{tabel} 1,696$ dan begitu juga dengan penelitian yang sebelumnya $t_{hitung} 2,865 > 0,444$. Sedangkan perbedaannya pada penelitian yang sekarang menggunakan total sampling sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan metode non probability sampling. Penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan sedangkan penelitian yang sebelumnya dilakukan di Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai Di Kantor Camat Maniamolo

Kabupaten Nias selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dengan tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai t_{hitung} 3,735 > t_{tabel} 1,696 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel beban kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Selanjutnya hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa R^2 sebesar 32% variabel bebas (kompensasi) menjelaskan variabel terikat (Motivasi kerja) dan sisanya 68% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, agar tidak memberikan pekerjaan secara mendadak kepada pegawai sehingga apa yang dikerjakan oleh pegawai dapat sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Diharapkan kepada pimpinan Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan agar memperhatikan seluruh pekerjaan pegawai agar pekerjaan kantor tidak tertunda dan selesai dengan tepat waktu
3. Diharapkan kepada Pimpinan Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan agar menghargai setiap pekerjaan pegawai agar pegawai tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan kantor.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memberikan kontribusi untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai pengaruh beban kerjaterhadap kinerja pegawai, seberapa kuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, sehingga

diharapkan penelitian yang akan datang lebih mendalami bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik. 2016. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (Stsi) Bandung. *Jurnal. Manajemen Produksi Jurusan Karawitan Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*.
- Aldata. 2012. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Pisangan . Skripsi. Jurnal manajemen, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islad Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta*.
- Donni. 2012. judul pengaruh beban kerja terhadap lingkungan kerja karywan di bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 3*.
- Hasanbasri. 2006. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Diklat Keagamaan Semarang. *Jurnal Administrasi Publik*. Semarang. Vol.2. No.1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nursalam. 2014. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

- Permata, Enda. 2011. pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pelawan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 1, 2011.*
- Priyono. 2010. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol. 7, No. 1. STIA Pasundan Bandung.
- Sunarso. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. *Vol.5.*