

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN, PERTANIAN DAN PERIKANAN KABUPATEN BALANGAN

Sri Damayanti¹, Djayeng Turano Gunade², M. Ridha Anshari³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: Sri661102@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Balangan. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dibedakan dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Permasalahan yang ada pada dinas ini adalah memiliki jumlah pegawai yang cukup besar dan tugas yang bervariasi, sehingga keadaan ini bisa memberikan peluang untuk mengevaluasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Data diperoleh melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya, melibatkan 79 responden dari pegawai dinas terkait. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan uji t parsial serta analisis univariat untuk mendapatkan gambaran persepsi responden terkait variabel beban kerja dan kinerja. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Balangan. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengaruh, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to find out whether there is an influence of workload on employee performance at the Balangan Regency Food Security, Agriculture and Fisheries Service. Performance is a work achievement that is distinguished from the quality and quantity produced according to the responsibilities given. The problem that exists in this service is that it has a large number of employees and varied tasks, so this situation can provide an opportunity to evaluate the relationship between workload and employee performance. The research method used is descriptive with a quantitative approach. The data collection techniques used are questionnaires, observations and documentation. The data was obtained through a questionnaire that was tested for validity and reliability, involving 79 respondents from related agency employees. The data analysis technique used simple linear regression and partial t-test as well as univariate analysis to obtain an overview of respondents' perceptions related to the workload variables.

Keywords: Influence, Workload, Employee Performance

PENDAHULUAN

Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Istilah "beban kerja" dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: pengalaman kerja kuantitatif dan kualitatif. Pekerjaan kuantitatif yang perlu dilakukan didasarkan pada jumlah tugas yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja kualitatif, mengacu pada situasi di mana individu yang tidak mampu atau tidak mau melakukan tugas karena mereka membutuhkan bantuan dari sumber eksternal untuk memenuhi tanggung jawab mereka (Rutumalessy *et al.*, 2023). Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat.

Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian. Stres kerja merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat

mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres. Penilaian kinerja digunakan sebagai sarana untuk mengetahui/memetakan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja pegawai sangatlah penting, karena dengan adanya kinerja maka akan diketahui seberapa jauh pegawai dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Prestasi kerja atau pencapaian oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan kinerja atas hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Banyak faktor yang melatarbelakangi kinerja pegawai di dalam perusahaan atau suatu organisasi, maka penelitian ini memfokuskan pada faktor beban kerja.

Penelitian terdahulu (Marhumi, Naidah and Minasni, 2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Sorong. Sedangkan hasil penelitian ini adalah beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau instansi, karena beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal berpengaruh terhadap beban kerja adalah yang berasal dari luar tubuh pegawai yang termasuk tugas yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, alat dan saran kerja, kondisi atau medan kerja dan alat bantu kerja. Sedangkan faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh manusia itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Berdasarkan hasil tersebut maka untuk menentukan persamaan analisis regresi sederhana, sebelumnya telah dilakukan uji validitas yang mana semua angket dari kuesioner dari variabel X yaitu Beban Kerja dan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai dinyatakan valid setelah memperoleh data dan menganalisis dengan menggunakan SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket Beban kerja dan Kinerja Pegawai kembali dilakukan pengujian reliabilitas yang dimana terbukti bahwa item-item dari kuesioner variabel X Beban Kerja dan variabel Y Kinerja Pegawai dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari rtabel. Hasil regresi sederhana yang telah dikelolah dan dianalisis menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS maka diperoleh persamaannya adalah $Y=31,621-0,435X$ di mana menunjukkan $a=31,621$, angka tersebut menunjukkan Kinerja pegawai apabila Beban kerja berjalan dengan normal tanpa beban yang berlebihan atau variabel $X=0$ dalam instansi dan $b= -0,435$ artinya jika nilai Beban kerja dalam instansi mengalami peningkatan maka nilai kinerja pegawai akan menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa Beban kerja di dalam instansi berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kabupaten Balangan ditemukan adanya fenomena masalah yang berhubungan dengan beban kerja terhadap pegawai. Adanya pegawai yang menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitas mereka sehingga dapat menyebabkan stress, kelelahan dan penurunan kinerja. Hal ini sering kali disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan relatif singkat dan kurangnya sumber daya manusia yang memadai (Aisyah, Halu and Kendari, 2021). Sebaliknya, ada juga pegawai yang relatif mendapatkan beban kerja yang sedikit sehingga pegawai tersebut cenderung lebih santai dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dikarenakan beberapa faktor seperti pegawai tersebut memiliki kapasitas kemampuan yang rendah dalam mengerjakan tugas, faktor usia atau pendidikan dan kurangnya kepercayaan dari atasan dalam memberikan tugas kepada pegawai tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan pendekatan kuantitatif. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kabupaten Balangan. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Untuk menganalisis dampak dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian adalah pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Balangan yang berjumlah 79 orang. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari variabel independen (beban kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Variabel beban kerja mencakup dimensi beban tugas, waktu dan fisik. Kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Teknik penentuan skor untuk menghasilkan data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari penelitian dalam bentuk skala likert yaitu dengan bobot nilai 1-5 yang didapatkan dari jawaban responden dalam bentuk kuesioner yang diukur dalam bentuk angka dan diolah menjadi sebuah informasi dalam lima jawaban termasuk sangat baik, baik, ragu, kurang baik dan tidak baik. Kemudian dihitung untuk mengetahui kategori menggunakan nilai interval yaitu dimulai dengan nilai 0,8-1,4 (sangat tidak baik), 1,5-2,3 (tidak baik), 2,4-3,2 (kurang baik), 3,3-4,1 (baik) dan 4,2-5,0 (sangat baik). Uji validitas dan reliabilitas diterapkan untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Analisis data menggunakan Aplikasi SPSS Statistic 27 untuk menganalisis regresi linear sederhana dan uji t yang merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Variabel penelitian menurut (Aridiyanto dan Penagsang, 2022) merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek dalam bidang keilmuan atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikaji, dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya untuk memperoleh hasil penelitian tersebut.

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X) "Suatu kegiatan yang diberikan pada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja" (Santanu, 2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). <i>Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis</i> , 11(04), 364-370. E-ISSN: 2654-5837.	<ul style="list-style-type: none"> Beban tugas Beban waktu Beban fisik 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat kesulitan pekerjaan b. Ketidaksesuaian kompetensi pekerjaan. a. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan b. Jangka waktu dalam mengerjakan c. Lamanya dalam menyelesaikan pekerjaan. a. Banyaknya tugas atau meningkatnya volume pekerjaan b. Kemampuan daya tahan tubuh dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal
Kinerja (Y) "Hasil kerja seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan oleh perusahaan"	<ul style="list-style-type: none"> Aspek kualitas Aspek kuantitas 	<ul style="list-style-type: none"> a. Keterampilan dalam bekerja b. Ketelitian dalam bekerja. a. Tingkat kemampuan mengerjakan b. Kecepatan dalam bekerja 	Ordinal

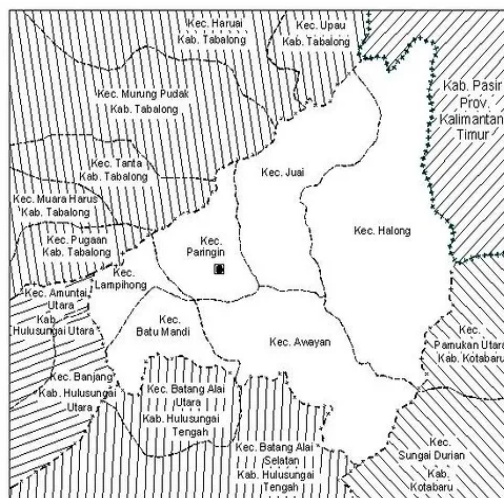
<p>baik secara kualitas maupun kuantitas Madhani, A. F. dan Santanu, T.R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). <i>Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis</i>, 11(04), 364-370. E-ISSN: 2654-5837.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu 	<p>c. Pencapaian hasil kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Masuk dan pulang tepat waktu b. Ketepatan waktu dalam pekerjaan. 	
---	---	--	--

PEMBAHASAN

1. Kabupaten Balangan

Kabupaten Balangan merupakan salah satu daerah di Provinsi Kalimantan Selatan. Letak geografis dari Kabupaten Balangan ini berada pada garis 114°50'31 - 115°50'24 BT dan 2°1'31 - 2°35'58 LS, berdasarkan letak geografis maka Kabupaten Balangan cukup strategis karena dilalui lintas trans Kalimantan dan berpeluang besar untuk berkembang menjadi kota persinggahan perjalanan dari Banjarmasin ke Kalimantan Timur dan Kalimantan Tengah. Luas Kabupaten Balangan adalah 1.878,30 km² yang terdiri dari 8 kecamatan, 3 kelurahan dan 154 desa. Adapun kecamatan, kelurahan dan desa terdiri dari kecamatan Paringin 2 kelurahan dan 14 desa. Paringin Selatan 1 kelurahan dan 15 desa, Batumandi 18 desa, Lampihong 27 desa, Juai 27 desa, Halong 24 desa, Awayan 23 desa dan Tebing Tinggi 12 desa.

Dilihat dari segi batas wilayah Kabupaten Balangan berbatasan dengan sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Pugaan, Kecamatan Tanta, Kecamatan Murung Puduk, Kecamatan Haruai, dan Kecamatan Upau Kabupaten Tabalong. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur, kecamatan Pamukan Utara dan Kecamatan Sungai Durian Kabupaten Kotabaru. Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Batang Alai Selatan dan Kecamatan Batang Alai Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Banjarang dan Kecamatan Amuntai Utara Kabupaten Hulu Sungai Utara. Peta Kabupaten Balangan dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Peta Kabupaten Balangan (*Sumber : Wordpress*)

2. Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Balangan

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Balangan salah satu SKPD di Kabupaten Balangan dan memiliki tugas untuk membantu Kepala Daerah dengan tugas pokok dan fungsi menjalankan sebagian urusan pemerintahan dalam bidang pertanian kepada masyarakat dalam rangka mewujudkan Visi Pemerintah Kabupaten Balangan 2021-2026 yaitu: "Membangun Desa, Menata Kota Menuju Balangan yang Lebih Maju dan Sejahtera" Pemerintah Kabupaten Balangan Rencana Strategis (RENSTRA) DKPP Tahun 2021-2026 dengan misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan dan mengembangkan infrastruktur perdesaan dan perkotaan.
2. Meningkatkan perekonomian masyarakat Balangan berbasis pertanian dan perkebunan, pariwisata dan ekonomi kreatif.
3. Meningkatkan kualitas Pendidikan dan Kesehatan masyarakat Balangan.
4. Meningkatkan kualitas dan layanan birokrasi pemerintahan sebagai abdi masyarakat dan abdi negara.
5. Mewujudkan kehidupan sosial, budaya dan agama serta pemerintahan yang harmonis dan kondusif.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa akurat alat tersebut mengukur apa yang hendak diukur (Ramadhan and Halim, 2023). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Balangan, Provinsi Kalimantan Selatan adalah kinerja pegawai. Pegawai merupakan aset utama dari instansi ini, sehingga harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi, pemberian beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan pegawai tersebut. Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan.

Berdasarkan hasil dari koefisien korelasi dan *Cronbach Alpha* untuk menguji validitas dan reliabilitas penggunaan item pertanyaan dari setiap indikator variabel menggunakan Aplikasi SPSS Statistic 27 menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner merupakan pernyataan yang valid dan reliabel sehingga layak dijadikan sebagai instrument untuk melakukan pengukuran setiap variabel. Dalam pengukuran setiap variabel X melakukan perhitungan dari koefisien korelasi dengan nilai *r* tabel dalam probality 0,05 dan $n = 77$ sehingga, didapatkan nilai signifikan 0,224. Sedangkan, pada perhitungan variabel Y dengan probality 0,05 dan $n = 74$ didapatkan signifikan 0,227. Melalui perhitungan koefisien korelasi dari setiap variabel X dan Y dengan nilai *r* tabel diperoleh setiap variabel memiliki kriteria valid dan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai korelasi pearson $> 0,30$ dan nilai koefisien korelasi dari hasil *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Hasil uji yang valid dan reliabel ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam survei mengukur variabel yang relevan secara andal dan konsisten mengenai beban kerja dan kinerja pegawai. Instrumen yang valid dan reliabel dapat menjelaskan keadaan sebenarnya mengenai beban kerja dan kinerja pegawai menurut persepsi responden sehingga meningkatkan reliabilitas hasil survei.

Pada Tabel 2. menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner merupakan pernyataan yang valid dan reliabel sehingga layak dijadikan sebagai instrument untuk melakukan pengukuran setiap variabel. Hal ini dikarenakan nilai korelasi pearson $> 0,30$ dan nilai koefisien korelasi dari hasil *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator Variabel	Item	Koefisien Korelasi	rTabel (5 %)	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	Tingkat kesulitan pekerjaan (X1)	X1.1	0,715	0,224	VALID	0,935	RELIABEL
		X1.2	0,706	0,224	VALID	0,935	RELIABEL
	Ketidaksesuaian kompetensi pekerjaan X(2)	X2.1	0,676	0,224	VALID	0,936	RELIABEL
		X2.2	0,797	0,224	VALID	0,933	RELIABEL
	Kecepatan dalam mengerjakan (X3)	X3.1	0,713	0,224	VALID	0,935	RELIABEL
		X3.2	0,428	0,224	VALID	0,942	RELIABEL
	Jangka waktu dalam mengerjakan (X4)	X4.1	0,590	0,224	VALID	0,938	RELIABEL
		X4.2	0,795	0,224	VALID	0,933	RELIABEL
	Lamanya dalam menyelesaikan pekerjaan (X5)	X5.1	0,789	0,224	VALID	0,933	RELIABEL
		X5.2	0,854	0,224	VALID	0,931	RELIABEL
	Banyaknya tugas atau meningkatnya volume pekerjaan (X6)	X6.1	0,801	0,224	VALID	0,932	RELIABEL
		X6.2	0,829	0,224	VALID	0,932	RELIABEL
	Kemampuan daya tahan tubuh dalam menyelesaikan pekerjaan (X7)	X7.1	0,780	0,224	VALID	0,933	RELIABEL
		X7.2	0,307	0,224	VALID	0,945	RELIABEL

Keterampilan dalam bekerja (Y1)	Y1.1	0,538	0,227	VALID	0,809	RELIABEL
	Y1.2	0,398	0,227	VALID	0,821	RELIABEL
Ketelitian dalam bekerja (Y2)	Y2.2	0,474	0,227	VALID	0,815	RELIABEL
Tingkat kemampuan mengerjakan (Y3)	Y3.1	0,451	0,227	VALID	0,817	RELIABEL
	Y3.2	0,533	0,227	VALID	0,810	RELIABEL
Kecepatan dalam bekerja (Y4)	Y4.1	0,366	0,227	VALID	0,824	RELIABEL
Pencapaian hasil kerja (Y5)	Y5.1	0,526	0,227	VALID	0,810	RELIABEL
	Y5.2	0,548	0,227	VALID	0,810	RELIABEL
Masuk dan pulang tepat waktu (Y6)	Y6.1	0,563	0,227	VALID	0,807	RELIABEL
	Y6.2	0,382	0,227	VALID	0,830	RELIABEL
Ketepatan waktu dalam pekerjaan (Y7)	Y7.1	0,759	0,227	VALID	0,786	RELIABEL

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

4. Analisis Univariat

Tabel 3. Sebaran Jawaban Responden atas Variabel Beban Kerja (X)

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (F) dan Persentase (%)										Rata-Rata Skor	Kategori
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	11	14	18	23	32	41	15	19	3	4	2,8	Kurang Baik
X1.2	4	5	29	37	27	34	16	20	3	4	2,8	Kurang Baik
Rata-Rata Indikator Tingkat kesulitan pekerjaan (X1)											2,8	Kurang Baik
X2.1	2	3	24	30	34	43	17	22	2	3	2,9	Kurang Baik
X2.2	10	13	22	28	18	23	26	33	3	4	2,9	Kurang Baik
Rata-Rata Indikator Ketidaksesuaian kompetensi pekerjaan (X2)											2,9	Kurang Baik

X3.1	5	6	29	37	21	27	21	27	3	4	2,8	Kurang Baik
X3.2	3	4	7	9	24	30	39	49	6	8	3,5	Baik
Rata-Rata Indikator Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan (X3)											3,2	Kurang Baik
X4.1	15	19	16	20	20	25	37	47	1	1	3,3	Baik
X4.2	7	9	11	14	18	23	38	48	5	6	3,3	Baik
Rata-Rata Indikator Jangka waktu dalam mengerjakan (X4)											3,3	Baik
X5.1	6	8	13	16	15	19	37	47	8	10	3,4	Baik
X5.2	11	14	14	18	19	24	31	39	4	5	3,0	Kurang Baik
Rata-Rata Indikator Lamanya dalam menyelesaikan pekerjaan (X5)											3,2	Kurang Baik
X6.1	5	6	23	29	13	16	24	30	14	18	3,2	Kurang Baik
X6.2	7	9	15	19	17	22	31	39	9	11	3,3	Baik
Rata-Rata Indikator Banyaknya tugas atau meningkatnya volume pekerjaan (X6)											3,2	Kurang Baik
X7.1	5	6	18	23	10	13	36	46	10	13	3,4	Baik
X7.2	3	4	2	3	12	15	42	53	20	25	3,9	Baik
Rata-Rata Indikator Kemampuan daya tahan tubuh dalam menyelesaikan pekerjaan (X7)											3,6	Baik
Rata-rata Variabel Beban Kerja (X1,X2,X3,X4,X5,X6,X7)											3,2	Kurang Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Tabel 4. Sebaran Jawaban Responden atas Variabel Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Penyajian data analisis univariat menggunakan tabel, sehingga pernyataan responden pada variabel Beban Kerja (X) menurut tanggapan responden adalah kurang baik. Hal ini terlihat persepsi rata-rata sebesar 3,2 termasuk kategori kurang baik. Dari persepsi responden tersebut tampak bahwa variabel Beban Kerja pada indikator kemampuan daya tahan tubuh dalam menyelesaikan pekerjaan (X7) mendapat perhatian pengaruh beban kerja yang lebih kuat dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi atau berkepanjangan dapat menurunkan daya tahan fisik pegawai, yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas mereka. Sedangkan pernyataan responden pada variabel kinerja pegawai (Y) menurut tanggapan responden adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai persepsi dengan rata-rata sebesar 3,9 termasuk dalam kategori baik.

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (F) dan Persentase (%)										Rata-Rata Skor	Kategori
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	0	0	4	5	10	13	55	70	10	13	3,9	Baik
Y1.2	0	0	1	1	3	4	59	75	16	20	4,1	Baik
Rata-Rata Indikator Keterampilan dalam bekerja (Y1)											4,0	Baik
Y2.1	0	0	0	0	2	3	53	67	24	30	4,3	Sangat Baik
Y2.2	0	0	0	0	9	11	53	67	17	22	4,1	Baik
Rata-Rata Indikator Ketelitian dalam bekerja (Y2)											4,2	Sangat Baik
Y3.1	0	0	3	4	17	22	52	66	7	9	3,8	Baik
Y3.2	0	0	2	3	15	19	52	66	10	13	3,9	Baik
Rata-Rata Indikator Tingkat kemampuan mengerjakan (Y3)											3,8	Baik
Y4.1	0	0	5	6	4	5	63	80	7	9	3,9	Baik
Y4.2	1	1	10	13	16	20	42	53	10	13	3,6	Baik
Rata-Rata Indikator Kecepatan dalam bekerja (Y4)											3,8	Baik
Y5.1	0	0	3	4	17	22	50	63	9	11	3,8	Baik
Y5.2	0	0	1	1	11	14	59	75	8	10	3,9	Baik
Rata-Rata Indikator Pencapaian hasil kerja (Y5)											3,9	Baik
Y6.1	1	1	1	1	7	9	60	76	10	13	4,0	Baik
Y6.2	3	4	2	3	17	22	46	58	11	14	3,7	Baik
Rata-Rata Indikator Masuk dan pulang tepat waktu (Y6)											3,8	Baik
Y7.1	1	1	1	1	10	13	50	63	17	22	4,0	Baik
Y7.2	2	3	11	14	20	25	40	51	6	8	3,4	Baik
Rata-Rata Indikator Ketepatan waktu dalam pekerjaan(Y7)											3,7	Baik
Rata-rata Variabel Kinerja Pegawai (Y1,Y2,Y3,Y4,Y5,Y6,Y7)											3,9	Baik

Dari persepsi responden tersebut tampak bahwa indikator ketelitian dalam bekerja (Y2) yang lebih kuat dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa ketelitian dalam bekerja merupakan indikator kinerja yang paling banyak diminati berdasarkan hasil dari perhitungan skor pada tabel.

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linear sederhana yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS Statistic 27, bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai dan dari hasil pengolahan diperoleh nilai sebagaimana yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Sederhana Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	55,441	2,180	
	BEBAN KERJA	-,018	,048	-,043

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil dari uji regresi linear sederhana didapatkan hasil tabel *coefficients* yang menunjukkan bahwa model persamaan regresi untuk memperkirakan tingkat kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh beban kerja adalah $Y = 55,441 + (-0,018) X$. Nilai konstanta Kinerja Pegawai (Y) sebesar 55,441 yang menyatakan jika variabel X sama dengan nol maka Y adalah sebesar 55,441. Koefisien X sebesar -0,018 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X (Beban Kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai menurun sebesar -0,018 (-1,8%) sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan negatif, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan beban kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Arah hubungan negatif ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi apabila beban kerja yang berlebihan atau tidak terkendali bisa berpotensi akan berdampak buruk pada kinerja, karena pegawai mungkin merasa kewalahan atau mengalami kelelahan secara fisik dan mental.

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,441	2,180		25,434	,000
	BEBAN KERJA	-,018	,048	-,043	-,382	,704

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai t-sig dengan : 0,05. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{sig} <$ dari : 0,05, maka diterima H_1 atau menolak H_0 . Sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{sig} >$ dari : 0,05 maka tolak H_1 atau terima H_0 . Hipotesis 1 (H_1) menyebutkan bahwa “Adanya pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai” sedangkan Hipotesis 2 (H_0) menyatakan bahwa “Tidak adanya pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan t-hitung untuk beban kerja yaitu sebesar -0,382 dengan arah negatif dan memiliki nilai sig.= 0,704 > 0,05 atau $t_{hitung} = -0,382 <$ $t_{tabel} = 1,665$. Hal ini memperlihatkan bahwa X memiliki t-hitung kurang dari t-tabel yang artinya beban kerja tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menolak hipotesis pertama (H_1) dan hipotesis kedua (H_0) diterima dalam penelitian ini yaitu beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambah beban kerja pegawai maka tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji ini. Sehingga ini berarti faktor-faktor lain selain beban kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai, atau beban kerja tersebut tidak cukup signifikan untuk mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner merupakan pernyataan yang valid dan reliabel sehingga layak dijadikan sebagai instrument untuk melakukan pengukuran setiap variabel, hal ini dikarenakan nilai korelasi pearson >0,30 dan nilai koefisien korelasi dari hasil *Cronbach Alpha* > 0,70. Kemudian pada analisis regresi linier sederhana didapatkan koefisien X sebesar -0,018, berarti setiap terjadi peningkatan variabel X (Beban Kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai menurun sebesar -0,018 (-1,8%). Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja pegawai, dimana peningkatan beban kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Sedangkan hasil dari pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan t-hitung untuk beban kerja yaitu sebesar -0,382 dengan arah negatif dan memiliki nilai sig.= 0,704 > 0,05 atau $t_{hitung} = -0,382 <$ $t_{tabel} = 1,665$. Hal ini memperlihatkan bahwa X memiliki t-hitung kurang dari t-tabel yang artinya tidak adanya pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi beban tugas (tingkat kesulitan pekerjaan), beban waktu (waktu penyelesaian pekerjaan), dan beban fisik (besarnya volume tugas dan kemampuan fisik pegawai). Berdasarkan uji analisis univariat menggunakan tabel, didapatkan beban fisik dengan indikator kemampuan daya tahan tubuh dalam menyelesaikan pekerjaan (X7) memiliki nilai yang lebih kuat dibandingkan indikator lainnya. Kemampuan fisik pegawai merupakan faktor dominan yang mempengaruhi beban kerja, terutama dalam menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan, kecepatan dalam bekerja maupun besarnya volume tugas.

Dampak dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dari penelitian ini tidak terlalu berpengaruh, hal ini dikarenakan pada hasil uji t dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji t ($t_{hitung} = -0,382$; sig.= 0,704 > 0,05), mengindikasikan bahwa meskipun peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kinerja pegawai tetapi dampaknya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Halu, U. and Kendari, O. (2021) 'Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten konawe selatan', 10(1), pp. 69–78.
- Santanu. (2022) 'Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 11 No . 4 Desember 2022 E - ISSN Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J & T Express Garut 01 (Pt . Global Jet Express) Oleh ', 11(4).
- Ardiyanto dan Penagsang. (2022) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja koperasi (studi kasus: koperasi di Surabaya Utara). *JEB17: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7, pp. 27–40.
- Marhumi, S., Naidah, H. and Minasni, H. (2022) 'Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng Abstrak', 5(1), pp. 404–414.
- Ramadhan, A. and Halim, A. (2023) 'SEIKO : *Journal of Management & Business* Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa', 6(2), pp. 321–329.
- Rutumalessy, S. *et al.* (2023) 'Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS)', 2(1), pp. 207–217.