

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Oleh:

Sulaeman

Dosen pada Prodi Manajemen, Universitas Nusa Tenggara Barat

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat sebanyak 58 orang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 36 orang responden yang ditentukan berdasarkan simple random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner terhadap 36 responden terpilih serta studi dokumentasi terkait dengan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi hasil pengujian validitas untuk kuisisioner penelitian secara keseluruhan adalah valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung lebih besar dari r kritis atau r hitung $> 0,30$. nilai alpha seluruhnya adalah reliable, karena memiliki alpha diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor beban kerja berupa sikap, keterampilan dan pengetahuan itu sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan dan persial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian adalah terbukti.

Kata kunci : beban kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumberdaya Manusia sebagai faktor utama dalam setiap aktifitas organisasi merupakan asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya (Paramitadewi, 2017)

Setiap organisasi ataupun lembaga, baik pemerintah maupun swasta membutuhkan ketersediaan sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumberdaya manusia adalah *asset* yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Mphil (2014) menjelaskan kinerja karyawan dapat ditingkatkan motivasinya dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang didapatkan berupa pemberian hadiah atau bonus atas prestasi yang didapatkan.

Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai, adanya target yang jelas membuat beban kerja masing-masing pegawai akan bertambah demi tercapainya target tersebut. Beban kinerja yang diemban oleh masing-masing pegawai satu sama lain berbeda, sesuai dengan posisi dan tanggung jawab yang diemban. Mansoor (2011) menyebutkan bahwa beban kerja telah diukur oleh target yang berada di tempat kerja. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. Endsley dan Kaber (1999) menyatakan bahwa peningkatan tuntutan tugas yang tidak terlalu besar tidak menyebabkan signifikan pada pengaruh kognitif dan tidak mempengaruhi kinerja. Jika terjadi kesalahan atau *error* pada pekerjaan maka hal tersebut akan menyebabkan beban kerja kognitif atau beban fisik maupun beban secara mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Secara spesifikasi, Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam menata

manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari bagaimana menata manajemen kinerja setiap pegawai. Tolak ukur keberhasilan dari instansi ini juga sangat ditentukan oleh faktor kemampuan kerja dan semangat kerja dari setiap pegawai yang ada didalamnya. Dalam pelaksanaan aktivitas manajemen kinerja setiap pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat, pola penataan kemampuan, serta beban kerja setiap pegawai memang menjadi persoalan yang kompleks, dan menyebabkan para pelaku organisasi didalamnya pun saling tumpang tindih dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk setiap bidang, bahkan beban kerja dalam pelaksanaan teknis menjadi permasalahan yang paling dominan di perdebatkan, termasuk didalamnya tumpang tsehingga dapat mempengaruhi etos kerja setiap pegawai, program kegiatan yang jauh dari tugas SKPD yang pada akhirnya menjadikan penurunan bobot kinerja para pegawai yang berada di lingkungan Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Terbentuknya pemerintahan yang baik saat ini, sangat dibutuhkan keberadaannya, dalam upaya mewujudkan pelayanan terbaik yang bisa dijalankan, terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dapat dicapai dengan adanya reformasi birokrasi dan sangat *urgent* untuk dilaksanakan. Sehingga terbentuknya pemerintahan yang mampu memberikan pelayanan yang professional.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : apakah beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara barat. Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif sebab akibat, yaitu untuk mengetahui beban kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kantor atau instansi tempat penelitian berlangsung. Sugiyono (2006) menyatakan penelitian asosiatif segala akibat jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui suatu variabel terhadap variabel lainnya. Rancangan dalam penelitian ini merupakan penelitian *field research*. Data didapatkan melalui melalui penyebaran kuesioner pada sampel yang telah

didapatkan. Gambaran dari populasi penelitian adalah penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yaitu di kantor Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berjumlah 58 orang. Dari keseluruhan pegawai yang menjadi populasi tersebut, sampel dipilih menggunakan teknik "*aksidental Sampling*" (Nasir, 1998) berdasarkan pada pengelompokan elemen-elemen atau sub populasi, sehingga total sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini meneliti kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan Satuan Perangkat Daerah (SKPD) yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan rencana pembangunan daerah khususnya di sektor industri dan perdagangan. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dirangkum dalam table 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
1.	Laki-laki	23	83,33
2.	Perempuan	13	16,67
3.	jumlah	36	100
Tingkat Umur (Tahun)			
1.	< 35	7	18,07
2.	35-40	9	23,3
3.	41-45	10	33,6
4.	46-50	8	20,5
5.	>50	2	7,4
6.	Jumlah	36	100
Tingkat Pendidikan			
1.	SMP	3	16,6
2.	SMA	14	29,8
3.	D III	2	14,5
4.	SARJANA	17	39,03
5.	Jumlah	36	100

Penelitian pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian ini menunjukkan kriteria responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Dapat dilihat berdasarkan umur responden diketahui

bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau 83,3 persen, dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau 16,67 persen. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai pada Dinas Perindustrian berjenis kelamin laki-laki. Data menunjukkan bahwa kisaran umur responden didominasi oleh pegawai yang berumur antara 41-45 tahun sebanyak 10 orang atau 33,6 persen, kemudian responden yang berumur 35-40 tahun sebanyak 9 orang atau 23,3 persen, responden yang berumur antara 46-50 tahun sebanyak 8 orang atau 20,5 persen, responden yang berumur <35 tahun sebanyak 7 orang atau 18,07 persen dan responden yang berumur >50 tahun sebanyak 2 orang atau 7,4 persen.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mendominasi adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 17 orang atau 39,03 persen, kemudian SLTA/SMA sebanyak 14 orang atau 29,8 persen, dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 2 orang atau 14,5 persen dan responden yang berpendidikan SLTP/SMP memiliki frekuensi yaitu 3 orang dengan presentase 16,6 persen.

Hasil uji validitas pada table 2 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variable memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid. Berikut hasil uji validitas instrument penelitian dengan 36 responden.

Tabel 2 Rekapitulasi hasil uji validitas

Item	R hitung	R kritis	keterangan
X1.1	Item	R hitung	R kritis
X1.2	X1.1	0,720	0,30
X2.1	X1.2	0,886	0,30
X2.2	X2.1	0,763	0,30
X3.1	X2.2	0,789	0,30
X3.2	X3.1	0,900	0,30
Y1	X3.2	0,897	0,30
Y2	Y1	0,696	0,30
Y3	Y2	0,624	0,30
Y4	Y3	0,564	0,30
Y5	Y4	0,465	0,30
Y6	Y5	0,491	0,30

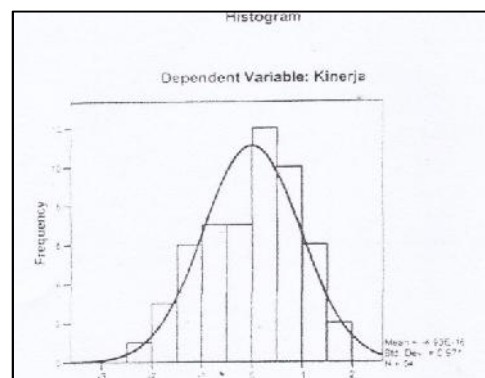
Suatu instrument dikatakan reliabel, jika instrument tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 3 dengan jumlah responden 36 Orang Responden.

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas

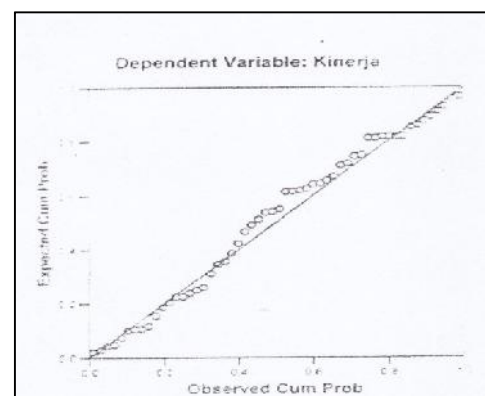
Variable	Alpha cronbach	Keterangan
X1	0,718	Reliabel
X2	0,662	Reliabel
X3	0,801	Reliabel
Y	0,695	Reliable

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sebelum model regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan normal probability di plot dibawah ini yang menunjukkan data terdistribusi normal atau tidak. Adapun hasiluji normalitas dalam penelitian in disajikan pada Grafik 1 dan Grafik 2.



Grafik 1. Histogram variable kinerja



Grafik 2. P-P Plots Normal kinerja

Hasil uji normalitas yang di tunjukkan pada Grafik 1 didapatkan bahwa garis kinerja mengikuti

bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal, terlihat adanya data memusat pada nilai rata-rata dan median. Selain dengan histogram, uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plots, suatu data akan terdistribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan sama dengan nilai probabilitas pengamatan. Pada grafik P-P Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan. Dari grafik 2 terlihat bahwa nilai P-P Plots terletak disekitar garis, sehingga dapat diartikan bahwa data kinerja adalah normal. Sedangkan nilai uji multikolinieritas dalam penelitian ini memperoleh hasil pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas

Model	Pengetahuan	Sikap	Keterampilan
Correlations Pengetahuan	1.000	.039	-.433
Sikap	.039	1.000	-.450
Keterampilan	-.433	-.450	1.000
Covariance Pengetahuan	.153	.006	-.058
Sikap	.006	.150	-.060
Keterampilan	-.058	-.060	.118

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari seluruh variable menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Asumsi lain yang harus dipenuhi adalah tidak ada korelasi antara anggota serangkaian residual. Untuk mendeteksi apakah antara residual dalam model mempunyai hubungan linier, digunakan statistik uji Durbin-Watson. Santoso (2001), menyatakan bahwa untuk mendeteksi autokorelasi bias dilihat pada tabel D-W (Durbin-Watson) dengan memperhatikan:

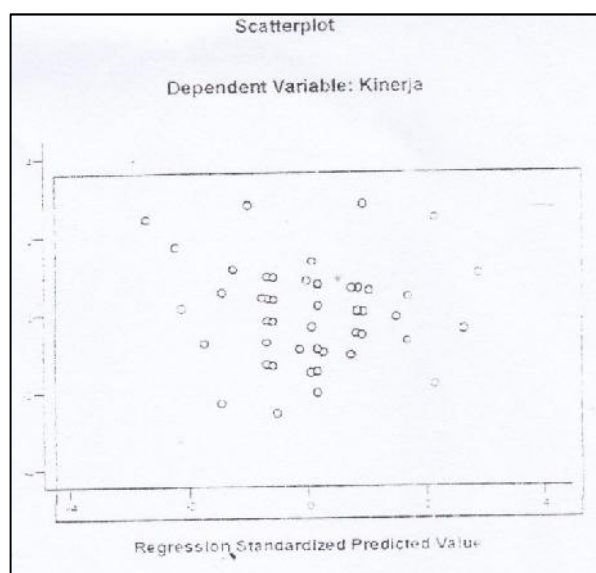
1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Angka D-W antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W diatas +2 berarti ada korelasi negative

Hasil pengujian ada atau tidak ada autokorelasi pada analisa regresi dapat dilihat Tabel 5 Nilai Durbin Watson menunjukkan angka diantara 2 sampai +2, jadi dengan demikian model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat masalah Autokorelasi.

Tabel 5 Hasil uji autokorelasi.

MODEL		Unstandarized Coefficients		T	SIG	Keterangan
		B	standar error			
1	Konstan	21,3	1,948	10,955	.000	signifikan
	Sikap(X1)	273	131	2.085	.042	signifikan
	Ketrampilan(X2)	317	133	2.377	.021	signifikan
	Pengetahuan(X3)	573	149	3.868	.000	signifikan
T tabel = 2,045						
T hitung = 2,085						
R = 543						
F hitung = 6,984						
T tabel = 2.27						

Uji asumsi lain yang harus dimiliki oleh data adalah residual pada data yang memiliki variasi yang sama. Untuk menguji residual pada data memiliki variasi yang sama penelitian ini menggunakan grafik scatterplot yang memberikan gambaran apakah model regresi homoskedastisitas atau heteroskedastisitas.



Grafik 2. scatterplot kinerja

Dari Grafik 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dengan kata lain terjadi gejala homoskedastisitas artinya adanya gejala varians residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dengan terpenuhinya seluruh uji asumsi klasik maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel beban kerja yang terdiri dari sikap, pengetahuan dan keterampilan.

Adapun berdasarkan hasil analisis terhadap data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner,

yang dihitung dengan pengujian regresi diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 21,342 + 0.273X_1 + 0,317X_2 + 0,574X_3 + c$$

Dari persamaan Y hasil uji regresi didapatkan bahwa bahwa variabel X_1, X_2, X_3 , mempunyai arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi perubahan pada variabel bebas yaitu sikap, keterampilan dan pengetahuan itu sendiri akan membawa pengaruh terhadap peningkatan bahwa responden. Data tersebut menunjukkan bahwa:

1. Dari hasil tabel frekuensi dari skor jawaban, responden menilai bahwa faktor-faktor beban kerja (sikap, keterampilan dan pengetahuan), termasuk dalam kategori baik sedangkan kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian tergolong cukup baik.
2. Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda menunjukkan bahwa dari ketiga variabel bebas diteliti ternyata semua variabel bebas berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian.
3. Berdasarkan uji kemaknaan koefisien regresi secara serentak menunjukkan adanya pengaruh yang nyata (signifikan antar variabel bebas, sikap, keterampilan, dan pengetahuan). Terhadap variabel terkait (kinerja karyawan), yang ditunjukkan oleh nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu, $6,984 > 2,27$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang nyata (signifikan), antara variabel bebas (sikap, keterampilan dan pengetahuan) terhadap variabel terkait (kinerja karyawan).
4. Variabel bebas (X) yang paling dominan (kuat) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian adalah (X_3) yaitu pengetahuan. Hal ini dapat dilihat jawaban masing-masing responden pada kuesioner dimana responden rata-rata menjawab sangat setuju. Hal ini berarti bahwa responden lebih antusias untuk menanggapi tentang variabel pengetahuan dari pada variabel lainnya. Sedangkan variabel bebas (X) yang paling tidak berpengaruh adalah sikap, hal ini tentunya juga dapat dilihat dari jawaban masing-masing responden pada kuesioner. Jadi karyawan pada Dinas Perindustrian lebih termotivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja.
5. Berdasarkan hasil analisa determinasi berganda diperoleh R^2 sebesar 0,543% atau 54,3% yang berarti bahwa variabel beban kerja yaitu sikap, keterampilan dan pengetahuan, itu sendiri memberikan kontribusi dari variabel lain yang

tidak diamati. Dengan demikian, dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka hipotesa yang diajukan dimuka.

- a. Bahwa factor-faktor beban kerja yaitu sikap, keterampilan dan pengetahuan itu sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan dan persial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian adalah terbukti.
- b. Bahwa pengetahuan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel lainnya adalah terbukti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian , hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel beban kerja yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) secara simultan atau serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di dinas perindustrian provinsi nusa tenggara barat sub bagian program, umum, dan keuangan. Hal ini sesuai dengan hasil uji F hitung lebih besar dari pada F tabel ($6,984 > 2,27$).
2. Variabel beban kerja yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di dinas perindustrian nusa tenggara barat. Hal ini sesuai dengan hasil uji T . Dimana masing-masing T tabel (keterampilan, $2,377 > 2,045$ sementara sikap $2,085 > 2,045$ dan pengetahuan $3,868 > 2,045$).

DAFTAR PUSTAKA

- Cain, B. 2007. *A Review of The Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada.
- Dhini, Rama Dhanian. 2010. Desember Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, I(1):12

- Endsley Mica R., and Kaber David B. 1999. Level of automation effects on performance, situation awareness and workload in a dynamic control task, *Ergonomics Journal*, 42(03):146-150.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gopher, D., and Doncin, E. 1986. *Workload – An Examination of The Concept*: Chapter 41. Handbook of Perception and Human Performance.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Heizer, Jay., dan Barry Render. 1996. *Operations Management* 5th ed, New Jersey: Prentice Hall, inc.
- Mangkunegara. 2006. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mansoor, Muhammad. 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Bussiness Studies Quarterly*, 1(3):50-56.
- Mphil, Abdul Hameed. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance. Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2):124-125.
- Paramitadewi,F.K. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadapkinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerahkabupaten Tabanan. *E-Jurnal manajemen Unud*, 6(6): 3370-3397. ISSN : 2302-8912.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*,13th edition. Pearson Printice Hall, New Jersey.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tsai, Ming-Tien., and Chun-Chen Huang. 2008. The Relationship Among Ethical Climate Types, Facet of Job Satisfaction, and The Three Component of Organizational Commitment: A Study of Nursesin Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80 pp:565-581.