

KONTRIBUSI BEBAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN PRINGSEWU

Mila Nada Nadzifah¹⁾, Lestari Wuryanti²⁾, Iing Lukman³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Malahayati Bandar Lampung

e-mail:

¹⁾ milanadanadzifah@gmail.com. ²⁾ lestariwuryanti@gmail.com. ³⁾ iinglukman@yahoo.com.

Abstrak

Beban kerja merupakan kapasitas seseorang yang dihabiskan dalam menyelesaikan tugas dari pimpinan, bisa dilihat dari banyaknya tugas yang perlu dilaksanakan, penggunaan waktu, dan perspektif pegawai mengenai tugas-tugas yang diselesaikan. Masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana kontribusi beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kontribusi beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.

Adapun penggunaan metode secara kuantitatif serta data dikumpulkan dengan kuesioner. Populasi yang digunakan yakni 28 orang yang keseluruhnya sebagai sampel. Analisis data digunakan yakni regresi linier sederhana dan hipotesis dilakukan dengan uji-t.

Dari hasil analisis diperoleh bahwa secara signifikan Beban Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai yang dibuktikan oleh $t\text{-hitung } 2,527 > t\text{-tabel } 1.706$. Kontribusi Beban Kerja sebesar 19,7% adapun sisanya dipengaruhi dari faktor yang tidak dilakukan identifikasi pada penelitian ini.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

Workload is a person's capacity spent in completing tasks from the leadership, it can be seen from the much of tasks that need to be carried out, the use of time, and the employee's perspective on the work completed. The problem in this study is how the contribution of workload in improving employee performance at the Social Service Office of Pringsewu Regency. This study aims to describe the contribution of workload in improving employee performance at the Pringsewu District Social Service.

The method used is quantitative and data collection using a questionnaire. The population used was 28 people, all of which were as samples. Data analysis used simple linear regression and hypothesis testing with t-test.

From the data analysis, it is found that the workload significantly influences employee performance as evidenced by $t\text{-count } 2.527 > t\text{-table } 1.706$. Workload contribution of 19.7% and the other factors and is not identified in this study.

Keyword: *Workload, Employee Performance*

LATAR BELAKANG

Sumberdaya manusia atau disebut pegawai dalam sebuah organisasi tentu mempunyai peran strategik di dalam organisasi yakni menjadikan seseorang yang dapat mengelola organisasi secara keseluruhan. Organisasi memerlukan keberadaan orang-orang yang memiliki potensi, dari tingkat pimpinan hingga pada bawahan yang dapat memberikan delegasi dan pengawasan hingga menentukan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, mereka juga harus mampu mengoptimalkan pengetahuan maupun keterampilan yang dimiliki secara aktual sesuai dengan kapasitas kerjanya dan standart yang telah ditetapkan organisasi.

Dinamika birokrasi di Indonesia dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat dan mampu menciptakan serta mewujudkan tata pemerintahan yang baik dalam organisasinya masing-masing. Dalam hal ini pegawai menjadi faktor utama dalam melaksanakan tujuan instansi. Sumberdaya manusia yang dianggap penting adalah seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi, sehingga kinerja pegawai dianggap menjadi pokok penting pada sebuah organisasi. Kinerja seseorang yang tinggi tidak terjadi dengan sendirinya dan singkat, namun membutuhkan evaluasi secara berkesinambungan (Mangkunegara, 2018: 178).

Dengan demikian sumberdaya manusia menjadi suatu yang berperan penting pada sebuah instansi dikarenakan mereka memberikan buah pikiran, merencanakan, dan mengendalikan kegiatan organisasi. Setiap organisasi tentunya membutuhkan seseorang yang memiliki potensi baik pimpinan maupun pegawai pada sistem tata kelola yang menjadi pelopor pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, seorang pegawai diharapkan dapat menggabungkan pengetahuan serta keterampilan secara jelas berdasarkan tugas dan fungsinya serta sesuai ketentuan yang telah tertulis pada instansi demi mewujudkan tujuan bersama. Ada bermacam bentuk organisasi, baik pemerintah atau swasta tentunya selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi atau kinerja dari para pegawai yang berada di dalamnya dengan harapan terusnya keberlangsungan hidup organisasi tempatnya bernaung.

Kinerja seseorang dapat diketahui dari kualitas kerjanya dan dapat dilihat dari prestasi seseorang mengenai pekerjaan yang diberikan berkualitas dan tugas yang diemban sempurna sesuai dengan keterampilan yang dipunyai, kuantitas pekerjaan yang diberikan pegawai atau tugas-tugas yang telah diselesaikan dan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja (Mangkunegara, 2018: 18).

Kinerja pegawai menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam keberhasilan organisasi, sehingga diperlukan upaya dalam memenej pegawai dengan maksimal agar mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, sehingga instansi selayaknya lebih memahami beban pekerjaan yang diberikan ke pegawai. Beban kerja dapat diartikan sebagai keterampilan seseorang yang dihabiskan saat menjalankan pekerjaan yang ditugaskan dari pimpinan, yang bisa diketahui berdasarkan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, banyaknya penggunaan waktu yang dihabiskan, dan perspektif pegawai secara psikologi mengenai pekerjaan yang diberikan.

Pada suatu instansi tentu akan muncul masalah-masalah pada pegawai yakni masalah berasal dari dalam diri pegawai maupun masalah dari luar, sehingga dibutuhkan penilaian terhadap hasil pekerjaan pegawai. Sebelum memulai untuk melakukan penilaian terhadap kinerja dari pegawai, sebaiknya diawali dengan menentukan kebutuhan pegawai, baik secara target kerja maupun tingkat kualitas yang diinginkan, sehingganya pegawai dapat bekerja secara terukur.

Ada beragam faktor yang dapat memberi pengaruh kepada kinerja pada seorang pegawai, antarlain faktor yang muncul dari dalam maupun faktor yang muncul dari luar pegawai itu sendiri seperti lingkungan tempat pegawai bekerja atau desain pekerjaan yang berlaku. Untuk memperoleh kinerja yang diharapkan dari seorang pegawai tentunya pihak manajemen harus berupaya secara maksimal.

Pengelolaan kinerja pegawai saat ini menjadi aspek yang sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan pengelolaan pegawai yang tepat agar dapat mendapatkan kinerja yang lebih baik. Untuk itulah pihak manajemen perlu memperhatikan beban pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai. Beban kerja dapat berarti tingkat kemampuan pegawai saat dibutuhkan dalam penyelesaian tugas yang diembannya, yang terlihat dari banyaknya hasil kerja yang telah dilakukan, banyaknya waktu terpakai dalam mengerjakan tugasnya, maupun pandangan pegawai mengenai tugas yang harus diselesaikan.

Beban kerja seseorang perlu dilihat dari aspek fisik, mental ataupun penggunaan waktu. Sehingga apabila organisasi memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada para sumberdaya manusia atau pegawai pada instansi, diharapkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi dapat sesuai dengan harapan pimpinan.

Dari uraian diatas, peneliti ingin melakukan kajian mendalam mengenai kontribusi beban kerja pegawai yang terdapat di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.

Tujuan riset magang ini yakni ingin mendeskripsikan kontribusi beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.

Kinerja dari seorang pegawai dapat dikatakan sebagai kemampuan atau kondisi seseorang yang perlu diperlihatkan kepada pihak-pihak tertentu agar dapat diketahui seberapa jauh hasil dari pencapaian yang telah diberikan terhadap seorang bernaung dalam instansi atau organisasi.

Dessler, (2018:41) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Kinerja saat ini menjadi sesuatu yang diprioritaskan pada instansi pemerintahan yang tentunya berorientasi pada pelayanan publik. Dapat dikatakan bahwasanya kinerja dari pegawai dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan seseorang setelah dilalui dari aneka kegiatan dan dilaksanakan dengan penuh keuletan, tanggung jawab dan transparansi yang tinggi sehingga mendapatkan hasil yang maksimal dalam pencapaian prestasi kerjanya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasanya kinerja dari seseorang merupakan suatu proses atau kegiatan yang menuntut kemampuan dan kreativitas dari seseorang dalam memenuhi target yang telah direncanakan.

Dari beberapa macam dimensi yang diperlukan perhatian dari setiap instansi dalam upaya meningkatkan kinerja adalah beban pekerjaan dari seorang pegawai, hal tersebut dikarenakan beban kerja menjadi penunjang produktivitas dari sebuah organisasi. Simamora (2017:57), berpendapat bahwasannya analisis beban kerja yakni mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu juga beban pekerjaan seseorang dikatakan dengan sejauh mana kemampuan atau keterampilan seorang pekerja yang dibutuhkan dalam penyelesaian berbagai macam peran dan tanggung jawab seseorang yang diberikan atau dibebankan kepadanya. Beban pekerjaan tersebut dapat diketahui dari penggunaan waktu dalam bekerja, kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai, serta tingkat kesulitan pekerjaan menurut pegawai itu sendiri.

Berbagai macam teori yang membahas mengenai beban kerja, disitu sering dijelaskan bahwa beban kerja menjadi faktor penting yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja dari seorang pegawai. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja seseorang merupakan secara langsung, sehingga memberikan dampak bagi kinerja dari suatu instansi terkait. Pada akhirnya, kinerja instansi tersebut memberikan dampak pada sejauh mana pencapaian tujuan yang telah ditargetkan yang diperoleh suatu organisasi.

Beban kerja dapat diukur dengan melakukan penilaian untuk mendapatkan data atau informasi tentang tinggi atau rendahnya efektivitas maupun efisiensi kerja suatu organisasi pada kurun waktu tertentu.

METODE

Penelitian atau riset mengenai beban kerja terhadap kinerja pegawai ini dilaksanakan pada bulan September 2021 hingga Januari tahun 2022 pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.

Adapun yang dijadikan subyek pada penelitian ini yakni keseluruhan dari jumlah pegawai yang berada di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu yakni sebanyak 28 responden atau pegawai.

Peneliti dalam mengumpulkan atau mendapatkan data pada penelitian ini yakni instrument berupa Kuesioner yang diberikan atau dibagikan terhadap responden berbentuk pernyataan dengan alternatif jawaban dengan skala likert.

Analisis data pada penelitian ini yakni dengan penggunaan regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji t untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel, serta penggunaan korelasi koefisien determinasi untuk mendapatkan besarnya persentase dari pengaruh variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun pada penelitian digunakan alat analisis untuk melihat pengaruh atau kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yakni regresi linier. Adapun hasil penghitungan analisis regresi linier sederhana yang menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Penghitungan Regresi Linier Sederhana

Unstandardized Coefficients		t-hitung	Sig (p)
B	Std. Error		
18,859	7,884	2,392	0,024
0,699	0,277	2,527	0,018

Sumber: Hasil olahan data tahun 2022

Persamaan tersebut merupakan bentuk persamaan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu. Nilai konstan kinerja sebesar 18,859, dan nilai koefisien regresi variabel beban kerja adalah 0,699, yang artinya apabila beban kerja naik satu poin, juga akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,699. Dengan arti lain bahwa beban kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.

Selanjutnya tingkat signifikansi koefisien regresi sederhana menggunakan uji t yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis pada probabilitas sebesar 95% atau p 0,05. Hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 2 Pengujian Signifikansi

Nilai t-hitung	Nilai t-tabel	N	Sig
2,527	1.706	28	0,018

Sumber: Hasil olahan data tahun 2022

Dari hasil perhitungan diatas didapatkan nilai t-hitung pada beban kerja yakni sebesar 2,527 dan t-tabel untuk responden sebanyak 28 yakni 1,706 (nilai t untuk n = 28) dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwasannya nilai t-hitung > nilai t-tabel, sehingganya dapat diartikan bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh atau berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu. Selanjutnya pada pengujian regresi juga diperoleh nilai korelasi koefisien determinasi, adapun hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 3 Perhitungan Pengujian Korelasi Koefisien Determinan

R	R ²	Adjusted R Square
0.444 ^a	0.197	0.166

Sumber: Hasil olahan data tahun 2022

Hasil penghitungan regresi sederhana didapat nilai R sebesar 0.444^a jadi nilai koefisien determinasi sebesar $0.444^a \times 100\% = 19,7\%$. Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 19,7% oleh beban kerja. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi beban kerja sebesar 19,7% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 80,3% dijelaskan atau dikontribusikan oleh faktor yang tidak diuji pada penelitian ini.

Dari hasil pengolahan atau pengujian data didapatkan bentuk kontribusi beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan arah positif. Dari perolehan tersebut dapat dijelaskan apabila beban pekerjaan seorang pegawai ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai. Didasari oleh perhitungan uji-t didapat nilai t-hitung > nilai t-tabel. Dapat diartikan dengan beban kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu. Nilai koefisien determinasi sebesar 19,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja memberikan kontribusi sebesar 19,7% terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan kontribusi beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu. Dari hasil pengujian dan analisis didapatkan bentuk kontribusi beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan arah positif. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel Beban Kerja meningkat maka akan diikuti oleh naiknya kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Didasari analisis data dan pembahasan pada bagian diatas, maka disimpulkan bahwa secara signifikan beban kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu. Kontribusi beban kerja sebesar 19,7% terhadap kinerja pegawai dan sisanya tidak disajikan dalam penelitian.

1. Untuk pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu diharapkan dapat melakukan monitoring dan evaluasi kepada masing-masing pegawai agar beban kerja dapat meningkatkan kontribusi terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil kerja yang ditunjukkan pegawai sesuai dengan harapan.
2. Untuk pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu diharapkan untuk selalu mengaitkan kualitas kerja yang dihasilkan mendukung kontribusi beban kerja terhadap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Indeks. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Robbins, S. (2018). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Enam*. Jakarta: Penerbit Erlangga. Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.