

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI (DISNAKERTRANS) KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

Hafidz Pratama Sasmita

NPP. 32.0720

Asdaf Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: dzhafi.01@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Hj. Devi Irena, S.P., M.Si.

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Human resources play a crucial role in every organizational activity, as their active involvement determines the achievement of organizational goals. The success of human resource management in an organization is reflected in the performance of its employees. Employee performance refers to the work output achieved in accordance with their duties and functions within the organization. One of the factors affecting the level of performance is the equitable distribution of workload. In the Department of Manpower and Transmigration of Kotawaringin Barat Regency, there are issues where 2 out of 3 Key Performance Indicators have not been achieved, with 1 indicator still significantly underperforming, and a shortage of 33 employees. **Purpose:** The purpose of the study was to analyze the influence of workload on employee performance and measure the extent of this influence at the Department of Manpower and Transmigration of Kotawaringin Barat Regency. **Method:** This research employs a quantitative approach with descriptive analysis techniques. The population consists of all employees in the relevant agency, totaling 47 individuals, all of whom were included as research samples using a saturated sampling technique. The research instrument used was a questionnaire based on the Likert Scale. **Results:** Based on the t-test, the significance value was found to be 0.00 (< 0.05) and the t-count value was 3.933, which is greater than the t-table value of 1.679, with a degree of freedom (df) of 45. The coefficient of determination test showed an R Square value of 0.256. **Conclusion:** Workload has a significant effect on employee performance at the Department of Manpower and Transmigration of Kotawaringin Barat Regency, with a contribution rate of 25.6%.

Keywords: Workload, Employee Performance

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap aktivitas organisasi, karena keterlibatannya secara aktif menjadi penentu pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tercermin dari kinerja pegawainya. Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja adalah distribusi beban kerja yang merata atau tidak. Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat, ditemukan permasalahan berupa 2 dari 3 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang belum tercapai dengan 1 indikator yang masih sangat rendah serta kekurangan pegawai sebanyak 33 orang. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, serta mengukur seberapa besar pengaruh tersebut pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai di instansi terkait sebanyak 47 orang, yang sekaligus menjadi sampel penelitian dengan teknik sampling

jenuh. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner berbasis Skala Likert. **Hasil/Temuan:** Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 ($< 0,05$) dan nilai t -hitung sebesar 3.933 yang lebih besar dari t -tabel sebesar 1.679, dengan derajat kebebasan (df) sebesar 45. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.256. **Kesimpulan:** Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 25.6%.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era digital saat ini, instansi pemerintah dituntut untuk senantiasa melakukan pembenahan dalam pelayanan publik serta menunjukkan responsivitas yang tinggi terhadap berbagai keluhan masyarakat. Optimalisasi pelayanan publik hanya dapat tercapai apabila aparatur atau sumber daya manusia mampu menguasai peran dan tanggung jawabnya dengan baik, sejalan dengan perkembangan teknologi. Sumber daya manusia memegang peran sebagai pelaksana, perencana, dan penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sehingga keterlibatannya dalam berbagai aktivitas organisasi bersifat aktif dan strategis (Samsuni, 2017: 114). Oleh karena itu, peran pegawai sebagai sumber daya manusia sangatlah krusial dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik.

Agar peningkatan pelayanan publik dapat terwujud, diperlukan optimalisasi dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia. Hal ini hanya dapat dilakukan melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat mendukung keberhasilan organisasi, karyawan, maupun masyarakat secara keseluruhan (Adamy, 2016: 4).

Efektivitas implementasi manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi dapat diukur melalui kinerja pegawai. Kinerja pegawai mencerminkan hasil pekerjaan yang dilakukan serta perilaku yang ditampilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi (Hariandja dalam Arianty, 2014: 147). Kinerja pegawai meningkat apabila beban kerja dialokasikan secara adil dan diimbangi dengan pengakuan serta penghargaan (Labolo, 2021). Salah satu faktor utama yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah adanya keadilan dalam pembagian beban kerja (Koesomowidjojo, 2017: 35).

Beban kerja sendiri diartikan sebagai keseluruhan tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam kurun waktu tertentu pada situasi kerja yang normal (Haryanto dalam Mahawati et al., 2021: 50). Beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan kepuasan kerja dan partisipasi sukarela pegawai, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja. (Qalati, et.al, 2022). Indikator pemerataan beban kerja dapat dilihat dari kecocokan antara jumlah pegawai dengan kebutuhan jabatan di masing-masing unit kerja (Koesomowidjojo, 2017: 20). Apabila pembagian beban kerja dilakukan secara proporsional, maka pegawai akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, secara efektif dan efisien, Struktur beban kerja yang baik berperan penting dalam membentuk karakter kerja pegawai yang bertanggung jawab dan produktif (Irena & Budimansyah, 2022). Ketidakseimbangan beban kerja menciptakan tekanan psikologis dan semangat kerja yang rendah, yang pada akhirnya mengganggu performa kerja pegawai. (Inegbedion, et.al, 2020) Dengan demikian, pembagian beban kerja yang adil berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Mengacu pada dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten (Disnakertrans) Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2023, terdapat dua permasalahan utama yang dihadapi oleh instansi tersebut dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Permasalahan pertama ada 2 dari 3 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang belum tercapai dengan 1 indikator yang masih sangat rendah. Adapun rincian capaian kinerja Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat pada Tahun Anggaran 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun Anggaran 2023

No.	Indikator Kerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	4.60	4.45	96.82
2.	Tingkat Penempatan tenaga kerja yang diberdayakan	%	10	38.86	388.6
3.	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	%	80	54.50	68.12

Sumber: LkjIP Disnakertrans Kotawaringin Barat Tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel sebelumnya, nilai evaluasi AKIP perangkat daerah dengan capaian 68,12% dari targetnya. IKU nilai evaluasi AKIP perangkat daerah memiliki target 80% tetapi hanya terealisasikan sebesar 54,50%. Sedangkan 2 (dua) IKU lainnya, yaitu tingkat pengangguran terbuka dapat mencapai 96,82% dan tingkat penempatan tenaga kerja yang diberdayakan dapat mencapai targetnya melebihi 100%.

Permasalahan kedua yang dihadapi oleh Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat adalah kekurangan sumber daya manusia, yaitu terdapat defisit sebanyak 33 pegawai dari jumlah kebutuhan ideal. Adapun data jumlah pegawai Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan kebutuhan pegawai Tahun 2023 disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.2

Analisis Kebutuhan Pegawai Disnakertrans Kotawaringin Barat 2023

No.	Uraian	Formasi Sesuai Keputusan	Kondisi Saat Ini	Kekurangan
1.	Sekretariat	12	1	11
2.	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktifitas	4	3	1
3.	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	6	3	3
4.	Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek	5	2	3
5.	Bidang Transmigrasi	5	0	5
6.	UPTD Balai Latihan Kerja	4	0	4
Jumlah		42	9	33

Sumber: LkjIP Disnakertrans Kotawaringin Barat Tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel sebelumnya, kekurangan pegawai tersebut berada pada Jabatan Fungsional, dimana formasi yang dibutuhkan yaitu sejumlah 42 pegawai, tetapi hanya terisi 9 pegawai saja.

Dua permasalahan utama yang dihadapi oleh Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat tersebut perlu segera diselesaikan guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik. Beban kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kinerja pegawai karena dapat

menyebabkan kelelahan yang berlebihan, stres kerja yang meningkat, serta penurunan tingkat konsentrasi (Koesomowidjojo, 2017: 35). Berdasarkan pemaparan teori tersebut, dapat diasumsikan adanya keterkaitan antara kedua permasalahan tersebut, meskipun diperlukan analisis lebih lanjut untuk memastikan kebenarannya secara empiris.

Penelitian ini difokuskan pada variabel beban kerja sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Penulis memilih untuk menganalisis variabel tersebut pada Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat karena adanya salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tidak tercapai, yang mencerminkan indikasi belum optimalnya kinerja pegawai. Selain itu, kekurangan jumlah pegawai juga berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi bagi pegawai yang ada.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada berbagai studi sebelumnya yang menelaah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, baik dari aspek beban kerja maupun variabel lainnya. Salah satu penelitian yang relevan adalah studi oleh Yapentra dengan judul *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT "QR" pada Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah*, yang menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 48,7%. Temuan tersebut diperkuat melalui hasil uji t, di mana nilai t-hitung sebesar 29,004 melebihi t-tabel sebesar 2,037, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,487 (Yapentra, 2023: 83). Peningkatan beban kerja fisik dan mental berpengaruh langsung pada turunnya keselamatan kerja dan efektivitas penyelesaian tugas (Chenarboo et al. 2022)

Hasil penelitian Yapentra diperkuat oleh temuan dari Nabawi dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang*. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berkontribusi terhadap kinerja sebesar 45,6%. Hal ini dibuktikan melalui uji t untuk variabel beban kerja (X3), dengan hasil t-hitung sebesar 7,995 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,668, serta nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Uji koefisien determinasi juga menunjukkan R Square sebesar 0,456 (Nabawi, 2019: 181).

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Sudyanto melalui studinya yang berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwangi*. Hasil penelitian ini kembali memperkuat temuan sebelumnya, dengan menyatakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang sepadan dengan kompetensi individu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja ASN. Muhandari, Ilham & Labolo (2020) Kombinasi antara kepuasan kerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 23,4% terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel beban kerja (X1) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,868, lebih besar dari t-tabel sebesar 2,023, dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, serta nilai R Square sebesar 0,234 (Sudyanto, 2020: 114).

Namun demikian, hasil tersebut berbeda dengan temuan Santoso dan Widodo dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta*. Penelitian ini mengungkap bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai sebesar 83,9%. Hal ini diperkuat oleh hasil uji t variabel beban kerja (X1), di mana t-hitung sebesar -2,335 lebih besar dari t-tabel 1,984 dengan signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai R Square sebesar 0,839 (Santoso & Widodo, 2022: 88).

Penelitian Santoso dan Widodo diperkuat oleh studi dari Marhumi dengan judul *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar -2,2851 yang lebih besar dari t-tabel 1,677, serta nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05 (Marhumi et al., 2022: 423).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Kebaruan ilmiah (novelty) dalam penelitian ini terletak pada pengujian teori yang berbeda dari sebagian besar temuan sebelumnya. Teori yang menjadi dasar utama dalam penelitian ini adalah teori beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017: 35), yang menyatakan bahwa tingginya beban kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh munculnya kelelahan berlebihan, meningkatnya stres kerja, serta menurunnya konsentrasi pegawai. Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan beban kerja akan menurunkan kinerja pegawai, dan sebaliknya.

Kebaruan lainnya juga tercermin dari adanya kebutuhan untuk menguji teori ini dalam konteks yang berbeda, mengingat temuan dalam penelitian sebelumnya masih menunjukkan inkonsistensi. Tiga penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan dua penelitian lainnya menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai, dengan harapan dapat memberikan bukti empiris yang memperkuat teori bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dijelaskan oleh Koesomowidjojo.

1.5 Tujuan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Priadana (2021: 51), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berfokus pada analisis hubungan atau korelasi antar variabel serta pengukurannya secara sistematis. Dalam konteks penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri atas beban kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner yang disusun berdasarkan Skala Likert. Kuesioner tersebut disebarkan kepada seluruh pegawai Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat yang menjadi sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 47 orang.

Data yang diperoleh melalui kuesioner kemudian dianalisis menggunakan serangkaian teknik analisis kuantitatif yang telah dirancang sebelumnya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Statistik Deskriptif Responden, Statistik Deskriptif Variabel, Uji Instrumen Penelitian, serta Uji Hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Statistik Deskriptif Responden

Berikut statistik deskriptif responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat:

Tabel 3.1**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase(%)
20-30	14	29.8
31-40	15	31.9
41-50	8	17.0
51-60	10	21.3
Jumlah	47	100.0

Sumber: Output *IBM SPSS Versi 27*

Tabel 3.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-laki	26	55.3
Perempuan	21	44.7
Jumlah	47	100.0

Sumber: Output *IBM SPSS Versi 27*

Tabel 3.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase(%)
SD/SMP/SMA	7	14.9
D1/D2/D3	5	10.6
D4/S1	28	59.6
S2	7	14.9
Jumlah	47	100.0

Sumber: Output *IBM SPSS Versi 27*

3.2 Statistik Deskriptif Variabel

Pada statistik deskriptif variabel ini, penulis menggunakan rentang skala menurut Sudjana (dalam Maaruf et al., 2023: 181) sebagai pedoman dalam analisis statistik deskriptif variabel, sebagai berikut:

Tabel 3.4**Rentang Skala Statistik Deskriptif Variabel**

No.	Keterangan	Rentang
1.	Sangat Setuju	4.21 – 5.00
2.	Setuju	3.41 – 4.20
3.	Ragu-ragu	2.61 – 3.40
4.	Tidak Setuju	1.81 – 2.60
5.	Sangat Tidak Setuju	1.00 – 1.80

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penulis (2025)

Berikut statistik deskriptif variabel beban kerja dan kinerja pegawai di Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin barat.

Tabel 3.5
Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

Pernyataan	Rata-rata	Kategori
X1	1.89	Tidak Setuju
X2	1.57	Sangat Tidak Setuju
X3	2.19	Tidak Setuju
X4	2.09	Tidak Setuju
X5	3.30	Ragu-ragu
X6	2.19	Tidak Setuju
X7	3.81	Setuju
X8	4.32	Sangat Setuju
X9	4.15	Setuju
X10	4.32	Sangat Setuju
X11	4.38	Sangat Setuju
X12	4.45	Sangat Setuju
Total	3.22	Ragu-ragu

Sumber: Output *IBM SPSS Versi 27*

Tabel 3.6
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Rata-rata	Kategori
Y1	4.38	Sangat Setuju
Y2	4.47	Sangat Setuju
Y3	4.51	Sangat Setuju
Y4	4.36	Sangat Setuju
Y5	4.53	Sangat Setuju
Y6	4.49	Sangat Setuju
Y7	4.38	Sangat Setuju
Y8	4.49	Sangat Setuju
Y9	4.45	Sangat Setuju
Y10	4.47	Sangat Setuju
Y11	4.49	Sangat Setuju
Y12	4.51	Sangat Setuju
Total	4.38	Sangat Setuju

Sumber: Output *IBM SPSS Versi 27*

3.3 Uji Instrumen Penelitian

3.3.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, diperlukan uji validitas. Validitas kuesioner menunjukkan tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur konsep atau variabel yang diteliti (Jakaria, 2015: 103). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Adapun hasil pengolahan data dari uji validitas tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item	<i>Corrected item-total correlation</i>	Keterangan
X1	0.746	Valid
X2	0.649	Valid

Item	<i>Corrected item-total correlation</i>	Keterangan
X3	0.696	Valid
X4	0.722	Valid
X5	0.529	Valid
X6	0.692	Valid
X7	0.626	Valid
X8	0.877	Valid
X9	0.848	Valid
X10	0.747	Valid
X11	0.755	Valid
X12	0.559	Valid

Sumber: Output *IBM SPSS Versi 27*

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	<i>Corrected item-total correlation</i>	Keterangan
Y1	0,689	Valid
Y2	0,820	Valid
Y3	0,857	Valid
Y4	0,578	Valid
Y5	0,796	Valid
Y6	0,782	Valid
Y7	0,781	Valid
Y8	0,868	Valid
Y9	0,763	Valid
Y10	0,660	Valid
Y11	0,822	Valid
Y12	0,845	Valid

Sumber: Output *IBM SPSS Versi 27*

3.3.2 Uji Reliabilitas

Instrumen kuesioner dikatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang konsisten meskipun dilakukan pengukuran dalam waktu yang berbeda (Jakaria, 2015: 101). Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik Cronbach's Alpha guna mengetahui tingkat konsistensi internal dari item-item pernyataan dalam kuesioner. Proses pengujian dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Versi 27. Adapun hasil pengolahan data dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,902	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,932	Reliabel

Sumber: Output *IBM SPSS Versi 27*

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas, semua pernyataan pada kuesioner valid dan reliabel. Dengan demikian, syarat uji instrumen telah terpenuhi dan dapat dilanjutkan ke dalam uji hipotesis.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji t dan Regresi Linear Sederhana

Uji t digunakan sebagai teknik analisis untuk menentukan signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh melalui perhitungan korelasi product moment, apakah memiliki makna secara statistik atau tidak (Sugiyono, 2023: 230). Dalam penelitian ini, analisis uji t dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Hasil dari pengolahan data uji t disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.10
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	67.999	3.777		18.004	.000
Beban Kerja	-.374	.095	-.506	-3.933	.000

Sumber: Output *IBM SPSS Versi 27*

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, apabila menggunakan pendekatan pertama dalam analisis uji hipotesis, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Selanjutnya, jika dianalisis menggunakan pendekatan kedua, diperoleh bahwa nilai *t*-hitung (3,933) lebih besar dibandingkan dengan *t*-tabel (1,679) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 45. Temuan ini juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji *t*, variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

3.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan hasil kuadrat dari nilai koefisien korelasi (r^2) yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2023: 231). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 27 untuk melakukan analisis koefisien determinasi. Hasil pengolahan data disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.239	5.865

Sumber: Output *IBM SPSS Versi 27*

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0.256 atau setara dengan 25.6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 25.6%, sedangkan sisanya, yaitu 74.4%, dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini atau variabel epsilon.

Selanjutnya, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Koesomowidjojo (2017: 35) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai karena menimbulkan kelelahan berlebih, stres kerja yang meningkat, serta menurunnya konsentrasi dalam menjalankan tugas.

3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil utama dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Kotawaringin Barat, dengan kontribusi sebesar 25,6%. Persentase ini menunjukkan bahwa lebih dari seperempat variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor beban kerja, yang menandakan bahwa variabel ini merupakan salah satu determinan penting dalam konteks organisasi publik. Temuan ini memberikan bukti empiris yang memperkuat pentingnya manajemen beban kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai dalam sektor pemerintahan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santoso dan Widodo (2022: 88), yang mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Dalam studi tersebut, dijelaskan bahwa tingginya beban kerja yang tidak dikelola dengan baik cenderung menurunkan efisiensi kerja, meningkatkan tekanan mental, serta menimbulkan kelelahan fisik yang berdampak negatif terhadap produktivitas. Demikian pula, Marhumi et al. (2022: 423) dalam penelitiannya di Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng, juga menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mereka menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan, baik dalam hal kuantitas maupun kompleksitas tugas, dapat menyebabkan stres kerja yang berkepanjangan dan berdampak buruk pada hasil kerja pegawai.

Lebih lanjut, temuan ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017: 35), yang menjelaskan bahwa tingginya beban kerja dapat menurunkan kinerja pegawai sebagai akibat dari kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan, meningkatnya stres kerja, serta menurunnya konsentrasi dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Teori ini berasumsi bahwa terdapat titik optimal dalam beban kerja—jika beban kerja terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan, sedangkan jika terlalu tinggi dapat menyebabkan burnout dan penurunan produktivitas.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya perbedaan pandangan dengan beberapa studi terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Yapentra (2023), Nabawi (2019), dan Sudyanto (2020), justru menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga penelitian tersebut menekankan bahwa beban kerja yang menantang, bila dikelola dengan baik dan disesuaikan dengan kapasitas pegawai, justru dapat meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja. Dalam konteks ini, beban kerja dianggap sebagai faktor pemacu produktivitas apabila disertai dengan sistem pendukung yang memadai seperti supervisi yang baik, penghargaan atas pencapaian, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bersifat kontekstual, tergantung pada kondisi organisasi, karakteristik individu pegawai, serta sistem manajerial yang diterapkan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada kuantitas beban kerja, tetapi juga memperhatikan kualitas tugas, alokasi waktu, kemampuan individu, dan dukungan lingkungan kerja, agar beban kerja dapat menjadi faktor pendorong kinerja, bukan sebaliknya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 4.1 Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil pada uji t, nilai *Sig.* sebesar 0.00 atau $< 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $3.933 > 1.679$ (t- tabel) dengan *degree of freedom* sebesar 45.
- 4.2 Beban kerja memengaruhi kinerja pegawai di Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat sebesar 25.6%, sedangkan sisanya sebesar 74.4% dipengaruhi oleh variabel epsilon atau variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi, dengan *R Square* memiliki koefisien sebesar 0.256.

Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya menganalisis pengaruh variabel beban kerja saja terhadap kinerja pegawai di Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis berharap agar dapat dilakukan penelitian lanjutan di Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat yang berkaitan dengan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai selain variabel beban kerja.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Kepala Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Barat beserta jajarannya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang turut serta membantu penulis dalam melaksanakan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik, dan Penelitian)*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150. Diambil dari <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/189>
- Chenarboo, F. J., Hekmatshoar, R., & Fallahi, M. (2022). The influence of physical and mental workload on the safe behavior of employees in the automobile industry. *Heliyon*, 8(10), e11034. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11034>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Irena, D., & Budimansyah, D. (2022). Nurturing character education through an established working environment for government employees. *Society*, 10(1), 229–239. [10.33019/society.v10i1.425](https://doi.org/10.33019/society.v10i1.425)
- Jakaria, Y. (2015). *Mengolah Data Penelitian Kuantitatif dengan SPSS*. Bandung: Alfabeta.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Labolo, M. (2021). The effect of talent management, employee recognition and compensation fairness on organizational performance. *Global and Stochastic Analysis*, 8(2), 1–10. <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/430>
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2023. (2023).

- Mahawati, E., Yuniwati, I., & Ferinia, R. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Maaruf, T. N. P., Yantu, I., Mahmud, M., Panigoro, M., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Pelayanan Aparat Kelurahan Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 178–186. Diambil dari <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JEBE/article/view/18721>
- Marhumi, S., Naidah, H., & Minasni, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng. *SEIKO : Journal of Management & Business*, — 5(1), 404–414. Diambil dari <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1673>
- Muhandari, F., Ilham, M., & Labolo, M. (2020). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. *Visioner*, 12(3), 479–488. <https://ejournal.goacademica.com/index.php/jv/article/view/294>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. Diambil dari <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667>
- Priadana, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(31), 113–124. Diambil dari <https://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. Diambil dari <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115. Diambil dari <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Sugiyono. (2023). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yapentra, A. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. “QR” PADA MENARA DANG MERDU BANK RIAU KEPRI SYARIAH. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 14(1), 71–85. Diambil dari <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/415>