

SKRIPSI

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
PUSLATBANG KMP LAN MAKASSAR**

ST. NATAYA ADAWIYAH NASRUN

E011201086



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2024

SKRIPSI

**THE RELATIONSHIP OF WORKLOAD AND EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE PUSLATBANG KMP LAN MAKASSAR OFFICE**

ST. NATAYA ADAWIYAH NASRUN

E011201086



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2024

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : St. Nataya Adawiyah Nasrun
Nim : E011201086
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing dan dinyatakan layak untuk Ujian Hasil Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 14 Agustus 2024

Menyetujui :

Pembimbing 1

Dr. Nurdin Nara, M.Si.
NIP 196309031989031002

Pembimbing II

Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P.
NIP 197205072002121001

Mengetahui :

Ketua Program Studi Administrasi Publik, ↓



Prof. Dr. Alw. M. Si
NIP 196310151989031006

LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : St. Nataya Adawiyah Nasrun

NIM : E011201086

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar”** benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 12 Juni 2024

Yang menyatakan,



St. Nataya Adawiyah Nasrun
E011201086

ABSTRAK

St. Nataya Adawiyah Nasrun (E011201086) Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar. 57 halaman + 17 Tabel + 6 Gambar, Dibimbing oleh Pembimbing I Dr. Nurdin Nara, M.Si. dan Pembimbing II Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai di Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar. Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan pegawai dalam periode tertentu, sementara kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui hubungan beban kerja dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 10,169 + 0,408X$, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai korelasi (R) sebesar 0,634 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Data menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

St. Nataya Adawiyah Nasrun (E011201086) *The Relationship Between Workload and Employee Performance at the Puslatbang KMP LAN Makassar Office. 57 pages + 17 tables + 6 figures, supervised by Supervisor I Dr. Nurdin Nara, M.Si., and Supervisor II Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P.*

This study examines the relationship between workload and employee performance at the Puslatbang KMP LAN Makassar Office. Workload is defined as the number of tasks and responsibilities employees must complete within a specific period. In contrast, employee performance refers to employees' results in carrying out their duties. The method used in this research is quantitative. Data collection techniques employed a questionnaire. The data used in this study comprise primary and secondary data. Data analysis utilized simple regression analysis to determine the relationship between workload and employee performance.

The results of this study indicate that the simple linear regression analysis produces the equation $Y = 10.169 + 0.408X$, with a significance value of $0.001 < 0.05$, indicating a positive and significant relationship between workload and employee performance. The correlation value (R) of 0.634 demonstrates a strong relationship between the two variables. The data show that an increase in workload can enhance employee performance, suggesting that workload does not always have a negative impact.

Keywords: *Workload, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat dan karunia-Nya serta segala berkat-Nya kepada penulis yang tiada henti sehingga penulis dapat diberikan kemudahan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "**Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar**" yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana S1 Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat rahmat dari Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat diselesaikan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada orang tua, bapak Nasrun dan ibu Astika, terima kasih atas doa yang tiada hentinya, kasih sayang, pengorbanan, perjuangan dan dukungan yang terus diberikan kepada penulis sampai saat ini.

Selain itu, selama menempuh pendidikan hingga penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai bantuan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini dengan segala keikhlasan dan kerendahan hati, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Phil Sukri, S.IP., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
2. Prof. Dr. Alwi, M.Si selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
3. Dr. Nurdin Nara, M.Si selaku penasehat akademik dan juga selaku pembimbing I yang senantiasa memberikan arahan, masukan serta meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk membimbing penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Muh Tang Abdullah, S.Sos, M.AP selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan kepada penulis meskipun ditengah kesibukannya.
5. Prof. Dr. Hamsinah, M.Si dan Nuralamsyah Ismail, S.Sos,M.A selaku dewan penguji dalam sidang proposal dan skripsi penulis. Terima kasih atas segala masukan dan kritikan yang sangat membangun dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Para Dosen Departemen Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Hasanuddin, terima kasih atas segala ilmu dan motivasi yang telah diberikan dan semoga apa yang telah penulis peroleh dapat dimanfaatkan sebaik mungkin.
7. Seluruh Staff Departemen Ilmu Administrasi Publik dan Staff lingkungan FISIP Universitas Hasanuddin tanpa terkecuali terima kasih atas segala bantuan yang tiada hentinya.

8. Seluruh Pegawai di Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar yang telah bersedia memberikan bantuan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada Nur Annisa Putri dan Nurul Fadillah atas bantuan dan dukungannya kepada penulis.
10. Terima kasih untuk semua kerabat dan keluarga yang tidak bisa saya sebutkan dan tulis satu persatu yang telah memberikan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	3
I.3 Tujuan Penelitian.....	3
I.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II	4
TINJAUAN PUSTAKA	4
II.1 Beban Kerja.....	4
II.2 Kinerja Pegawai	7
II.3 Penelitian Terdahulu.....	10
II.4 Kerangka Berfikir.....	11
II.5 Hipotesis Penelitian.....	12
BAB III	13
METODE PENELITIAN	13
III.1 Pendekatan Penelitian	13
III.2 Lokasi Penelitian	13
III.3 Populasi dan Sampel	13
III.4 Jenis dan Sumber Data.....	14
III.5 Teknik Pengumpulan Data	14
III.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	15
III.7 Definisi Operasional Variabel	19
BAB IV	21
HASIL DAN PEMBAHASAN	21

IV.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	21
IV.2	Karakteristik Responden	24
IV.3	Analisis Deskriptif Variabel	26
IV.4	Hasil Analisis Data	30
IV.5	Pembahasan Hasil Penelitian	37
BAB V	39
KESIMPULAN DAN SARAN	39
V.1	Kesimpulan.....	39
V.2	Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN	43

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Indikator kinerja pegawai Puslatbang KMP LAN Makassar	2
Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel III. 1 Alternatif Jawaban dan Penentuan Skor	15
Tabel III. 2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	18
Tabel III. 3 Operasional Variabel Penelitian	20
Tabel IV. 1 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Indikator Kondisi Pekerjaan	26
Tabel IV. 2 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Indikator Penggunaan waktu kerja.....	27
Tabel IV. 3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Indikator Target yang harus dicapai	27
Tabel IV. 4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai Indikator Ketepatan waktu	28
Tabel IV. 5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai Indikator Deskripsi pekerjaan.....	28
Tabel IV. 6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kuantitas ..	29
Tabel IV. 7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kualitas.....	29
Tabel IV. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	30
Tabel IV. 9 Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai	30
Tabel IV. 10 Hasil Uji Reliabilitas	31
Tabel IV. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	33
Tabel IV. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	33
Tabel IV. 13 Analisis regresi Linear Sederhana	34
Tabel IV. 14 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	35
Tabel IV. 15 Uji F (Uji Simultan)	36
Tabel IV. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square/R ²).....	36
Tabel IV. 17 Hasil Uji t (Uji Hipotesis)	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berfikir	11
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi	22
Gambar IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	24
Gambar IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	25
Gambar IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	25
Gambar IV. 5 Hasil Uji Normalitas.....	32
Gambar IV. 6 Hasil Uji Heteroskedastis	34

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat bergantung pada kemampuan dan produktivitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Putri dan Rahyuda, 2019). Sumber daya manusia tidak hanya mengarah pada jumlah karyawan suatu perusahaan, tetapi juga pada kualitas, keahlian, dan dedikasi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sumber daya manusia sangat memengaruhi kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik, yaitu dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, menghasilkan output yang berkualitas, dan bekerja secara efektif secara individu maupun kelompok.

Raymond (2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kumpulan kebijakan, praktik, dan system yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Hal ini sangat berperan dalam mendukung pertumbuhan individu dalam kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi (Sutrisno, 2019). Kinerja pegawai yang disertai dengan pengetahuan yang memadai tentang tugas dan tanggung jawab serta pemahaman yang baik tentang proses kerja dan kebutuhan organisasi, dapat meningkatkan keberhasilan instansi. Kinerja pegawai yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga oleh beban kerja yang sesuai.

Menurut Harini (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan merasa lebih nyaman dan aman jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk mengelola beban kerja pegawai secara efektif.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja menyatakan bahwa Analisis beban kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Dari peraturan tersebut dapat diartikan analisis beban kerja tidak hanya melihat kualitas kinerja tetapi juga jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu periode waktu tertentu. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai, instansi/organisasi harus lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan

kepada tenaga kerja, baik secara fisik maupun secara mental. Jadi, untuk menghasilkan suatu kinerja yang setinggi-tingginya lembaga perlu lebih memeperdulikan keadaan sumber daya manusianya agar pemberian beban kerja sesuai dengan kemampuan para pekerja karena setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda.

Menurut Johari (2018) Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja pegawai merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Volume kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Norma waktu adalah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pusat Latihan dan Pengembangan Kepemimpinan (Puslatbang KMP) LAN Makassar merupakan salah satu unit kerja di lingkungan lembaga Administrasi Negara (LAN) yang memiliki tugas pokok melaksanakan pengembangan kompetensi kepemimpinan bagi aparatur sipil negara (ASN). Maka dari itu, beban kerja pegawai di Puslatbang KMP LAN Makassar perlu dikelola secara efektif untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya.

Tabel I. 1 Indikator kinerja pegawai Puslatbang KMP LAN Makassar

Tahun	Indikator	Target	Realisasi	Pencapaian
2020	Jumlah penelitian yang diselesaikan	10	8	80%
	Jumlah publikasi ilmiah	5	4	80%
	Indeks kepuasan pegawai	80	78	97,5%
2021	Jumlah penelitian yang diselesaikan	12	10	83,3%
	Jumlah publikasi ilmiah	6	5	83,3%
	Indeks kepuasan pegawai	82	80	97,6%
2022	Jumlah penelitian yang diselesaikan	15	14	93,3%
	Jumlah publikasi ilmiah	8	7	87,5%
	Indeks kepuasan pegawai	85	83	97,1%

Sumber: Dokumen Lakip Puslatbang KMP LAN Makassar

Pada tabel I.1 data menunjukkan hasil kinerja kantor Puslatbang KMP LAN Makassar pada tahun 2020, 2021, 2022 datanya menunjukkan bahwa meskipun terjadi peningkatan dalam beberapa indikator kinerja, namun masih terdapat indikator yang belum mencapai target. Hal itu mengindikasikan adanya fenomena yang perlu diidentifikasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis yang lebih mendalam.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar”**.

I.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan teori tentang hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dapat menguji teori-teori yang ada tentang hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai.

I.4.2 Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar dalam pengelolaan beban kerja pegawai. Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang bagaimana beban kerja pegawai di Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar, serta faktor yang mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Informasi tersebut dapat digunakan oleh Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar untuk meningkatkan pengelolaan beban kerja pegawai. Pengelolaan beban kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja instansi.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang beban kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang metode dan teknik penelitian yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Beban Kerja

II.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Permendagri ini dimaksudkan untuk mengukur dan menghitung beban kerja setiap jabatan/unit kerja sehingga dapat diperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja organisasi, serta mempunyai tujuan untuk meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proporsional dan rasional dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Dimana hasil analisis beban kerja juga dapat dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan produktifitas kerja serta langkah-langkah lainnya dalam rangka meningkatkan pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur negara baik dari segi kelembagaan, ketatalaksanaan maupun kepegawaian.

Dalam penelitian Sri Harini (2018) beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Sehingga beban kerja merupakan frekuensi rata-rata aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, ditemukan bahwa pengukuran beban kerja adalah salah satu metode manajemen untuk mendapatkan informasi tentang jabatan melalui proses penelitian dan pengkajian yang dimaksud untuk membantu memperbaiki aparatur di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia (Sastra 2017).

Menurut Koesmowidjojo (2017) dalam bukunya "Analisis Beban Kerja", beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis beban kerja secara berkala untuk memastikan bahwa beban kerja karyawan sesuai dengan kemampuannya. Menurut Johari (2018) Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja didefinisikan oleh beberapa ahli dalam buku "Beban Kerja dan Stres Kerja" (Rino, 2020) sebagai berikut:

- a. Nurmiyanto (2003) mengatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

- b. Irwandy (2007) mengatakan bahwa beban kerja adalah frekuensi rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup beban kerja fisik dan mental.
- c. Haryanto (2010) mengatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dengan cara perorangan ataupun tim selama periode tertentu dan dalam waktu normal.

II.1.2 Dimensi Beban Kerja

Pendapat Davis dan Newstrom dalam buku "Perilaku Dalam Organisasi" ada sebelas dimensi yang mejadi alasan pekerjaan bisa disebut beban kerja, yaitu:

- a. *Work overload* (Pekerjaan yang berlebihan). Pekerjaan yang berlebihan biasanya merupakan hal yang menekan dan dapat menyebabkan ketegangan.
- b. *Time urgency* (Waktu yang terdesak atau terbatas). Stres dapat muncul karena waktu yang terbatas atau mendesak untuk menyelesaikan tugas.
- c. *Poor quality of supervisor* (Sistem pengawasan yang tidak efisien). Karyawan dapat merasa tidak nyaman saat bekerja karena mereka membutuhkan bimbingan dan pengawasan yang objektif dan baik dari atasannya.
- d. *Inadequate authority to much responsibilities* (Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan). Pekerja yang diberi kekuasaan lebih dapat dengan mudah merasa tidak kompeten, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka.
- e. *Insufficeint performance feedback* (Kurangnya umpan balik prestasi kerja). Ketidakpuasan dengan pekerjaan dapat muncul karena kurangnya umpan balik.
- f. *Role ambiguity* (Ketidakjelasan peran). Mungkin sulit untuk menemukan peran karena informasi yang tidak lengkap dan perbedaan status pekerjaan.
- g. *Change of any type* (Perubahan-perubahan dalam pekerjaan). Cara orang bekerja dipengaruhi oleh perubahan pekerjaan, yang mengakibatkan kondisi kerja yang tidak stabil.
- h. *Interpersonal and intergroup conflict* (Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya). Perbedaan pendapat dan tujuan dari nilai-nilai yang dianut oleh kedua belah pihak dapat menyebabkan konflik. Perselisihan di tempat kerja sering muncul dalam situasi seperti ini.
- i. *Insecure political climate* (Suasana politik yang tidak aman). Ketidakstabilan politik dapat terjadi di tempat kerja dan di tempat lain.
- j. *Frustration* (Frustrasi). Frustrasi adalah hasil dari konflik yang terus-menerus yang menghambat upaya untuk mencapai tujuan, yang menyebabkan stres jika berlangsung terus-menerus.
- k. *Differences between company and employee values* (Perbedaan nilai antara dan nilai). Kebijakan perusahaan kadang-kadang bertentangan dengan pekerjaannya, yang wajar karena perusahaan pada dasarnya berfokus pada keuntungan (profit), sedangkan pekerja menginginkan upah yang tinggi, kesejahteraan, dan jaminan kerja yang memuaskan.

II.1.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017) untuk mengetahui seberapa beban kerja terdapat beberapa indikator, sebagai berikut:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan lingkungan fisik, non-fisik, dan sosial di mana pekerjaan dilakukan. Kondisi pekerjaan adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik, sejauh mana kemampuan dan pemahaman pegawai dalam penguasaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi kerja, juga dikenal sebagai seluruh kehidupan sosial, psikologis, dan fisik perusahaan yang mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka dan bagaimana mereka melakukan tugas mereka.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja adalah cara karyawan menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penggunaan waktu kerja disebut juga suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu.

c. Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai adalah hasil kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Target kerja yang realistis dan dapat dicapai akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Target yang ditetapkan oleh instansi tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai.

II.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Maharani dan Budianto (2019), ada dua jenis faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Faktor internal terdiri dari faktor somatis dan psikis, yang merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai reaksi terhadap beban kerja dari luar. Faktor eksternal terdiri dari faktor yang berasal dari luar tubuh. Berat ringannya suatu tekanan dapat dinilai secara subjektif atau objektif. Somatif dan psikis masuk dalam faktor internal yang bisa mempengaruhi beban kerja, somatif terdiri dari jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan dan psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan. Selain itu, ada faktor eksternal, yang terdiri dari tiga komponen: tanggung jawab pekerjaan, tugas fisik, dan tugas mental, seperti kompleksitas dan tingkat kesulitan pekerjaan. Faktor eksternal juga merupakan tekanan yang berasal dari lingkungan luar pekerja, yang terdiri dari tiga komponen yang sering disebut sebagai stressor. Pertama, tugas-tugas bersifat fisik, seperti tata ruang, tempat kerja, peralatan dan sarana, kondisi kerja, dan sikap kerja. Tugas-tugas bersifat mental, seperti kompleksitas, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan. Faktor-

faktor yang memengaruhi kedua organisasi kerja termasuk waktu kerja, istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, dan pelimpahan tugas dan wewenang. Yang ketiga, tempat kerja adalah lingkungan yang bersifat fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis.

II.2 Kinerja Pegawai

II.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ini membutuhkan kepemilikan yang penuh dan menyeluruh untuk mengekspresikan seluruh potensi dan kemampuan seseorang. Oleh karena itu, munculnya kinerja seseorang merupakan hasil dari adanya pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan profesi dan deskripsi pekerjaan individu tersebut (Fauzi, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat diukur dari berbagai aspek, seperti kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Kinerja menurut Tumanggor & Girsang (2021), adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan tugasnya dengan benar. Ini juga merupakan standar untuk menghasilkan kerja dan kompetensi. Menurut (Sedarmayanti, 2016), kinerja adalah:

- a. Tindakan, kinerja kerja, dan kinerja kerja efektif.
- b. Kinerja seseorang dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan.
- c. Hasil kerja karyawan, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan. Hasil pekerjaan harus disajikan dengan bukti yang konkrit dan terukur (relatif terhadap standar yang diberikan).
- d. Catatan hasil suatu kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu.
- e. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Agwu (2018), kinerja adalah hasil pekerjaan yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan karyawan, dan kontribusi ekonomi.

II.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Dewi dan Setiawan (2016) ada 4 indikator kinerja pegawai, sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu aspek penting dalam kinerja karyawan. Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Ketepatan waktu dapat diukur dengan membandingkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang seharusnya dibutuhkan. Selain itu, ketepatan waktu juga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

- b. Deskripsi pekerjaan

Deskripsi pekerjaan adalah apa yang harus dilakukan pada pekerjaan tertentu yang harus dilakukan. Deskripsi pekerjaan adalah dokumen yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, dan wewenang dari suatu pekerjaan. Deskripsi pekerjaan dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan.

c. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam suatu periode waktu tertentu. Kuantitas dapat diukur dengan menghitung jumlah produk atau layanan yang dihasilkan oleh karyawan, jumlah tugas yang diselesaikan, atau jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kuantitas kerja yang tinggi akan lebih disukai oleh atasan dan rekan kerja. Selain itu, kuantitas kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

d. Kualitas

Kualitas adalah tingkat ketepatan, keakuratan, dan kesempurnaan dari hasil kerja karyawan. Kualitas dapat diukur dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Selain itu, kualitas kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Pegawai harus memiliki kemampuan kerja yang bersifat positif untuk menyelesaikan masalah.

Menurut Akob (2016) mengukur kinerja sebuah organisasi atau instansi dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator, sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu
- b. Kualitas kerja, kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja
- c. Pengetahuan, seberapa banyak dan seberapa paham hal yang diketahui oleh seorang pekerja tentang prosedur dan informasi terkait pekerjaannya
- d. Kreativitas, kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi pekerjaan dan bertahan dalam kondisi pekerjaan
- e. Kerjasama, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu organisasi atau instansi
- f. Kemandirian, kemampuan untuk bekerja, mengandalkan diri sendiri, dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

II.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018) ada 7 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dapat diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki

kemampuan yang baik akan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dan berkualitas. Kemampuan pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Kemampuan teknis adalah kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu.
- b. Kemampuan non-teknis adalah kemampuan yang berkaitan dengan sikap, perilaku, dan kepribadian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu.

Kemampuan teknis dapat diperoleh melalui Pendidikan dan pelatihan. Kemampuan non-teknis dapat diperoleh melalui pengalaman kerja dan pengembangan diri.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri pegawai (motivasi intrinsik) atau dari luar diri pegawai (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti keinginan untuk mencapai kepuasan pribadi, keinginan untuk mengembangkan diri, dan keinginan untuk membantu orang lain. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri pegawai, seperti keinginan untuk mendapatkan gaji, promosi, dan penghargaan.

3. Kompetensi

Kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja. Kompetensi pegawai merupakan faktor yang penting untuk menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.

4. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai. Fasilitas kerja yang memadai akan membantu pegawai untuk bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Fasilitas kerja yang memadai akan membantu pegawai untuk bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Fasilitas kerja yang umum digunakan dalam organisasi adalah sarana kerja seperti gedung, peralatan, dan perlengkapan kerja sedangkan prasarana kerja seperti transportasi, komunikasi, dan informasi

5. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang positif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan berkualitas.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang

baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.

7. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih tertib dan teratur.

II.3 Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

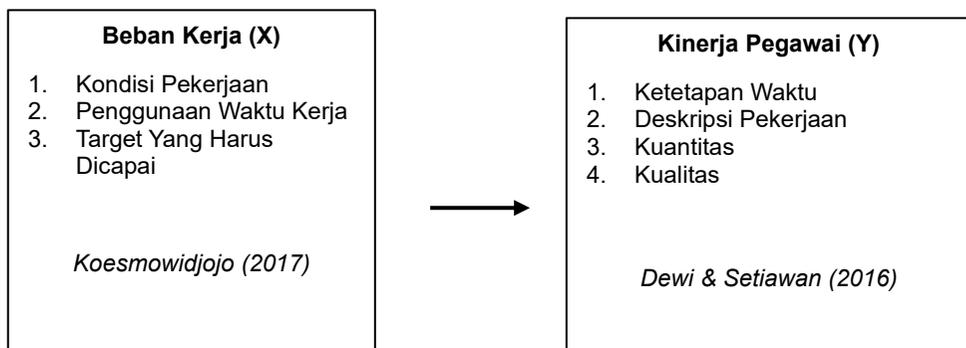
Penulis	Judul	Hasil Penelitian
Nabawi, R. (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh Nilai thitung untuk variabel Beban Kerja adalah 7,995 lebih besar dari t tabel 1,668 dengan nilai sig $0,004 < 0,05$. Maka, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja terhadap kinerja.
Marhumi, S., & Minasni, H. (2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng	Hasil analisis menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. Hasil penelitian ini bernilai negatif sehingga dikatakan beban kerja terhadap kinerja pegawai negatif dan nilai signifikan yang diperoleh $0,006 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan signifikan. Penulis menarik kesimpulan penting yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020)	Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan	Strees Kerja dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Kesimpulannya Strees Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

M. Yusrin Najib (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kinerja di UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan. Sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pada UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan.
Parashakti, R. D. (2020)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil dari penelitian ini variabel Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample sebesar 0,405 dan nilai t-statistik sebesar 4,111 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96 dan hipotesis yang diterima, Variabel beban kerja dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri. Dengan demikian variabel beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, jadi meningkatnya beban kerja akan diiringi oleh meningkatnya kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri.

Sumber: Nabawi, R. (2019), Marhumi, S., & Minasni, H. (2022), Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020), M. Yusrin Najib (2020), Parashakti, R. D. (2020)

II.4 Kerangka Berfikir

Gambar II. 1 Kerangka Berfikir



II.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2017). Nabawi, R. (2019) dan Parashakti, R. D. (2020) telah melakukan penelitian tentang beban kerja dengan kinerja pegawai hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan merujuk pada penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

- Ho: Tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar.
- Ha: Terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Puslatbang KMP LAN Makassar.