

## Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Muhammad Alif Khalimun Wahid<sup>1</sup>, Dika Rahayu Widiana<sup>2\*</sup>, Haidar Natsir Amrullah<sup>1</sup>,  
M. Setyo PujiRaharjo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Jalan Teknik Kimia Kampus ITS, Keputih, Sukoilo, Surabaya 60111

<sup>2</sup>program Studi Magister Terapan Teknik Keselamatan dan Resiko, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Jalan Teknik Kimia Kampus ITS, Keputih, Sukoilo, Surabaya 60111

<sup>3</sup>Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, Jalan DR. Wahidin Sudiro Husodo No 233, Krembangan, Kebomas, Gresik 61121

\*E-mail: [dikawidiana@ppns.ac.id](mailto:dikawidiana@ppns.ac.id)

### Abstrak

Disnaker Kabupaten Gresik merupakan instansi yang dipimpin Kepala Dinas dan terdapat empat bidang yaitu Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas, Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, serta Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial. Berdasarkan observasi lapangan serta data dukung Disnaker Gresik untuk capaian kinerja organisasi ditemukan kekurangan dari yang ditargetkan. Pencapaian kinerja organisasi tersebut merupakan kombinasi perilaku kerja dengan target tupoksi masing-masing pegawai. Analisis data penelitian menggunakan regresi logistik ordinal. Pengukuran beban kerja menggunakan kuesioner NASA-TLX dan pengukuran kinerja menggunakan kuesioner berdasarkan *Mathis and Jackson*. Sedangkan variabel faktor individu menggunakan data sekunder instansi. Responden penelitian berjumlah 34 orang. Berdasarkan hasil analisis statistik didapatkan variabel yang memengaruhi kinerja yaitu beban kerja ( $p\text{-value} = 0,001$ ). Rekomendasi untuk meningkatkan kinerja akibat pengaruh beban kerja adalah menerapkan sasaran produktivitas yang tinggi, menyediakan ruangan nyaman sebagai tempat relaksasi.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Kinerja, Masa Kerja, NASA-TLX, Usia*

### Abstract

*The Gresik Regency Manpower Office is an agency led by the Head of Service and there are four fields, namely the Job Training and Productivity Improvement Sector, the Employment Information and Data Sector, the Workforce Placement and Job Opportunity Expansion Sector, and the Industrial Relations and Social Security Sector. Based on field observations and support data from the Gresik Manpower Office for organizational performance achievements, it was found to be lacking from the target. The achievement of organizational performance is a combination of work behavior with the main duties and functions of each employee. Analysis of research data using ordinal logistic regression. Measurement of workload using the NASA-TLX questionnaire and measuring performance using a questionnaire based on Mathis and Jackson. Meanwhile, individual factor variables use secondary data from institutions. The number of research respondents was 34 people. Based on the results of statistical analysis, it was found that the variables that affect performance are workload ( $p\text{-value} = 0.001$ ). Recommendations for improving performance due to the influence of workload are applying high productivity goals, providing a comfortable room as a place of relaxation.*

**Keyword :** *Workload, Performance, Years of service, NASA-TLX, Age*

## 1. PENDAHULUAN

Untuk Kabupaten Gresik, Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik terdapat 4 (empat) bidang: Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas, Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, serta Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial. Setiap pegawai diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa potensi menurunnya kinerja pegawai dikarenakan tingginya beban

kerja pegawai khususnya pada pegawai bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial. Kemudian penelitian dari Jeky et al.,(2018) terhadap pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Kota Manado. Hasil dari penelitian itu menunjukkan hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Kota Manado. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan penulis tentang pengaruh beban kerja dan faktor individu terhadap kinerja. Sebagai bentuk pembaharuan penelitian dan mengetahui terdapat atau tidaknya hubungan beban kerja dan faktor individu terhadap kinerja, maka pada penelitian ini akan menggunakan metode analitik, serta menggunakan metode NASA-TLX dan data sekunder instansi untuk data faktor individu, yang akan menghasilkan pengaruh dari beban kerja dan faktor individu terhadap kinerja dengan menganalisa data yang didapatkan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini diperlukan analisis bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan bagaimana rekomendasi yang diberikan untuk mengurangi tingkat beban kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Maka dari pada itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan memberikan rekomendasi yang akan diberikan untuk mengurangi tingkat beban kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pekerja dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya (Mangkunegaran dalam Sofiana, 2020). Sedangkan menurut Moehariono (2014) *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jika pekerjaan seseorang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh instansi. Menurut Mathis and Jackson (2010) kriteria kinerja dari suatu pekerjaan dapat diukur dengan beberapa kriteria :

- a. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Menurut Rolos et al., (2018) meningkatnya beban kerja yang signifikan dapat menyebabkan menurunnya kinerja pekerja. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya (Nabawi, 2019). Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja pekerja dan berikut merupakan beberapa gejala yang merupakan dampak dari kelebihan beban mental berlebih, seperti yang diterangkan oleh Hakiim et al., (2018), yaitu:

- a. Gejala fisik yaitu sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, gangguan pola tidur lesu, kaku leher belakang sampai punggung, nafsu makan menurun dan lain-lain.
- b. Gejala mental yaitu mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah tersinggung, gelisah, dan putus asa.
- c. Gejala sosial atau perilaku yaitu banyak merokok, minum alkohol, menarik diri, dan menghindar.

## 2. METODE

Penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah beban kerja, usia, dan masa kerja dengan variabel terikatnya kinerja pegawai. Pengukuran beban kerja dengan menggunakan kuesioner National Aeronautics And Space Administration Task Load Index (NASA-TLX), data usia pegawai dan masa kerja pegawai menggunakan data sekunder instansi sedangkan pengukuran kinerja menggunakan kuesioner berdasarkan Mathis and Jackson (2010).

Uji regresi logistik ordinal digunakan untuk analisis statistik dalam penelitian ini, menurut Imaslihkah et al., (2013) regresi logistik ordinal merupakan salah satu analisis regresi yang digunakan untuk menganalisa hubungan antara variabel respon dengan variabel prediktor, dan variabel respon memiliki skala ordinal. Dalam uji regresi logistik ordinal terdapat beberapa proses sebagai berikut.

- a. *Chi Square*

Uji *Chi Square* adalah alat uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan signifikan antara masing-masing variabel bebas (beban kerja, usia, dan masa kerja) dan variabel terikat (kinerja).

Hipotesis :

H01 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja

H11 : Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja

H02 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan kinerja

H12 : Terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan kinerja

H03 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja

H13 : Terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja

Jika nilai asymp signifikansi  $< 0,05$  maka H1 diterima

Jika nilai asymp signifikansi  $> 0,05$  maka H0 diterima

b. Uji Serentak (G Likelihood Ratio Test)

Uji serentak bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (beban kerja, usia, dan masa kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara serentak. Untuk tahapan pengujiannya adalah sebagai berikut:

Hipotesis :

H0 : Beban kerja dan faktor individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

H1 : Beban kerja dan faktor individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

H0 ditolak apabila nilai statistik uji  $G > Xp (\alpha)^2$  atau nilai p-value  $< \alpha$ .

d. Uji Individu (Wald Test)

Dalam uji individu pengujian dilakukan dengan membandingkan masing-masing variabel bebas (beban kerja, usia, dan masa kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara individu:

Hipotesis :

H01 : Tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja

H11 : Ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja

H02 : Tidak ada pengaruh antara usia terhadap kinerja

H12 : Tidak ada pengaruh antara usia terhadap kinerja

H03 : Tidak ada pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja

H13 : Tidak ada pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja

Dimana H0 ditolak apabila uji statistik  $W > Z\alpha/2$  atau nilai p-value  $< \alpha$ .

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi kinerja pegawai, beban kerja, usia pegawai, dan masa kerja pegawai sebagai berikut.

- Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik terdapat 3 pegawai dengan kinerja sangat tidak baik, 19 pegawai dengan kinerja kurang baik, 11 pegawai dengan kinerja baik, dan 1 pegawai dengan kinerja sangat baik.
- Beban kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik didapatkan 2 pegawai mengalami beban kerja agak tinggi, 18 pegawai mengalami beban kerja tinggi, dan 14 pegawai yang mengalami beban kerja sangat tinggi.
- Usia pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik terdapat 10 pegawai berada pada usia 15 – 28 tahun, 9 pegawai berada pada usia 29 – 41 tahun, 10 pegawai berada pada usia 42 – 54 tahun, dan 5 pegawai berada pada usia 55 – 64 tahun.
- Masa kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik terdapat 17 pegawai berada pada masa kerja 0 – 9 tahun, 8 pegawai berada pada masa kerja 10 – 18 tahun, 5 pegawai berada pada masa kerja 19 – 27 tahun, dan 4 pegawai berada pada masa kerja 28 – 38 tahun.

#### Uji *Chi Square*

Analisis hubungan beban kerja, usia pegawai, dan masa kerja terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan metode uji *Chi Square* sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Uji *Chi Square*

Kinerja	Beban Kerja	Usia	Masa Kerja
P Value	0,001	0,682	0,904
Keterangan	Ada Hubungan	Tidak Ada Hubungan	Tidak Ada Hubungan

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil dari uji *Chi Square* untuk variabel beban kerja p-value sebesar 0,001 yang artinya terdapat hubungan dengan variabel kinerja. Sedangkan variabel usia p-value sebesar 0,682 dan masa kerja p-value sebesar 0,904 maka variabel usia dan masa kerja tidak terdapat hubungan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh beban kerja, usia, dan masa kerja terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan metode uji regresi logistik ordinal sebagai berikut:

### Uji Serentak

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel beban kerja, usia, dan masa kerja secara serentak terhadap kinerja dilakukan uji serentak sebagai berikut.

**Tabel 2.** Hasil Uji Serentak

Model	Likelihood	Chi Square	DF	Signifikansi
Final	32,308	19,867	8	0,011

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa taraf signifikansi menunjukkan angka 0.011 (<0.05). Maka terdapat minimal satu variabel X (beban kerja, usia, dan masa kerja) yang mempengaruhi variabel Y (kinerja).

### Uji Individu

Menguji setiap variabel beban kerja mental, stress kerja, usia dan masa kerja secara individu terhadap variabel kinerja sebagai berikut.

**Tabel 3.** Hasil Uji Individu

Variabel	Sig	Keputusan
X1 (Beban Kerja)	0,025	Berpengaruh
X2 (Usia)	0,089	Tidak Berpengaruh
X3 (Masa Kerja)	0,773	Tidak Berpengaruh

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji individu didapatkan taraf signifikansi variabel beban kerja menunjukkan angka 0,025 yang artinya berpengaruh terhadap variabel kinerja. Sedangkan taraf signifikansi variabel usia menunjukkan angka 0,089 dan taraf signifikansi masa kerja menunjukkan angka 0,773, maka variabel usia dan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uji regresi logistik ordinal diketahui bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja adalah beban kerja dengan nilai p-value 0,001 dan taraf signifikansi sebesar 0,025, Hal senada juga disampaikan oleh literasi dari penelitian yang dilakukan Irawati dan Arimbi (2018) menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja. Untuk variabel usia nilai p-value 0,682 dan taraf signifikansi sebesar 0,089 yang artinya usia tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal senada juga disampaikan oleh literasi dari penelitian yang dilakukan Tri (2021) yang menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara usia terhadap kinerja. Serta masa kerja nilai p-value 0,904 dan taraf signifikansi sebesar 0,773 yang artinya masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal tersebut dapat terjadi karena pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik masa kerja tinggi belum tentu memiliki kinerja yang bagus karena kinerja yang bagus dapat ditunjang dari kemauan pegawai untuk mengikuti pelatihan kompetensi guna peningkatan kinerja pegawai.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan uji regresi logistik ordinal didapatkan hasil variabel beban kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value 0,001 dan taraf signifikansi sebesar 0,025. Sedangkan faktor individu untuk variabel usia nilai p-value 0,682 dan taraf signifikansi sebesar 0,089 serta masa kerja nilai p-value 0,904 dan taraf signifikansi sebesar 0,773, maka usia dan masa kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Rekomendasi yang dapat diberikan berdasarkan hasil yang didapatkan maka dapat dilihat bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan memberikan rekomendasi yang sesuai guna mengurangi beban kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

- a. Pengadaan dan pembaruan fasilitas seperti komputer diganti dengan yang lebih terbaru dengan spesifikasi

- yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Mengevaluasi ambiguitas pembagian tugas dengan cara memberi uraian tugas yang jelas dan tidak monoton dalam pelaksanaannya sehingga dapat mengurangi beban kerja para pegawai.
  - c. Memberikan pelatihan kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Hakiim, A., Suhendar, W., & Sari, D. A., 2018. Analisis Beban Kerja Fisik dan Mental Menggunakan CVL dan NASA-TLX Pada Divisi Produksi PT X. *Jurnal Unsika*, 3(2), 142–146.
- Imaslihkah, S., Ratna, M., & Ratnasari, V., 2013. Analisis Regresi Logistik Ordinal Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Predikat Kelulusan Mahasiswa S1 Di ITS Surabaya. *Jurnal Sains Dan Seni Pomits*, 2(2), 177–182
- Irawati, R., & Arimbi, D. C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT *GIKEN PRECISION* INDONESIA. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 53-58.
- Jeky, K. R. R., Sofia, A. P. S., Wehelmina, R., 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Universitas Sam Ratulangi
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H., 2010. *Human Resource Management*. 13th ed. United States of America: Joseph Sabatino
- Moheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nabawi, R., 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *J. Ilm. Magister Manaj.* 2, 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W., 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4).
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1-15.
- Tri, A. W., 2021. Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Pekerja di Unit Safety, Health, And Environment. Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.