

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS A MAKASSAR
(BASARNAS)**

Muh Basri^{1*}, Dra. Pra Gemini², Fausiah³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, STIM-LPI Makassar
email: muhbasriyonk@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 70 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,339 menunjukkan bahwa beban kerja mampu menjelaskan 33,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pegawai dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Regresi Linear Sederhana.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of workload on employee performance at the Class A Search and Rescue Office of Makassar. This research employed a quantitative approach with a sample of 70 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics Version 26. The results indicate that workload has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a significance value of 0.000 (< 0.05), leading to the rejection of H_0 and the acceptance of H_1 . The coefficient of determination (R^2) is 0.339, indicating that workload explains 33.9% of the variation in employee performance, while the remaining 66.1% is influenced by other factors outside the scope of this study. Therefore, managing workload in accordance with employees' capabilities and responsibilities can contribute to improving employee performance.

Keywords: Workload, Employee Performance, Simple Linear Regression.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar (Basarnas) merupakan instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan operasi pencarian dan pertolongan terhadap korban kecelakaan, bencana, dan kondisi darurat lainnya. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut pegawai memiliki kesiapsiagaan, kemampuan teknis, serta tanggung jawab yang tinggi. Kondisi kerja yang melibatkan sistem kerja bergilir, jam kerja yang panjang, serta lingkungan yang berisiko menyebabkan pegawai menghadapi beban kerja yang cukup tinggi. Apabila beban kerja tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Tarwaka, 2021). Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan efektivitas kerja. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun besarnya pengaruh tersebut dapat berbeda pada setiap organisasi karena dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar (Basarnas). Populasi penelitian berjumlah 230 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 70 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26 melalui analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) (Sugiyono, 2022; Ghozali, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian secara tepat. Suatu item dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas

| variabel | item | R-Hitung | R-Tabel | Keterangan |
|-----------------|------|----------|---------|------------|
| Beban Kerja | X1.1 | 0.620 | 0.231 | Valid |
| | X1.2 | 0.765 | 0.231 | Valid |
| | X1.3 | 0.493 | 0.231 | Valid |
| | X1.4 | 0.646 | 0.231 | Valid |
| | X1.5 | 0.536 | 0.231 | Valid |
| Kinerja Pegawai | Y1.1 | 0.740 | 0.231 | Valid |
| | Y1.2 | 0.721 | 0.231 | Valid |
| | Y1.3 | 0.783 | 0.231 | Valid |
| | Y1.4 | 0.792 | 0.231 | Valid |
| | Y1.5 | 0.751 | 0.231 | Valid |

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel beban kerja maupun kinerja pegawai memiliki nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel (0,231). Pada variabel beban kerja, nilai r-hitung berada pada rentang 0,493–0,765, sedangkan pada variabel kinerja pegawai berada pada rentang 0,721–0,792. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat, sehingga seluruh

indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan pada kondisi yang sama.

Tabel 2. uji reliabilitas beban kerja
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .573 | 5 |

Tabel 3. uji reliabilitas kinerja Pegawai
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .805 | 5 |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel beban kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,573 dengan jumlah 5 item pernyataan, sedangkan variabel kinerja pegawai memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,805 dengan jumlah 5 item pernyataan. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang cukup (acceptable), sedangkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja pegawai menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada kedua variabel dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian memenuhi syarat statistik, sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Tabel 4. Uji asumsi klasik

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.328 | 2.017 | 5.122 | .000 |
| | Beban kerja | .585 | .099 | .582 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi, model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan vektor pengembangan varians (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, variabel beban kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,000. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi multikolinieritas sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

Uji regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengukur arah dan

besarnya pengaruh variabel bebas terhadap terikat, baik secara parsial maupun simultan.

**Tabel 5. Uji asumsi klasik
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.328 | 2.017 | 5.122 | .000 |
| | Beban kerja | .585 | .099 | .582 | 5.908 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,328 + 0,585X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,328 mengindikasikan bahwa apabila variabel beban kerja (X) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) diperkirakan sebesar 10,328. Sementara itu, koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,585 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan pada beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,585 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen, koefisien regresi dihitung dan hasilnya tercantum dalam tabel diatas. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial), variabel beban kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 5,908 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada beban kerja diikuti oleh perubahan yang searah terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga beban kerja terbukti menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dan disesuaikan dengan kemampuan serta tanggung jawab pegawai dapat mendukung peningkatan kinerja. Meskipun demikian, beban kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja, sehingga organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 120–128.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources Model: State of the Art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Koesowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, A., & Lestari, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 45–56.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, S., & Hidayat, R. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 89–97.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New York: Pearson Education.
- Saputra, R., & Wahyuni, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 33–42.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja* (Edisi ke-2). Surakarta: Harapan Press.
- Tarwaka. (2021). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, M., & Hasanuddin, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 210–220.