

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH (UPTD) PUSKESMAS BATU-BATU KABUPATEN SOPPENG

Effect of Workload on Employee Performance at the Batu-Batu Health Center's Regional Technical Implementation Unit (UPTD) Soppeng Regency

Adelfi Islami¹, Uhud Darmawan Natsir², Burhanuddin³,
Romansyah Sahabuddin⁴, Agung Widhi Kurniawan⁵.

¹²³⁴⁵ Universitas Negeri Makassar / Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Makassar

Email: adelfiislami05@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how the influence of workload on the performance of employees at the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) of the Health Center Batu-Batu Soppeng Regency. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study with a sample of 35 people. Data analyzed using a simple linear regression analysis method with assistance SPSS 23 data processing to prove the hypothesis. The research results show that the workload variable has a significant level of 0.000, which is more smaller than 0.05. The coefficient value is -0.416 which shows the influence given is negative to the dependent variable. This means that H_a is accepted and H_o is rejected so it can be said that workload has a negative effect and significant to employee performance.

Keywords: Workload, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan jumlah sampel 35 orang. Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan bantuan olah data SPSS 23 untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai -0,416 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat negatif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang sangat penting untuk menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan memperhatikan kinerja pegawainya. Setiap perusahaan pasti akan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng

Adelfi Islami, Uhud Darmawan Natsir, Burhanuddin, Romansyah Sahabuddin,
Agung Widhi Kurniawan

DOI: 10.54443/sinomika.v2i1.866

terus mengembangkan dan menggerakkan pegawainya ke arah yang lebih baik untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Fahmi, (2018) kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik yang bersifat profit maupun non profit yang dihasilkan dalam suatu periode waktu. Kinerja pegawai sangatlah penting, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari setiap pegawai akan meningkatkan kinerja yang efektif sehingga mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mendukung kinerja yang efektif maka beban kerja yang diberikan kepada pegawai pun harus seimbang, yaitu tidak terlalu berlebihan. Beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kinerja pegawai sehingga juga dapat menurunkan kinerja organisasi.

Menurut Hafizi, (2020) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Semakin rendah beban kerja perawat maka semakin baik pula kinerjanya. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Hakman, Suhadi dan Nani Yuniar, 2019 yang menyatakan bahwa ada pengaruh beban kerja dengan kinerja perawat Pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari. Pada penelitian terlihat adanya kecenderungan bahwa perawat yang menilai beban kerja ringan akan memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat diinterpretasi bahwa perawat di 3 ruang perawatan Pasien Covid-19 RSUD Kota Kendari dominan memiliki beban kerja ringan.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas batu-batu merupakan instansi yang bergerak dalam bidang kesehatan yang terletak di Kabupaten Soppeng. Puskesmas Batu-batu merupakan satu-satunya puskesmas yang ada di Kecamatan Marioriawa, tepatnya di Kelurahan Batu-batu yang siap melayani masyarakat 24 jam. Bentuk pelayanan yang diberikan kepada pasien sangat berpengaruh dengan sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam instansi tersebut. Pembagian jumlah pegawai yang bekerja untuk setiap tugas juga perlu diperhatikan. UPTD Puskesmas Batu-Batu membagi 3 shift kerja yaitu shift pagi yang dimulai dari pukul 08.00-14.00, shift siang mulai pukul 14.00-20.00, dan shift malam mulai pukul 20.00-08.00.

Jumlah kunjungan pasien dalam 1 tahun yaitu tahun 2022. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total jumlah kunjungan pasien selama 1 tahun di UPTD puskesmas Batu-Batu yaitu sebanyak 9.058 kunjungan. Jumlah kunjungan pasien yang paling rendah selama 1 tahun terjadi pada bulan April dengan jumlah kunjungan 671 pasien dan jumlah kunjungan pasien paling banyak terjadi pada

bulan Desember yaitu sebanyak 846 pasien. Berdasarkan data jumlah kunjungan pasien di UPTD Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng, bisa dilihat bahwa jumlah kunjungan pasien pada puskesmas Batu-Batu rata-rata berjumlah 700-800 pasien, sedangkan Sumber Daya Manusia yang ada sangat terbatas.

Berdasarkan observasi awal, pegawai sering kewalahan dalam menangani pasien dan beberapa kali lembur dalam menyelesaikan pekerjaannya apabila jumlah kunjungan pasien meningkat, sering merasa ngantuk pada saat memasuki shift kerja, sehingga menyebabkan beban kerja dan kinerja yang kurang baik. Selain itu, jadwal kegiatan tugas kerja seringkali bertepatan dengan jadwal screening kesehatan, sehingga pegawai harus mengisi kekosongan tersebut dan jarang memiliki waktu luang untuk beristirahat. Apalagi setelah terjadinya pandemi covid-19, selain melayani pasien pegawai juga memiliki tugas tambahan dengan adanya jadwal vaksinasi kepada masyarakat, sehingga menyebabkan pekerjaan menumpuk dan menimbulkan beban kerja karena kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Puskesmas juga harus memberikan pelayanan tambahan seperti mencuci tangan, cek suhu tubuh terdahulu sebelum mendapatkan pelayanan. Pegawai seringkali mendapatkan tuntutan oleh pasien yang ngotot untuk dilayani sedangkan pasien tersebut tidak mematuhi aturan yang telah ada, seperti memakai masker dan memakai handsanitizer. Prinsip penyelenggara pelayanan kesehatan puskesmas adalah kebutuhan dan tuntutan dari pengguna jasa, pelayanan kesehatan dimana pasien mengharapkan suatu penyelesaian dari masalah kesehatannya. Oleh karena itu, puskesmas harus memberikan pelayanan medis sebagai upaya pemulihan atau penyembuhan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng”

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu hal yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika pekerja tersebut telah berhasil menyelesaikan tugasnya maka tidak ada lagi beban kerja yang ada, namun apa bila pekerja tersebut tidak bisa menyelesaikan tugas-tugasnya dapat menimbulkan beban kerja kepada pekerja tersebut. Menurut Permendagri No.12/2008 dalam Utomo, (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan menurut Bahri dkk, (2019) beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng

Adelfi Islami, Uhud Darmawan Natsir, Burhanuddin, Romansyah Sahabuddin,
Agung Widhi Kurniawan

DOI: 10.54443/sinomika.v2i1.866

Kinerja

Menurut Afandi, (2018) pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berupa angka-angka yang akan disajikan menggunakan analisis statistik yang bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari beberapa variabel, yaitu pengaruh dari variabel (X1) Beban Kerja terhadap (Y) Kinerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Batu-Batu, Kecamatan Marioriawa, Kabupaten Soppeng yang berjumlah 35 orang pegawai. Sampel yang digunakan adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan bantuan olah data SPSS 23 untuk pembuktian hipotesis.

HASIL PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Objek Penelitian

Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di UPTD Puskesmas Batu-Batu. Sebagian besar pegawai berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 14 pegawai atau 40% dari jumlah responden. Sedangkan yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 11 pegawai atau 31,43% dan yang berusia >40 tahun sebanyak 10 pegawai atau 28,57%. Sedangkan yang berusia < 20 tahun sebanyak 0 pegawai. 35 responden yang merupakan karyawan dari UPTD Puskesmas Batu-Batu yang terdiri dari 7 pegawai atau 20% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan wanita sebanyak 28 pegawai atau 80%. Responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 25 pegawai atau 71,43% dari jumlah responden. Tingkat pendidikan lainnya sebanyak 8 pegawai atau 22,86% dari jumlah responden. Sedangkan tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 pegawai atau 5,71%.

2. Hasil Uji Statistik Penelitian

a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain

1) Beban Kerja (X)

Variable X memiliki nilai minimum 40, nilai maksimum 54, dan mean 46,0571 dengan 11 item pernyataan ($46,0571 : 11 = 4,1870$) sehingga 4,1870 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,78808 dari nilai rata-rata jumlah jawaban responden.

2) Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Y memiliki nilai minimum 32 nilai maksimum 40, dan mean 36,8857 dengan 8 item pernyataan ($36,8857 : 8 = 4,6107$) sehingga 4,6107 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,27223 dari nilai rata-rata jumlah jawaban responden.

b. Hasil Uji Statistik Frekuensi Tanggapan Responden

1) Beban Kerja (X1)

Nilai rata-rata keseluruhan dari 11 pernyataan yaitu sebesar 4,1870 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

2) Kinerja Pegawai (Y)

Nilai rata-rata keseluruhan dari 8 pernyataan yaitu sebesar 4,6107 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

c. Uji Instrumen

1) Hasil Uji Validitas

Variabel beban kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $> 0,3338$) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,776	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,706	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Variabel dan setiap item pernyataan dari bebankerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten

dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

d. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Tabel 2 Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63840404
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.084
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154 ^c

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,154 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi. terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variable independent (X) dengan variable dependent (Y).

Tabel 3 Uji Linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between (Combined)	114.260	12	9.522	3.418	.006
	Group	84.274	1	84.274	30.254	.000
Beban Kerja	Linearity	29.985	11	2.726	.979	.493
	Deviation from Linearity					
Within Groups		61.283	22	2.786		
Total		175.543	34			

Sumber: Data yang diolah, 2023

Nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar $0,493 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variable beban kerja (X) dengan variable kinerja pegawai (Y). hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang baik antara variable beban kerja dengan variable kinerja pegawai.

e. Hasil Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Sederhana

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi sederhana.

Tabel 4 Model Persamaan Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	56.028	3.479		16.104	.000
Beban Kerja	-.416	.075	-.693	-5.520	.000

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng

Adelfi Islami, Uhud Darmawan Natsir, Burhanuddin, Romansyah Sahabuddin,
Agung Widhi Kurniawan

DOI: 10.54443/sinomika.v2i1.866

$$Y = 56,028 - 0,416 X + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah 56,028 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (beban kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 56,028 satuan.
- b) Koefisien regresi beban kerja (b) adalah 0,416 dan bertanda negatif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 0,416 jika nilai variabel X mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara variabel beban kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai semakin menurun.

2) Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 5 Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.464	1.66304

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel di atas terdapat angka R sebesar 0,693 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,6 - 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,480 atau 48% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja sebesar 48% sedangkan sisanya 52% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	56.028	3.479		16.10	.000
Beban Kerja	-.416	.075		-5.520	.000

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng

Adelfi Islami, Uhd Darmawan Natsir, Burhanuddin, Romansyah Sahabuddin,
Agung Widhi Kurniawan

DOI: 10.54443/sinomika.v2i1.866

beban kerja yang di alami oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja, produktivitas, kesehatan, dan moral dari karyawan. Pegawai yang memiliki beban kerja tinggi dapat memiliki efek yang merugikan bagi perusahaan secara keseluruhan, seperti kesulitan untuk fokus dalam menangani pasien, hingga keterlambatan menyelesaikan pekerjaan. Bahkan, beban kerja terkait pekerjaan dapat memengaruhi kesehatan pegawai, baik secara fisik maupun mental.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep Indikator. Zanafa Publishing.
- Bahri, S., & Wahyudi M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii/B Bangkinang Kota, 1(1).
- Fahmi, I. 2018. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hafizi M. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Di Lingkungan
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT), 1(2), 47-54.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai & Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers, Jakarta.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4), 19- 27.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. Parameter, 4(2)