

Pengaruh Beban Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Salma Salsabila

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*s09salma@gmail.com

Abstract. Employees who are responsible for their work are the characteristics of employees who have good performance. If the employee has work results that are in accordance with the targets set, then the employee can be trusted by the agency that the employee is responsible for his work. Employee performance can be affected by the tasks performed by the employee and how long the employee works in the workload. In addition to improving employee performance, employees need to have a lot of insight about the work being done and be able to make decisions quickly in work experience. The method in this study uses a quantitative method with a descriptive and verification method approach and operates calculations using SPSS 25. The data collection obtained is through interviews and questionnaires. The sampling technique in this study used probability sampling with a random sample sampling technique. Respondents in this study were 102 employees from the Regional Civil Service Agency of West Java Province. Based on the results of the study: workload and work experience affect employee performance both partially and simultaneously. So it can be concluded that there is an influence between workload and work experience on employee performance at the Regional Civil Service Agency of West Java Province.

Keywords: *Employees, employee performance, regional employment agency in West Java province.*

Abstrak. Pegawai yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya adalah ciri-ciri pegawai yang akan memiliki kinerja yang baik. Apabila pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan, maka pegawai tersebut dapat dipercaya oleh instansi bahwa pegawai tersebut bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tugas-tugas yang dikerjakan oleh pegawai dan berapa lama pegawai tersebut bekerja dalam beban kerja. Selain itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pegawai perlu memiliki banyak wawasan tentang pekerjaan yang dikerjakan dan dapat mengambil keputusan dengan cepat dalam pengalaman kerja. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan metode deskriptif dan verivikatif serta mengoperasikan perhitungan dengan menggunakan SPSS 25. Pengumpulan data yang diperoleh yakni melalui wawancara dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik random sample sampling. Responden pada penelitian ini adalah pegawai dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sebanyak 102 orang. Berdasarkan hasil penelitian: Beban kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Beban kerja dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: *Badan kepegawaian daerah provinsi jawa barat, beban kerja, kinerja pegawai, pegawai*

A. Pendahuluan

Organisasi pemerintah daerah memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan yang dapat membantu berjalannya roda pemerintahan untuk tetap berlangsung dengan baik dan stabil. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan dari pemerintah haruslah dilaksanakan dengan baik dan juga harus diimbangi dengan kinerja dari pegawai yang baik pula, sehingga organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik karena memiliki pegawai yang baik pula.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah memiliki tugas dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Mangkunegara (1) menyatakan bahwa Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ratnasari & Purba (2) menyatakan bahwa Beban kerja adalah suatu aspek pokok yang mempunyai peran yang penting dalam proses bekerja yang dimana akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku seorang pegawai disaat pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Menurut Purnawati (3) menyatakan bahwa Pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya, biasanya perusahaan lebih cenderung untuk melihat pengalaman seseorang, karena dengan pengalaman yang cukup banyak diharapkan pegawai memiliki kemampuan yang lebih besar daripada tanpa pengalaman sama sekali.

Kinerja yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat mengalami naik turun atau tidak stabil di setiap bulannya. Dengan naik turunnya kinerja di BKD Provinsi Jawa Barat ini jika terus dibiarkan, maka kedepannya tidak akan baik untuk Kinerja organisasi. Beban kerja yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat terasa berlebih menurut beberapa pegawai yang ada. Maka dari itu dibutuhkan pengalaman kerja yang baik untuk mengimbangi kinerja dan beban kerja agar dapat bekerja dengan baik di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja pada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana pengalaman kerja pada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Provinsi Barat?
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Provinsi Barat?
5. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Provinsi Barat?
6. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Provinsi Barat?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sebanyak 137 pegawai.

Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik Random Sampling dengan banyaknya sampel yaitu 102 pegawai. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara, lalu teknik analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif dan verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan Antara Beban Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai hubungan antara beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, yang diuji menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Hubungan Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hubungan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	r_s	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan	Derajat Keeratan	Koefisien Determinasi
X ₁ dan Y	0,640	25,289	1,987	Ho ditolak	Kuat	41%
X ₂ dan Y	0,864	35,937	1,987	Ho ditolak	Kuat	74,6%

Sumber: Data penelitian yang sudah diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa besarnya hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,640. Hubungan ini termasuk kategori kuat. Hasil pengujian dengan dengan statistik didapat nilai t_{hitung} (25,289) > t_{tabel} (1.987). Maka dari itu, mengindikasikan penolakan Ho yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik beban kerja, semakin baik pula kinerja pegawai. Koefisiensi determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 41%. Hal ini memberikan pengertian bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel beban kerja sebesar 41%, sedangkan sisanya 51% merupakan kontribusi variabel lain selain beban kerja.

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat pula bahwa besarnya hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,864. Hubungan ini termasuk kategori kuat. Hasil pengujian dengan dengan statistik didapat nilai t_{hitung} (35,937) > t_{tabel} (1.987). Dengan demikian mengindikasikan penolakan Ho yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisiensi determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 74,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja sebesar 74,6%, sedangkan sisanya 25,4% adalah kontribusi variabel lain selain pengalaman kerja.

Terdapat hasil pengujian beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2. Hubungan Beban Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,142	2,498		,457	,649
Beban-Kerja	,096	,164	,030	,584	,561
Pengalaman-Kerja	,799	,047	,865	17,108	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 2 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,096 dan 0,799 yang menunjukkan bahwa meningkatnya beban kerja dan pengalaman kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,096 dan 0,799.

Beban kerja dalam penelitian ini meliputi tuntutan tugas, tuntutan fisik, dan tuntutan waktu. Pengalaman kerja dalam penelitian ini meliputi lama atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Dan kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi kualitas dan kuantitas kerja.

Hasil dari penelitian terlihat bahwa setelah responden mengisi kuesioner tentang beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil wawancara dengan beberapa responden mengatakan bahwa beban kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja para pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Kinerja para pegawai akan semakin meningkat jika beban kerja dalam kondisi yang masih bisa ditangani atau dalam kondisi yang baik dan kinerja para pegawai akan semakin meningkat jika para pegawai memiliki banyak pengalaman dalam bekerja, karena semakin tinggi pengalaman kerja pegawai maka akan semakin mahir pula para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan membuat keputusan dengan tepat dan cepat. Dengan meningkatnya kinerja para pegawai akan mempengaruhi berjalan dengan baiknya sebuah organisasi kedepannya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat Beban kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dalam kondisi “dapat ditangani”. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai setuju bahwa mereka harus menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan kepada pegawai tersebut.
2. Pengalaman kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat bernilai “sangat tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai setuju bahwa mereka harus bisa membuat prioritas dalam bekerja atau para pegawai dapat mengatur waktu dengan baik agar tetap produktif dalam melaksanakan pekerjaan, karena jika pekerjaan dilaksanakan dengan baik, maka semakin lama kinerja akan meningkat.
3. Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat bernilai “sangat tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai setuju bahwa mereka harus selalu memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, karena bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan akan membantu para pegawai untuk dapat berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan.
4. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sebesar 41% sesuai dengan pengambilan keputusan koefisien, maka penelitian memiliki pengaruh yang tinggi dan kuat atau penelitian ini memberikan perubahan yang sangat tinggi.
5. Terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sebesar 86,4% sesuai dengan pengambilan keputusan koefisien, maka penelitian memiliki pengaruh yang tinggi dan kuat atau penelitian ini memberikan perubahan yang sangat tinggi.
6. Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sebesar 74,6% atau sesuai dengan pengambilan keputusan koefisien, maka penelitian memiliki pengaruh yang tinggi dan kuat atau penelitian ini memberikan perubahan yang sangat tinggi.

Acknowledge

Artikel jurnal ilmiah ini ditulis oleh Salma Salsabila berdasarkan dari hasil penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Isi dari artikel ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis untuk melakukan penelitian ini hingga selesai.

Daftar Pustaka

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2019
- [2] Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses.
- [3] Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara