

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Balai Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penyakit Bersumber Binatang Donggala, Kementerian Kesehatan RI)

Halimuddin

halimilham78@gmail.com

(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

The study aims to seek and analyze simultaneous and partial influence of workload, work environment, and discipline on employees' performance in The Research and Development Center of Animal Diseases Donggala. The sample consists of 40 employees, who selected to be the respondents of this research, based on census sampling technique. The study is causal descriptive, which is analyzed with multiple linear regressions. The results indicate that workload, work environment, and discipline simultaneously influence the performance of employees in The Research and Development center of Animal Diseases, Donggala. Partially, workload and discipline have significant influence on employees' performance in The Research and Development Center of Animal Diseases, Donggala while work environment has insignificant influence on employees' performance.

Keywords: *workload, work environment, discipline, and performance*

Upaya pengembangan sumber daya manusia pada setiap organisasi ditujukan untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia dalam berbagai macam aspek dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Kajian tentang kinerja sering dilakukan oleh peneliti sumber daya manusia, karena kajian tentang kinerja memiliki peran yang cukup besar dalam perbaikan penelitian dan sistem kerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan (program) atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi.

Kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan dipengaruhi berbagai macam faktor sumber daya manusia dan beberapa diantaranya yang akan di kaji secara lebih mendalam pada Balai Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penyakit Bersumber Binatang Donggala, Kementerian Kesehatan RI yang menjadi lokus dalam penelitian ini adalah faktor beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Secara umum, istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada pegawai untuk diselesaikan (Wefald, et.al., 2008:16). Sementara Grounewegen dalam Gunawan (2007:11) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja seseorang menurut Mangkunegara (2003:4) sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya. Lebih lanjut, Mangkunegara (2003:4-5) mengemukakan bahwa beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi, yaitu: Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Mangkunegara (2003:5-7) beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak pada terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah pegawai

lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah pegawai yang diperkirakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi pegawai. Akhirnya pegawai pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Beban kerja pada Balai Litbang P2B2 Donggala adalah besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Pada penelitian ini, beban kerja menggunakan dimensi mengacu kepada pendapat Tarwaka (2011:131) yang menyatakan ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi (kinerja pegawai) diantaranya adalah beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Melihat pada visi, misi, tugas pokok dan fungsi Balai Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penyakit Bersumber Binatang Donggala (Balai Litbang P2B2 Donggala), Kementerian Kesehatan RI maka dapat dilihat fenomena bahwa dalam pengelolaan organisasi memiliki tantangan yang cukup berat. Sehingga dengan kondisi tersebut diperlukan kinerja pegawai yang dapat memenuhi tujuan organisasi. Setelah melakukan observasi pada Balai Litbang P2B2 Donggala dapat diperoleh gambaran kondisi riil mengenai beban kerja pegawai diantaranya secara psikologis banyak pegawai nampak mengalami kelelahan fisik maupun non fisik akibat beratnya beban kerja sehingga kondisi ini memberikan dampak pada keadaan mental dan psikologis pegawai yang cenderung melemah sebagai akibat dari beban kerja yang berat hingga diperlukan dorongan dari atasan agar beban kerja tersebut tidak sampai melemahkan semangat kerja pegawai.

Sesuai dengan hasil observasi pada Balai Litbang P2B2 Donggala, terlihat pula

sebuah kondisi riil bahwa kelelahan fisik maupun non fisik disebabkan karena tingginya beban kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai. Kondisi ini terjadi disebabkan karena volume tugas yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada, sehingga keterbatasan jumlah pegawai memberikan dampak pada tingginya beban kerja pegawai karena pegawai melaksanakan tugas tidak hanya sebatas pada tupoksinya saja. Sebagai bukti pada Balai Litbang P2B2 Donggala terdapat beberapa orang pegawai yang memiliki rangkap jabatan sehingga memberikan konsekuensi terhadap kinerjanya, dimana pegawai yang merangkap jabatan atau melaksanakan tugas tambahan diluar dari tupoksinya cenderung kurang efisien dan efektif dalam bekerja sehingga kondisi ini harus segera diatasi.

Selain dipengaruhi oleh beban kerja, faktor lain yang dinilai turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2008:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu membuat pegawai betah untuk bekerja sehingga dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang digambarkan tersebut di atas, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto (2009:131) yang mengemukakan terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana suatu kegiatan dilaksanakan, yaitu perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (*non physical working environment*) dan lingkungan tempat kerja (*physical working environment*).

Lingkungan kerja pada Balai Litbang P2B2 Donggala adalah segala sesuatu yang ada di sekitar di lingkungan kantor yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas, dimana lingkungan kerja yang baik sangat menunjang keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pada penelitian ini, lingkungan kerja menggunakan dimensi mengacu pada pendapat Anoraga (2005:44) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik untuk mendukung kinerja pegawai, diantaranya memiliki fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik), dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) yang baik.

Sesuai dengan hasil observasi di Balai Litbang P2B2 Donggala, terlihat sebuah kondisi riil bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini masih sangat jauh terasa dari apa yang diinginkan mulai dari fasilitas yang masih sangat terbatas di beberapa ruang atau tempat-tempat lainnya, misalkan layanan internet yang belum dapat di akses di sebagian tempat dan ruang guna untuk menunjang kelancaran tugas-tugas yang ada karena belum tersedianya jaringan hotspot. Hal ini menggambarkan bahwa fasilitas perlengkapan Balai Litbang P2B2 Donggala belum memadai. Sedangkan untuk suasana kerja dan lingkungan tempat kerja sudah relatif sesuai dengan yang diinginkan. Kekurangan fasilitas perlengkapan pada Balai Litbang P2B2 Donggala harus segera di atasi karena lingkungan kerja turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Disamping beban kerja dan lingkungan kerja, disiplin kerja dalam sebuah organisasi turut pula menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seseorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa adanya

pengawasan dari atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran dan tanggung jawab tanpa ada rasa paksaan.

Pegawai negeri sipil hendaknya menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan di dalam suatu instansi atau lembaga dimana ia bekerja, agar visi, misi dan tujuan instansi dapat terwujud sebagaimana mestinya. Disiplin kerja pada Balai Litbang P2B2 Donggala adalah bentuk ketaatan dari perilaku pegawai dalam mematuhi segala ketentuan ataupun peraturan yang berlaku berkaitan dengan pekerjaannya atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan. Pada penelitian ini, disiplin kerja akan diukur dengan dimensi mengacu pada pendapat Soetrisno (2002:94) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dibagi kedalam 3 (tiga) bentuk disiplin yaitu disiplin waktu, disiplin moral dan disiplin administrasi.

Sesuai dengan hasil observasi pada Balai Litbang P2B2 Donggala, terlihat sebuah kondisi riil bahwa masih banyak juga pegawai yang sering mangkir atau lambat datang ke kantor tanpa alasan yang jelas. Hal ini menggambarkan rendahnya disiplin waktu dan disiplin moral pegawai. Selanjutnya pemenuhan salah satu syarat administrasi pegawai adalah melakukan atau memberi paraf pada absensi, hal tersebut terkadang hanya dipandang sebelah mata sehingga yang ada pegawai berlomba-lomba untuk memenuhi absensi dan semakin cepat pula meninggalkan kantor. Secara administrasi hal tersebut sudah memenuhi syarat akan tetapi dari sisi waktu dan moral sebagai seorang pegawai sangatlah tidak dibenarkan dan perlu diberikan sanksi-sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Realitas ini menandakan indiscipliner waktu dan moral masih banyak terjadi pada diri pegawai di Balai Litbang P2B2 Donggala dimana mereka

beranggapan untuk mengutamakan kehadiran dulu daripada waktu untuk bekerja menyelesaikan pekerjaan, pulang lebih awal adalah hal yang sudah biasa dilakukan bagi sebagian pegawai. Keadaan ini harus segera di atasi karena sikap indisipliner pegawai dapat memberikan implikasi pada kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Peneliti tertarik untuk mengkaji kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala. Mengapa kinerja pegawai menjadi daya tarik untuk diteliti, karena dengan pengukuran kinerja yang baik akan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perbaikan kinerja pegawai. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam sebuah organisasi akan dirancang sendiri oleh pegawai dengan sepengetahuan pimpinan. Dengan demikian para pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala dapat mengukur kemampuannya kemudian dikombinasikan dengan pekerjaannya sehingga akan melahirkan kinerja yang lebih baik. Bukan berarti akan terjadi minimalisasi target pekerjaan.

Peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala ?

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kausalitas, metode deskriptif adalah suatu metode untuk meneliti status kelompok sebagai objek, suatu kondisi pada sistem pemikiran, atau suatu peristiwa

pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat dekripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena. Selain itu penelitian ini menggabungkan pendekatan deskriptif dengan pendekatan kausalitas, yaitu jenis pendekatan yang menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat/dependen.

Penelitian *deskriptif kausalitas* menurut (Sugiyono, 2007:11), adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Pada penelitian *deskriptif kausalitas*, peneliti menjelaskan pengaruh antara variabel *independen* (bebas) dengan variabel *dependen* (terikat) dengan melakukan pengukuran sesaat melalui pengujian hipotesis.

Metode penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa, melalui metode ini diharapkan mampu mengkaji masalah secara mendalam sehingga dapat diperoleh penjelasan yang bermakna tentang pengaruh signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Balai Litbang P2B2 Donggala.

Berkaitan dengan konteks penelitian ini, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Balai Litbang P2B2 Donggala, dengan rincian jumlah pegawai sampai dengan 31 April 2015 adalah sebanyak 40 orang (Sumber Data: Sub Bagian Kepegawaian, Mei 2015).

Mengingat jumlah populasi penelitian pada Balai Litbang P2B2 Donggala relatif terbatas, maka atas pertimbangan untuk menjaga kerepresentatifan hasil penelitian, peneliti memutuskan untuk menetapkan keseluruhan populasi penelitian sebagai sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh (*sensus*) yaitu teknik sampel yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2009:76).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) selanjutnya untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel tergantung (Y). Merujuk Sugiyono (2007:215) formulasi analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Dimana:

- Y = Variabel *dependen*
- X_1, X_2, X_n = Variabel *Independen*
- β_0 = Koefisien regresi
- $\beta_1, \beta_2, \beta_n$ = Koefisien regresi parsial
- e = *error*

Jika model analisis regresi berganda di atas dimasukkan dalam penelitian ini maka persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- β_0 = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi
- X_1 = Beban Kerja
- X_2 = Lingkungan Kerja
- X_3 = Disiplin Kerja
- e = Error

Uji Statistik F digunakan untuk menguji hipotesis pertama atau analisis secara simultan dengan menguji *goodness of fit test* yang menunjukkan variasi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap dependen dilakukan dengan melihat nilai sig. dari F rasio seluruh variabel independen pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Kesimpulan diterima atau ditolakanya H_0 dan H_1 sebagai pembuktian adalah:

- a. Jika nilai F-hitung $>$ F-tabel atau nilai sig F $<$ $\alpha 0,05$, maka variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai F-hitung $<$ F-tabel atau nilai sig F $>$ $\alpha 0,05$, maka variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Uji statistik t digunakan untuk menguji hipotesis kedua, ketiga dan keempat dengan menggunakan analisis secara parsial. Alat uji yang digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh terhadap variabel independen dengan melihat nilai sig. dari t rasio masing-masing variabel independen pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Kesimpulan diterima atau ditolakanya H_0 dan H_1 sebagai pembuktiannya adalah:

- a. Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel atau nilai sig t $<$ $\alpha 0,05$, maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai t-hitung $<$ t-tabel atau nilai sig t $>$ $\alpha 0,05$, maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada hasil analisis Regresi Linear Berganda, maka diperoleh intisari hasil-hasil penelitian dari tanggapan 40 orang responden penelitian sehubungan dengan dugaan pengaruh variabel beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Litbang P2B2 Donggala, dengan rincian seperti terlihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala

No.	Variabel <i>Independen</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t-hitung	Sig-t	α
		B	<i>Std. Error</i>	Beta			
1.	Constanta	0,447	0,480		0,931	0,358	0,05
2.	Beban Kerja (X_1)	0,281	0,073	0,411	3,864	0,001	0,05
3.	Lingkungan Kerja (X_2)	0,174	0,142	0,169	1,225	0,228	0,05
4.	Disiplin Kerja (X_3)	0,448	0,129	0,462	3,460	0,001	0,05
<i>R-Squared</i> (R^2) = 0,635					F-hitung = 20,881		
<i>Adj.R-Squared</i> (R^2) = 0,605					Sig-F = 0,000		
<i>Multiple R</i> = 0,797					α = 0,05		

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dalam Tabel 1 tersebut di atas, bila dikonversikan ke dalam model persamaan Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini, maka dapat dibuat suatu bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,447 + 0,281 X_1 + 0,174 X_2 + 0,448 X_3$$

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas, menunjukkan bahwa semua variabel *independen* (beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja) yang dianalisis dalam penelitian ini memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.

Besarnya pengaruh variabel *independen* (beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala ditunjukkan oleh nilai koefisien penyesuaian determinasi ganda (*Adj.R-Squared* (R^2)) sebesar 0,605. Nilai ini memberikan makna bahwa ketiga variabel *independen* (beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja) dalam penelitian ini, mempunyai pengaruh sebesar 60,5% terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala, sedangkan selebihnya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model (e) dalam penelitian ini. Artinya ada variabel lain seperti pendidikan, pelatihan, etos kerja, budaya kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kompensasi, komitmen organisasi, dan tipe kepemimpinan atasan dalam organisasi yang tidak diteliti, ikut

memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.

Kemudian besarnya hubungan variabel *independen* (beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (*Multiple-R*) sebesar 0,797. Nilai ini memberikan makna bahwa hubungan (korelasi), ketiga variabel *independen* (beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja), dalam penelitian ini sebesar 79,7% terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan Beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.

Nilai F-hitung sebesar 20,881 > F-tabel sebesar 2,44 atau nilai Sig-F sebesar 0,000 < nilai α sebesar 0,05, memberikan arti bahwa seluruh variabel *independen* (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y), dengan kata lain beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.

Hasil Uji Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

Hipotesis kedua, ketiga dan keempat dalam penelitian ini menyatakan beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala. Untuk menguji hipotesis kedua, ketiga dan keempat dalam penelitian ini, secara parsial kebermaknaan setiap variabel *independen* (beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja), dapat dilihat pada nilai koefisien regresi dan nilai Sig-t setiap variabel *independen* (beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel *dependen* (kinerja pegawai) pada Balai Litbang P2B2 Donggala.

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) masing-masing sebesar 0,281; 0,174; dan 0,448 memberikan arti bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap perubahan kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.

Nilai t-hitung variabel beban kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_3) sebesar 3,864 dan 3,460 > nilai t-tabel sebesar 2,021 atau nilai Sig-t sebesar 0,000 dan 0,001 < nilai α sebesar 0,05 di tingkat kepercayaan 95%. Hal ini memberikan makna secara parsial variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (bermakna), terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala. Sedangkan nilai t-hitung variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1,225 < nilai t-tabel sebesar 2,021 atau nilai Sig-t sebesar 0,228 > α sebesar 0,05 di tingkat kepercayaan 95%. Hal ini memberikan makna secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan (bermakna), terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Litbang P2B2 Donggala

Beban kerja (X_1), adalah besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Dalam penelitian ini beban kerja akan diukur dengan dimensi mengacu kepada pendapat yang dikemukakan Tarwaka (2011:131) yang menyatakan ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi (kinerja pegawai) diantaranya adalah beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Sedangkan Lingkungan kerja (X_2), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar Balai Litbang P2B2 Donggala yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas, dimana lingkungan kerja yang baik akan sangat menunjang keberhasilan pegawai Balai Litbang P2B2 Donggala dalam menjalankan tugas memberikan pelayanan publik di bidang penelitian dan pengembangan kesehatan yang bertujuan untuk memberikan masukan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pengetahuan lain yang diperlukan untuk menunjang pembangunan kesehatan dalam rangka mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Dalam penelitian ini lingkungan kerja akan diukur dengan dimensi mengacu kepada pendapat yang dikemukakan Anoraga (2005:44) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik untuk mendukung pekerjaan adalah lingkungan yang memiliki fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik), dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik).

Sementara Disiplin kerja (X_3), adalah bentuk ketaatan dari perilaku seorang pegawai dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan pada

Balai Litbang P2B2 Donggala atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan. Dalam penelitian ini disiplin kerja akan diukur dengan dimensi mengacu kepada pendapat yang dikemukakan Soetrisno (2002:94) yang menyatakan disiplin kerja dapat dibagi kedalam 3 (tiga) bentuk disiplin yaitu disiplin waktu, disiplin moral dan disiplin administrasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) merupakan dimensi dari beban kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala, dimana jika pegawai sering mempunyai waktu luang untuk bisa merencanakan, melaksanakan dan memonitoring seluruh program dan hasil kerja agar sesuai dengan standar jumlah waktu yang tersedia sebagai bahan evaluasi dalam menilai keberhasilan kerja, maka kondisi ini akan memberikan dorongan pada peningkatan kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adanya fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik) dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) yang memadai dan kondusif pada Balai Litbang P2B2 Donggala memberikan dorongan terhadap peningkatan kinerja pegawai Balai Litbang P2B2 Donggala, dimana lingkungan kerja yang memadai dan kondusif mempengaruhi diri pegawai untuk dapat menjalankan tugas yang dibebankan pimpinan (atasan) kepadanya sesuai dengan TUPOKSInya dengan baik, dikarenakan lingkungan kerja yang baik menunjang keberhasilan pegawai Balai Litbang P2B2 Donggala dalam menjalankan tugas-tugasnya di kantor. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002:183) yang mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya disiplin waktu, administratif dan moral turut pula memberikan dorongan pada peningkatan kinerja pegawai Balai Litbang P2B2 Donggala. Hal ini yang menyebabkan sehingga dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala. Cukup realistis bila dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala, mengingat tugas-tugas kantor dapat berjalan dengan prima bila salah satunya ditunjang dengan kedisiplinan kerja pegawai. Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dari perilaku seorang pegawai dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan pada Balai Litbang P2B2 Donggala atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan. Mengingat disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan pegawai dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya maka terdapat keinsafan pegawai didalamnya untuk melaksanakan tugas dengan baik tanpa adanya unsur paksaan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala. Hal ini dapat dimaknai bahwa ada peranan penting dari beban kerja pada Balai Litbang P2B2 Donggala terhadap peningkatan kinerja pegawai, dimana seringkali pegawai mempunyai waktu luang untuk bisa merencanakan, melaksanakan dan memonitoring seluruh program dan hasil kerja sesuai dengan standar jumlah waktu yang tersedia maka hal ini akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, jika pegawai kadang-kadang atau hampir tidak

mempunyai waktu luang untuk bisa merencanakan, melaksanakan dan memonitoring seluruh program dan hasil kerjanya sesuai dengan standar jumlah waktu yang tersedia sebagai bahan evaluasi dalam menilai keberhasilan kerja, maka kondisi ini akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Sesuai dengan hasil penelitian, diketahui bahwa beban waktu (*time load*) adalah merupakan dimensi dari beban kerja yang paling penting mempengaruhi kinerja pegawai Balai Litbang P2B2 Donggala dimana pegawai hampir tidak mempunyai waktu luang untuk memonitoring hasil kerjanya agar sesuai dengan standar jumlah waktu yang tersedia, sebagai bahan evaluasi dalam menilai keberhasilan kerjanya. Hal ini disebabkan karena sesuai dengan realita di lapangan terlihat bahwa pegawai Balai Litbang P2B2 Donggala hampir tidak mempunyai waktu luang untuk memonitoring hasil kerja agar sesuai dengan standar jumlah waktu yang tersedia, sebagai bahan evaluasi dalam menilai keberhasilan kerja mereka.

Disisi lain, terlihat pula bahwa pegawai Balai Litbang P2B2 Donggala sering mengalami kelelahan fisik maupun non fisik karena tingginya beban kerja yang harus diselesaikan. Sebagai bukti ada beberapa orang pegawai yang memiliki rangkap jabatan sehingga memberikan konsekuensi terhadap kinerjanya, dimana pegawai yang melaksanakan tugas tambahan diluar dari tupoksinya tersebut cenderung kurang efisien dan efektif dalam bekerja sehingga kondisi ini harus segera diatasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala. Hal ini dapat dimaknai bahwa dukungan dari lingkungan kerja pada Balai Litbang P2B2 Donggala tidak berpengaruh signifikan terhadap

peningkatan kinerja pegawai, disebabkan karena fasilitas perlengkapan kerja pada Balai Litbang P2B2 Donggala yang ada saat ini sudah memadai serta didukung pula dengan suasana kerja dan lingkungan tempat kerja pada Balai Litbang P2B2 Donggala yang terlihat sudah kondusif sehingga lingkungan kerja bukan merupakan variabel yang dinilai penting memberikan dorongan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.

Fasilitas perlengkapan sebagai bagian dari lingkungan kerja pada Balai Litbang P2B2 Donggala yang dinilai telah memadai, diantaranya adalah tersedia fasilitas alat kerja, tersedia fasilitas perlengkapan dan tersedia fasilitas sosial. Suasana kerja (lingkungan non fisik) yang dinilai telah kondusif mendorong pegawai didalam meningkatkan kinerja melaksanakan tugas-tugas pokoknya di kantor sesuai dengan bidang TUPOKSInya masing-masing, diantaranya adalah adanya pembagian tugas, adanya penyusunan struktur organisasi dan adanya kerjasama dalam menjalankan tugas. Sedangkan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) yang juga dinilai telah memiliki peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala, diantaranya adalah kondisi kantor yang sesuai dengan keinginan pegawai, kebersihan kantor yang senantiasa terjaga, perlengkapan kantor yang terjaga kebersihannya, penerangan kantor yang mendukung pekerjaan pegawai, ruangan tempat kerja yang memiliki pertukaran udara yang baik, pegawai pada saat-saat tertentu bisa mendengarkan musik untuk mengurangi ketegangan kerja dan penataan ruangan kantor yang mendukung pekerjaan pegawai.

Sesuai dengan hasil penelitian, diketahui bahwa fasilitas perlengkapan adalah dimensi dari lingkungan kerja yang paling penting mempengaruhi kinerja pegawai Balai Litbang P2B2 Donggala dimana fasilitas alat kerja dalam ruangan pelayanan di unit kerja seperti jaringan internet yang digunakan saat ini sudah memadai sehingga dapat menunjang kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-

tugasnya sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Hal ini disebabkan karena fasilitas alat kerja yang digunakan dalam ruangan pelayanan di unit kerja yang ada seperti jaringan internet sudah memadai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala. Hal ini memberikan makna adanya dukungan dari disiplin kerja pada Balai Litbang P2B2 Donggala terhadap peningkatan kinerja pegawai, dimana dukungan tersebut bersumber dari disiplin waktu, administratif dan moral.

Disiplin waktu sebagai bagian dari disiplin kerja pada Balai Litbang P2B2 Donggala yang dinilai memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah tidak tepat waktu masuk kantor tanpa alasan mendapat teguran, tidak masuk kantor tanpa alasan mendapat sanksi, memperhatikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu kerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan disiplin administratif sebagai bagian dari disiplin kerja pada Balai Litbang P2B2 Donggala yang dinilai memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah pelanggaran yang dilakukan mendapat hukuman/sanksi, penyusunan rencana kerja, memiliki arsip tersendiri atas tugas, mekanisme kerja perlu diatur, dan pegawai berprestasi diberikan penghargaan. Sementara disiplin moral sebagai bagian dari disiplin kerja pada Balai Litbang P2B2 Donggala yang dinilai memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah hukuman/ sanksi disesuaikan dengan pelanggaran, taat terhadap aturan, mengakui kesalahan, lingkungan kerja menuntut sifat kejujuran, dan mampu bekerjasama.

Sesuai dengan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin administratif adalah dimensi dari disiplin kerja yang paling penting mempengaruhi kinerja pegawai Balai Litbang P2B2 Donggala dimana menurut pegawai, mekanisme kerja perlu diatur agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan sehingga mereka dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Realita ini memberi arti bahwa masalah disiplin kerja merupakan hal mendasar yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sesuai dengan tupoksi dari bidang kerjanya masing-masing. Disiplin kerja dalam penelitian ini yang dinilai memiliki peranan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala, berkaitan dengan disiplin waktu, administrasi dan moral.

Disiplin kerja menjadi syarat mutlak untuk kemajuan organisasi, Penegakan disiplin tidak dapat semata-mata kepada pegawai saja, pada Balai Litbang P2B2 Donggala mempunyai semacam pola pembinaan disiplin para pegawai yang dapat berupa menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan pegawai baik pada waktu apel pagi, memberikan arahan bagi pegawai, dan kegiatan pekerjaan sehari-hari, menciptakan dan memberi sanksi bagi pelanggar disiplin dan melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan yang terus menerus.

Disiplin kerja untuk mendorong pegawai berperilaku secara bijaksana di tempat kerja, di mana menjadi bijaksana didefinisikan taat kepada peraturan dan keputusan. Pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin dari suatu peraturan yang telah dibuat biasanya sukar dilaksanakan, bila tidak ada semacam sanksi bagi para pelanggarnya. Sanksi yang sudah ditetapkan ini juga akan efektif, bila benar-benar dapat dilaksanakan tepat sasaran. Disiplin kerja

secara parsial mendorong pula peningkatan kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala, dimana disiplin kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Bebab kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.

Rekomendasi

1. Harus ada penekanan perhatian dari pimpinan Balai Litbang P2B2 Donggala untuk memperhatikan masalah beban usaha mental dari beban kerja pegawai sehingga aktivitas pekerjaan pegawai yang dinilai sangat kompleks tidak menimbulkan kondisi yang memberikan dampak buruk terhadap kinerja pegawai.
2. Harus ada penekanan perhatian dari pimpinan Balai Litbang P2B2 Donggala untuk memperhatikan masalah lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) pada lingkungan kerja yang ada sehingga kondisi kantor yang ada saat ini sesuai dengan keinginan pegawai dan tidak memberikan dampak buruk pada kinerja pegawai.
3. Harus ada penekanan perhatian dari pimpinan Balai Litbang P2B2 Donggala untuk memperhatikan masalah disiplin moral dalam disiplin kerja pegawai sehingga pemberian hukuman/sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan

dengan tegas disesuaikan dengan jenis pelanggarannya dan kondisi ini tidak memberikan dampak buruk terhadap kinerja pegawai.

4. Pada peneliti-peneliti berikutnya yang memiliki ketertarikan untuk mengadakan riset serupa, diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengutarakan banyak terima kasih yang setinggi-tingginya dan setulus-tulusnya kepada yang terhormat Bapak Dr. Idris Azis, S.E., M.Hum., dan Dr. H. Saharuddin Kaseng, S.E., M.Si., yang telah banyak mencurahkan perhatian, bimbingan dan arahan kepada penulis sejak perencanaan penelitian sampai penulisan artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Pandji, 2005. *Psikologi Dalam Perusahaan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gunawan, 2007. Analisis Beban Kerja Perawat dengan Time and Motion Study Berdasarkan Kompetensi Perawat, *Tesis* tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mangkuprawiranegara, S., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, CV. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, 2005. *Analisis Jabatan*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito, Alex S., 2008. *Manajemen Personalia*, CV. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sarwoto, 2009. *Dasar-Dasar Organisasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Soetrisno, PH., 2002. *Kapita Selekta Ekeonomi*, Edisi Kedua, Andi Offset, Yogyakarta.

- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- , 2009. *Stastitika Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Tarwaka, 2011. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Wefald, M.R.S., Savastano, T.C., and Downey, R.G., 2008. *A Structural Model Of Workload, Job Attitudes, Stress, and Turnover Intentions*, diakses tanggal 15 Maret 2015 dari <http://www.midwestacademy.org>.