

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak

Suprianto¹, Rana Paundanan², Sitti Hardiyanti Arhas³

¹Universitas Borneo Tarakan

^{2,3}Universitas Negeri Makassar

Email: antosaidm@gmail.com

ABSTRACT

Sumber daya manusia merupakan asset yang harus terus menerus diperhatikan sehingga diperoleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan pengaruh antarvariabel. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 pegawai. Responden sebanyak 38 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi serta untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori tinggi. Kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil analisis uji korelasi *product moment* dinyatakan ada pengaruh positif dan signifikan

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan lembaga atau organisasi yang umumnya dimiliki oleh pemerintah yang menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Keberadaan suatu instansi pemerintah tidak terlepas dari unsur sumber daya yang ada di dalam instansi. Salah satu sumber daya pendukung utama jalannya suatu instansi yaitu sumber daya manusia (Darwis, Amelia, and Arhas 2019; Takdir et al. 2021). Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *human resource* sehingga sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan pegawai. Menurut Werther dan Davis sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi” (Sutrisno 2016). Sumber daya manusia bukan hanya dalam artian manusianya secara fisik melainkan pada kemampuan atau bakat, kompetensi, ide, produktivitas serta kinerja yang dimiliki. Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan pula sumber daya manusia yang professional (Jamaluddin et al. 2017).

Sumber daya manusia di instansi pemerintah terdiri dari pegawai tetap yang dikenal dengan istilah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pegawai tidak tetap atau yang biasa dikenal dengan istilah pegawai honorer. Sebelumnya perekrutan tenaga honorer di instansi pemerintah dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat (3) yaitu bahwa “disamping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”. Kemudian di dalam penjelasannya dinyatakan bahwa yang dimaksud pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan

yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi yang optimal sudah selayaknya setiap instansi mampu untuk memberikan perhatian terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan pegawai, hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya arti pegawai bagi suatu instansi (Arhas and Suprianto 2019; Niswaty et al. 2021). Persoalan yang sering terjadi pada suatu instansi yang berkaitan dengan pegawai adalah terjadinya penurunan kinerja pegawai yang dapat mengakibatkan hasil kerja pegawai tidak optimal (Niswaty and Akib 2013; Sari et al. 2020). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pengamatan awal peneliti pada saat melaksanakan kegiatan program magang perkantoran dan juga pendapat dari Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kominfo Sulsel maka diperoleh gambaran bahwa adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja nyata yang dihasilkan oleh setiap pegawai tenaga kontrak. Hal ini ditandai dengan seringnya beberapa pegawai tenaga kontrak tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan seperti sering terlambat, absen dari pekerjaan juga seringkali hasil kerja pegawai tidak maksimal dan tidak selesai tepat waktu.

Tentunya penurunan kinerja tidak terjadi begitu saja ada faktor-faktor yang dapat menyebabkan sehingga terjadi demikian. Penyebab penurunan kinerja salah satunya adalah beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pekerja (Dhania 2010). Beban kerja merupakan sejumlah tuntutan tugas atau pekerjaan yang didapatkan seseorang dari instansi tempat berkerja yang kemudian harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang baik adalah yang sesuai dengan kemampuan pekerja. Apabila beban kerja yang diberikan berlebihan maka akan berdampak pada inefisiensi kerja sehingga kinerja pegawai tidak akan maksimal. Sebagaimana pada pengamatan awal dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap objek penelitian dapat diasumsikan bahwa beban kerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Sulawesi Selatan bisa dikatakan cukup tinggi. Hal ini berdasarkan pernyataan beberapa pegawai tenaga kontrak yaitu bahwa pegawai seringkali harus lembur ataupun membawa pulang pekerjaan pegawai yang belum selesai di kantor untuk kemudian lanjut dikerjakan di rumah. Selain itu masih adanya pembagian kerja dan penempatan pegawai yang belum merata dimana ada sub bagian tertentu yang jumlah pekerjaannya cukup padat sementara pegawainya sedikit dan ada yang jumlah pekerjaannya hanya sedikit sementara jumlah pegawainya lebih banyak. Hal ini menyebabkan tidak terpenuhinya target pekerjaan yang harus diselesaikan.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian bivariat yang dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan. Analisis bivariat adalah metode statistik yang meneliti bagaimana dua hal yang berbeda saling terkait. Analisis bivariat bertujuan untuk menentukan apakah ada pengaruh antara dua variabel dan, jika demikian, seberapa kuat dan ke arah mana pengaruh tersebut. Ini adalah teknik yang berguna untuk menentukan bagaimana dua variabel terhubung dan menemukan tren dan pola dalam data. Mengenali data bivariat merupakan prasyarat untuk analisis. Biasanya, X dan Y adalah dua ukuran yang disertakan. Data bivariat dapat dipahami sebagai pasangan (X, Y).

Penelitian ini pada dasarnya akan mengkaji hipotesis dan mengadakan interpretasi tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengukur penelitian ini, maka digunakan angket berskala likert yang diisi oleh responden sesuai dengan indikator variabel.

Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 pegawai tenaga kontrak. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2016:80). Penentuan pengambilan sampel menggunakan pedoman dari Krejcie dan Morgan, sehingga sampel yang dipilih sebanyak 38 responden

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui pengamatan (observasi), angket (kuesioner) dan dokumentasi. Rancangan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan analisis statistik deskriptif dan rancangan analisis statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data yang disajikan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari hasil analisis statistik deskriptif yaitu persentase, rata-rata dan standar deviasi serta hasil analisis statistik inferensial melalui uji regresi linear sederhana dan uji korelasi product moment yang telah diberikan kepada 38 responden yang bertujuan untuk mengetahui gambaran beban kerja dan kinerja pegawai tenaga kontrak serta pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan, dijabarkan sebagai berikut:

Beban Kerja

Variabel beban kerja (X) diukur menggunakan kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang berkaitan dengan variabel beban kerja. Variabel beban kerja diukur menggunakan empat indikator yaitu: (1) Tugas yang bersifat fisik; (2) Tugas yang bersifat mental; (3) Waktu kerja dan waktu istirahat; (4) Pelimpahan tugas dan wewenang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Data Per Indikator Variabel Beban Kerja (X)

No	Indikator	n	N	%	Kategori
1	Tugas yang bersifat fisik	638	760	83,95	Sangat tinggi
2	Tugas yang bersifat mental	855	1140	75,00	Tinggi
3	Waktu kerja dan waktu istirahat	662	950	69,68	Tinggi
4	Pelimpahan tugas dan wewenang	656	950	69,05	Tinggi
Jumlah		2811	3800	73,97	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Angket 2021

Berdasarkan hasil pengelolaan data menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam mengukur bagaimana gambaran beban kerja pegawai tenaga kontrak pada kantor Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan, dimana untuk indikator tugas yang bersifat fisik berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 83,95%. Selanjutnya indikator tugas yang bersifat mental berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase 75,00%. Indikator waktu kerja dan waktu istirahat berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase 69,68%. Terakhir untuk indikator pelimpahan tugas dan wewenang berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase 69,05%. Dapat diketahui bahwa gambaran persentase beban kerja pegawai tenaga kontrak pada Kantor Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase 73,97%. Dilihat dari hasil pengukuran karakteristik beban kerja melalui indikatornya menunjukkan bahwa semua indikator mendukung kualitas variabel tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Kantor Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan bahwa tingkat kesibukan pegawai tenaga kontrak cukup tinggi dikarenakan jumlah tanggungjawab atau pekerjaan yang diberikan pada masing-masing pegawai tenaga kontrak termasuk banyak. Selanjutnya Untuk hasil analisis rata-rata atau mean serta standar deviasi dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Analisis Rata-Rata Dan Standar Deviasi Beban Kerja (X)

N	38
Valid	
Missing	0
Mean	73,9737
Median	76,0000
Mode	76,00
Std. Deviation	8,12898
Minimum	53,00
Maximum	87,00
Sum	2811,00

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS.20

Berdasarkan hasil analisis rata-rata dan standar deviasi pada variabel beban kerja (X) pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang diperoleh dari skor jawaban reponden sebesar 73,97 dan apabila dicocokkan dengan standar pengukuran yang ada pada bab III maka rata-rata 73,97 berada pada kategori tinggi dengan standar deviasi 8,128. Perolehan data tersebut ditinjau dari indikator tugas yang bersifat fisik, tugas yang bersifat mental, waktu kerja dan waktu istirahat serta pelimpahan tugas dan wewenang.

Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai diukur menggunakan kategori sangat baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil angket penelitian dengan variabel kinerja pegawai (Y). Pada variabel kinerja pegawai yang menjadi indikator terdiri dari enam yaitu: (1) Kerjasama; (2) Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi; (3) Pengetahuan tentang pekerjaan; (4) Kualitas kerja; (5) Inisiatif dan pemecahan masalah; (6) Tanggungjawab. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Analisis Data Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	n	N	%	Kategori
1	Kerjasama	493	570	86,49	Sangat Baik
2	Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi	476	570	83,51	Sangat Baik
3	Pengetahuan tentang pekerjaan	436	570	76,49	Baik
4	Kualitas kerja	571	760	75,13	Baik
5	Inisiatif dan pemecahan masalah	414	570	72,63	Baik
6	Tanggungjawab	537	760	70,66	Baik
Jumlah		2927	3800	77,03	Baik

Sumber : Hasil Olah Angket 2021

Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan, dimana untuk indikator kerjasama berada pada persentase tertinggi sebesar 86,49% dan berada

pada kategori sangat baik. Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi juga berada pada kategori sangat baik dengan persentase 83,51%. Pengetahuan tentang pekerjaan berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 76,49%. Kualitas kerja berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 75,13%. Inisiatif dan pemecahan masalah berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 72,63%. Tanggungjawab berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 70,66%. Sehingga dapat diketahui bahwa gambaran kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 77,03%. Dapat dilihat dari hasil pengukuran karakteristik kinerja pegawai melalui indikatornya menunjukkan bahwa semua indikator mendukung kualitas variabel tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Kantor Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat bahwa walaupun jumlah pekerjaan yang dilakukan pegawai tenaga kontrak termasuk dalam jumlah yang banyak akan tetapi pegawai tetap berusaha dan bertanggungjawab mengerjakan pekerjaan yang diberikan sehingga menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Selain itu hubungan kerjasama antar para pegawai dan atasan juga tergolong baik. Adapun hasil analisis rata-rata dan standar deviasi variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4. Hasil Analisis Rata-Rata Dan Standaar Deviasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

N	38
Valid	
Missing	0
Mean	77,0263
Median	76,5000
Mode	74,00 ^a
Std. Deviation	7,25775
Minimum	64,00
Maximum	92,00
Sum	2927,00

Berdasarkan hasil analisis rata-rata dan standar deviasi pada variabel kinerja pegawai (Y) pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang diperoleh dari skor jawaban reponden sebesar 77,03 dan apabila dicocokkan dengan standar pengukuran yang ada pada bab III maka rata-rata 77,03 berada pada kategori tinggi dengan standar deviasi 7,257. Perolehan data tersebut ditinjau dari indikator kerjasama, kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi, pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, inisiatif dan pemecahan masalah serta tanggungjawab.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak

Sebelum menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, terlebih dahulu dilakukan uji analisis data menggunakan uji normalitas. Uji normalitas data berfungsi untuk mengetahui kenormalan sebaran data mengenai beban kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) yang telah dikumpulkan pada saat melakukan penelitian. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menggunakan SPSS 20 dengan kriteria pengujian membandingkan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. hasil olah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menggunakan SPSS, disajikan pada Tabel 5

Tabel 5. Uji One Sampel Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Dev	6,75929161
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,598
Asymp. Sig. (2-tailed)		,867

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil analisis Statistik melalui program SPSS 20

Berdasarkan hasil uji yang diperoleh diketahui bahwa nilai signifikansi atau probabilitas yang diperoleh sebesar 0,867 yang artinya lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sebab nilai probabilitas 0,867 lebih besar (>) dari 0,05. Setelah data terdistribusi normal dilakukan analisis korelasi *Product Moment*. Analisis korelasi *Product Moment* ini dimaksud untuk mengetahui ada tidak hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan analisis hasil perhitungan korelasi *Product Moment* menggunakan SPSS, diperoleh korelasi pearson 0,364 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja pegawai tenaga kontrak berdasarkan pedoman pemberian interpretasi koefisien korelasi 0,364 berada pada kategori rendah yakni dengan interval 0,20 - 0,399 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai tingkat hubungan rendah terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah korelasi hasil perhitungan tersebut signifikan atau tidak, maka dibandingkan antara nilai r hitung sebesar 0,364 dengan r tabel menggunakan tingkat kesalahan 0,05 dengan responden 38 orang. Diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,320, dari hasil yang telah memenuhi persyaratan yaitu r hitung > r tabel (0,364 > 0,320) maka hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan.

Setelah diketahui hubungan antar variabel, selanjutnya dilakukan analisis regresi linear sederhana. Tujuan penggunaan analisis regresi linear sederhana adalah untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian ini yaitu “diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan”.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Q	t _{hitung}	Sig.	Sig.
Konstanta	52.972			0.000
		5.505	0.025	
Beban Kerja	0.325			0.025

Dari hasil analisis uji t melalui SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 5,505 dan t_{tabel} (0,05 : 1 : 37) sebesar 4,11 yang berarti t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel}. Dikarenakan t_{hitung} > t_{tabel} maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis yang berbunyi “diduga ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan” dapat diterima.

Adapun besaran pengaruhnya dapat dilihat pada nilai koefisien determinasinya dimana diperoleh $r^2 = 0,133$ atau 13,3% yang berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 13,3% sedangkan sisanya 86,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai koefisien konstanta adalah sebesar 52,972 dan koefisien variabel X adalah sebesar 0,325 sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 52,972 + 0,325X$. Dengan konstanta sebesar 52,972 menyatakan bahwa jika tidak ada beban kerja, maka kinerja pegawai kontrak sebesar 52,972 atau nilai konsisten variabel kinerja pegawai kontrak adalah sebesar 52,972. Sedangkan koefisien regresi X menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penambahan nilai beban kerja maka nilai kinerja pegawai tenaga kontrak akan mengalami peningkatan sebanyak 0,325. Koefisien regresi tersebut bernilai positif menandakan hubungan yang searah.

PEMBAHASAN

Beban Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif sebelumnya dapat diketahui gambaran beban kerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori tinggi dengan persentase 73,97%. Beban kerja yang terlalu berat apabila tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar (Irawati and Carolina 2017). Selain itu juga perlu adanya pembagian beban kerja yang merata. Hal ini sejalan dengan pendapat (Setiawan 2016) bahwa dengan bertambahnya target yang harus dicapai instansi, bertambah pula beban pegawainya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun. Hasil penelitian ini berdasarkan pengukuran menggunakan beberapa indikator yang menunjukkan bahwa tugas yang bersifat fisik termasuk dalam kategori sangat tinggi dikarenakan sejumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tenaga kontrak termasuk dalam kategori beban kerja fisik yang tentunya membutuhkan kekuatan fisik dalam mengerjakan. Seperti beberapa pegawai tenaga kontrak yang seharusnya tidak hanya bekerja dalam kantor melainkan ada juga yang turun ke lapangan sebagai teknisi.

Selain tugas yang bersifat fisik terdapat pula tugas yang bersifat mental yakni bentuk pekerjaan yang membutuhkan kemampuan berfikir lebih serta kondisi mental yang baik dalam mengerjakannya. Seperti pekerjaan administrasi yakni membuat laporan, pengolahan surat-surat, masalah keuangan instansi dan sebagainya. Selanjutnya mengenai waktu kerja dan waktu istirahat pegawai diketahui bahwa waktu kerja yang dimiliki oleh pegawai tenaga kontrak termasuk tinggi sehingga mengakibatkan waktu istirahat yang dimiliki sedikit. Hal tersebut diketahui dari

beberapa hal seperti para pegawai tenaga kontrak tidak sedikit yang harus lembur kerja ataupun membawa pulang pekerjaan pegawai yang belum sempat diselesaikan di kantor. Pelimpahan tugas dan wewenang berada pada kategori tinggi. Hasil persentase tersebut menunjukkan pegawai tenaga kontrak Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan memiliki banyak tugas dan pekerjaan yang dipercayakan untuk harus pegawai kerjakan. Baik itu tugas-tugas yang memang tertera sesuai dengan SOP maupun tugas-tugas tambahan lainnya dari atasan.

Kinerja Pegawai

Dapat diketahui bahwa gambaran kinerja pegawai tenaga kontrak berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 77,03%. Hal tersebut berdasarkan beberapa indikator yang diukur dalam penelitian ini yaitu kerjasama para pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kerjasama yang sangat baik antar rekan kerja maupun dengan atasan. Salah satu bentuk kerjasama baik yang ditunjukkan oleh para pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan yaitu pegawai senang dan dapat bekerjasama dengan baik dalam satu tim kerja. Dimana dengan adanya kerjasama yang baik dalam suatu instansi dapat meningkatkan semangat, produktivitas, hubungan sosial dan efisiensi yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Selanjutnya pada indikator kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi juga berada pada kategori sangat baik. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi (Lakoy 2015). Hal ini dikarenakan pegawai tenaga kontrak sebagian besar selalu berusaha membangun komunikasi dan interaksi yang baik dengan rekan kerja maupun

atasan serta orang-orang diluar instansi. Hal ini juga bisa dilihat dari bagaimana cara pegawai berusaha memberikan pelayanan yang baik kepada orang-orang yang memiliki keperluan di kantor seperti pengurusan surat, berkas dan dokumen serta hal-hal lainnya.

Pada indikator pengetahuan tentang pekerjaan berada pada kategori baik. Hal tersebut dikarenakan para pegawai tenaga kontrak memiliki sumber daya manusia yang baik dimana sebagian besar pegawai sebelumnya memiliki pengalaman, pengetahuan yang baik, serta latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja pegawai saat ini. Sehingga pegawai mampumengerjakan dengan baik pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan juga mampu mengerjakan segala jenis pekerjaan baru yang bahkan belum pegawai ketahui sebelumnya. Selanjutnya mengenai kualitas kerja yang dimiliki oleh pegawai tenaga kontrak juga berada pada kategori baik. Kinerja seorang pegawai dapat diketahui dari hasil suatu pekerjaan yang dapat ditunjukkan dengan derajat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, artinya kemampuan kerja pegawai dapat memberikan suatu hasil yang diharapkan dalam suatu organisasi apabila persyaratan dan ketentuan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan (Azis 2018). Hal ini menunjukkan bahwa mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai tenaga kontrak mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh instansi. Hal ini juga dapat dilihat dari bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan tentu dengan hasil yang baik pula dan juga memberi manfaat bagi instansi.

Selanjutnya inisiatif dan pemecahan masalah berada pada kategori baik. Hal ini dikarenakan para pegawai tenaga kontrak selalu memiliki kesadaran untuk mengerjakan pekerjaan pegawai tanpa harus mendapat perintah terlebih dahulu dari atasan selain itu pegawai selalu berusaha memberikan hasil kerja yang baik bagi instansi. Kemudian pada saat-saat tertentu jika terdapat masalah terkait pekerjaan pegawai dapat menemukan solusi dan penyelesaian yang tepat. Terakhir mengenai tanggungjawab berada pada kategori baik. Hal ini dikarenakan pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan memiliki integritas dan komitmen yang baik terkait tugas dan tanggungjawab pegawai. Dapat dilihat dari bagaimana pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan pegawai tepat waktu, bagaimana pegawai selalu berusaha untuk datang tepat waktu serta pegawai lebih mengutamakan kepentingan di kantor daripada kepentingan diri sendiri.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya diantaranya dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Mariani 2019). Selain itu penelitian lain dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Nabawi 2019).

Karena itu dapat dikatakan bahwa beban kerja yang tinggi tidak hanya berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai akan tetapi dapat juga berpengaruh positif. Hal ini berdasarkan pendapat Robbins dan Judge menyatakan bahwa positif atau negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya (Paramitadewi 2017).

Beban kerja akan berpengaruh positif apabila individu menilainya secara positif. Seperti pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan, meskipun beban kerja tinggi namun kinerja pegawai tenaga kontrak tetap baik. Hal ini disebabkan motivasi yang tinggi dari para pegawai dalam menjalankan tanggungjawabnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni'mah & Siswanto (2017), disebutkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga otomatis kinerjanya juga akan baik. Khususnya pada pegawai tenaga kontrak Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan, salah satu yang menunjang

kinerja pegawai tetap baik meskipun beban kerja tinggi adalah karakteristik pegawai. Berdasarkan karakteristik responden lebih dari 80% memiliki tingkat pendidikan strata satu (S1). Saydan menyatakan bahwa “seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi akan lebih termotivasi” (Ni'mah and Siswanto 2017). Pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi secara umum memiliki wawasan yang lebih luas. Selain itu Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan juga memberikan tunjangan tambahan diluar gaji pokok khusus pegawai kontrak. Untuk mendapatkan tunjangan tersebut pegawai harus memenuhi kriteria melalui penilaian beban kerja dan kinerja. Karena itu pegawai tenaga kontrak tetap berusaha mengerjakan pekerjaan dengan jumlah yang banyak dengan sebaik mungkin agar memenuhi kriteria. Kemudian sistem kontrak kerja yang dihitung per tahun juga menjadi salah satu yang tetap membuat pegawai tenaga kontrak di Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan berusaha memiliki kinerja yang baik. Sebab setiap tahun pegawai harus dievaluasi untuk menentukan apakah kontrak kerja pegawai akan diperpanjang atau tidak dan tentunya pegawai dengan kinerja baik yang tetap akan dipertahankan.

Adapun besaran pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sebesar 13,3% dengan tingkat pengaruh rendah. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan oleh Gibson yaitu : (1) Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang atau pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang, (2) Faktor psikologi meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, (3) Faktor organisasi meliputi desain pekerjaan, kepemimpinan, sumber daya, dan sistem penghargaan (Umam 2010).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang diuraikan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Variabel beban Kerja (X) berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase 73,97%. ditinjau dari segi indikator tugas yang bersifat fisik, tugas yang bersifat mental, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pelimpahan tugas dan wewenang; 2) Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 77,03% ditinjau dari segi indikator pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, inisiatif dan pemecahan masalah, kerjasama, tanggungjawab, serta kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi; 3) Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga hipotesis yang diajukan yaitu “diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan” dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh rendah sebesar 13,3 persen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arhas, Sitti Hardiyanti, and Suprianto Suprianto. 2019. “The Effectiveness of 6M Implementation at Artebo MSME.” *Jurnal Ad'ministrare* 6(2):249–56.
- Azis, Muhammad Dirham. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja , Kompetensi , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.” 2(2):1–11.
- Darwis, Muhammad, Diana Amelia, and Sitti Arhas. 2019. “The Influence of Teaching Variations on Student Learning Motivation at State Vocational High School 4 Makassar.” Pp. 103–6 in *International Conference on Social Science 2019 (ICSS 2019)*. Atlantis Press.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus.” *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus* I (1):15–23.
- Irawati, Rusda, and Dini Arimbi Carolina. 2017. “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia.” *Jurnal Inovasi Dan Bisnis* 5(1):53–58.

- Jamaluddin, Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, and Haedar Akib. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 4(1):25–34.
- Lakoy, Amanda Carolina. 2015. "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado." *Jurnal EMBA* 3(3):981–91.
- Mariani, Ita. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Banjarmasin*.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajema* 2(2):170–83.
- Ni'mah, Ulfatuh, and Siswanto. 2017. "Beban Kerja Karyawan Perbankan, Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Motivasi." *Journal of Business and Banking* 6 No. 2:241–56. doi: 10.14414/jbb.v6i2.1298.
- Niswaty, Risma, and Haedar Akib. 2013. "Independence of Election Commission of Regional Head and Deputy Head of Regional Election in Indonesia." *Research Journal of Social Science and Management* 3(6):52–57.
- Niswaty, Risma, Seha Seha, Sitti Hardiyanti Arhas, Muh Nasrullah, and Muh Darwis. 2021. "Effectiveness of BPHTB Administration Services at the Makassar City Regional Revenue Agency." *Pinisi Business Administration Review* 2(2):89–100.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6(6):3370–97.
- Sari, Widya Permata Indah, Jamaluddin Jamaluddin, Sirajuddin Saleh, and Sitti Hardiyanti Arhas. 2020. "Influence of Compensation on Work Performance in the District Office of Bissappu, Bantaeng Regency." *Jurnal Ad'ministrare* 6(2):105–14.
- Setiawan, Praditya. 2016. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Takdir, Muhammad, Baharuddin Baharuddin, Sitti Hardiyanti Arhas, and Irman Irman. 2021. "Quality of Academic Service during the COVID-19 Pandemic at the Universitas Muhammadiyah Sinjai." *Jurnal Ad'ministrare* 8(1):143–48.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka setia.