

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI DENPASAR

Ni Made Dewi Suputri Asih¹, Anak Agung Dwi Widyani², Ni Putu Ayu Sintya Saraswati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati

Email: ¹dewisuputri1405@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Pegawai Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar sebanyak 40 orang. Sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar.

Kata kunci : Beban Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, akan tetapi tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi (Septiani dan Rustaman, 2017).

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari yang ditetapkan perusahaan (Erawati dan Hartini, 2015). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Widyani, 2019).

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada pegawai untuk diselesaikan. Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu (Wefald, et. al., 2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Joko dan Friska (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alpin Neksan (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Grup Global Sumatera. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvan, dkk (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Bernhard, dkk (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. FIF Group Manado.

Menurut Hurriyanti (2005:79) karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyani (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat dan Anna (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Betrics (2018) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Cong King, dkk (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Coco Prima Lelema Indonesia.

Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar yang beralamat di Jalan Kayu Aya No. 101 Seminyak Kuta Badung, merupakan Kantor Balai yang bertugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa dan kawasan pedesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintah negara.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terlebih dahulu

pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar, terdapat beberapa masalah mengenai tingkat kinerja pegawai yaitu, masih adanya karyawan terlambat masuk kerja, adanya beberapa karyawan yang sering menunda pekerjaan dan adanya beberapa karyawan yang tidak dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan.

Diperoleh gambaran kondisi nyata mengenai beban kerja pegawai pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar diantaranya, secara psikologis ada sebagian 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.

Berdasarkan karakteristik individu dari setiap pegawai pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar sudah cukup baik, dilihat dari kemampuan, nilai, sikap, dan minat adalah baik dan sesuai yang diinginkan perusahaan. Namun dilihat dari segi sikap masih terjadi adanya pegawai yang merasa bekerja tidak sesuai dengan harapannya, sehingga pegawai menyikapinya bekerja tidak sesuai kemampuan individualnya, tidak mencurahkan minat dan bakat serta faktor kepribadian lain yang dimilikinya.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai beban kerja, karakteristik individu, dan

kinerja pegawai dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhanial dan Dhini, 2015:16).

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) ada beberapa indikator yang mempengaruhi beban kerja yaitu, Target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, kebutuhan kerja, pembagian tugas.

2. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan (Ivancevich, 2016).

Menurut Nur Hanifah (2019). Adapun indikator karakteristik individu yaitu, Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat, Kepribadian.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umar, 2015:78).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) indikator-indikator kinerja pegawai yaitu, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kerjasama, Tanggung Jawab, Inisiatif.

4. Hipotesis

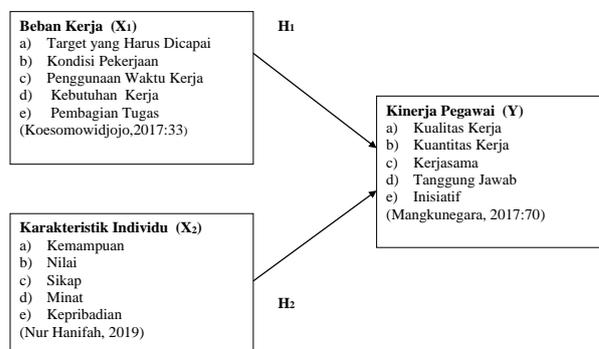
H₁ : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar.

H₂ : Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar. Obyek penelitian yakni Beban Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar sebanyak 40 orang. Sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara Beban Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai melalui kerangka konsep berikut.

Gambar 1
Model Penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Denpasar



HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan sejauh mana suatu alat pengukur yang digunakan pada penelitian mampu mengukur apa yang ingin diukur (Latan dan Ghozali, 2015:50) sehingga uji validitas sebenarnya untuk membuktikan layak atau tidaknya suatu instrumen penelitian (kuesioner). Menggunakan metode korelasi antar skor butir pernyataan dengan skor total (indikator) pada tingkat alpha sebesar 0,05. Butir pernyataan dikatakan valid jika memiliki korelasi positif dan lebih besar dari 0,30 atau nilai koefisien (r) > 0,30 (Sugiyono, 2012).

Tabel 1

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Tentang Beban Kerja (X₁), Karakteristik Individu (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Balai Pelatihan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Beban Kerja (X ₁)	X _{1,1}	0,528	Valid
		X _{1,2}	0,327	Valid
		X _{1,3}	0,499	Valid
		X _{1,4}	0,535	Valid
		X _{1,5}	0,491	Valid
2	Karakteristik Individu (X ₂)	X _{2,1}	0,492	Valid
		X _{2,2}	0,464	Valid
		X _{2,3}	0,611	Valid
		X _{2,4}	0,573	Valid
		X _{2,5}	0,504	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y _{1,1}	0,714	Valid
		Y _{1,2}	0,624	Valid
		Y _{1,3}	0,488	Valid
		Y _{1,4}	0,531	Valid
		Y _{1,5}	0,592	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Pengembangan karir, Pelatihan dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dari 0,30.

2. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengukuran one shoot yaitu pengukuran dengan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau pengukuran korelasi antar jawaban pernyataan. Hasil dapat dilihat melalui koefisien cronbach alpha lebih besar dari 0,60 dikatakan reliabel (Ghozali, 2006:42) dan sebaliknya jika kurang dari 0,60 tidak reliabel.

Tabel 2

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Beban Kerja (X₁), Karakteristik Individu (X₂), dan Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pelatihan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar

No	Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
1	Beban Kerja (X ₁)	0,636	Reliabel
2	Karakteristik Individu (X ₂)	0,683	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,728	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat nilai koefisien Alpha Cronbach berada diatas 0,60 pada variabel indikator beban kerja, karakteristik individu, dan kinerja pegawai sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel atau handal dan layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas

mempunyai distribusi normal atau tidak. pengujian normalitas dilakukan dengan uji one sample kolmogorov smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signfikasi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Ghozali, 2016:158). Hasil uji normalitas data disajikan pada table berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000
	Std. Deviation	2.705582
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.076
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.599
Asymp. Sig. (2-tailed)		.865

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan tingkat signifikansi > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Apabila VIF < 10 dan tolerance value > 0,10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolenearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	5.507	2.713		2.030	.050		
1 Beban Kerja	-.267	.131	-.249	-2.042	.048	.924	1.082
Karakteristik Individu	.863	.144	.729	5.981	.000	.924	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu Pengembangan Karir dan Pelatihan > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2016:134). Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.225	1.734			1.283	.207
1 Beban Kerja	.053	.084	.108		.635	.529
Karakteristik Individu	-.054	.092	-.099		-.586	.561

a. Dependent Variable: Abs e

Sumber: Data diolah, 2021

Diketahui signifikansinya >0,05 terhadap absolute residual (ABRES) secara parsial. Beban kerja sebesar 0,529, dan karakteristik idnividu sebesar 0,561. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model

dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas beban kerja (X₁), karakteristik individu (X₂) dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan bantuan program SPSS version 23.0 for Windows dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.507	2.713		2.030	.050
1 Beban Kerja	-.267	.131	-.249	-2.042	.048
Karakteristik Individu	.863	.144	.729	5.981	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2021

Diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,710 + 0,556 X_1 + 0,507 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya

2. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel beban kerja (X₁) dan karakteristik individu (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 6
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.465	2.778

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja

Berdasarkan tabel 6 Diperoleh hasil korelasi berganda $R = 0,702$ berarti ada hubungan yang kuat secara bersama-sama antara beban kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Analisis Determinasi (*Adjusted R Square*)

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.465	2.778

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 besarnya determinasi (*adjusted R Square*=0,465) ini berarti variasi hubungan beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar sebesar 46,5% sedangkan sisanya sebesar 63,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4. Uji Signifikansi (Uji F)

Pada dasarnya uji F menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Berdasarkan Tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.288	2	138.644	17.969	.000 ^b
	Residual	285.487	37	7.716		
	Total	562.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 nilai Fhitung sebesar 17,969 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa ada pengaruh secara simultan dari variabel beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar.

5. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (p-value) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya. Hasil uji t pengaruh seleksi, kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pada Tabel diatas, dengan penjelasan sebagai berikut.

Tabel 9
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.507	2.713		2.030	.050
	Beban Kerja	-.267	.131	-.249	-2.042	.048
	Karakteristik Individu	.863	.144	.729	5.981	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2021

- a. Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar.

Pengaruh beban kerja (X1) dapat dijelaskan bahwa thitung (-2,042) dengan tingkat signifikansi $0,048 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar.

- b. Pengaruh karakteristik individu (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar.

Pengaruh karakteristik individu (X2) dapat dijelaskan bahwa thitung 3,625) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal itu disebabkan karena semakin tinggi variabel beban kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator-indikator yang terdapat dalam variabel beban kerja. Implikasi pada penelitian ini akan terlihat ketika kinerja pegawai

meningkat dilihat dari beban kerja pada perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvan, dkk (2019), Jeky, dkk (2018), dan Ferrania (2017) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal itu disebabkan karena semakin tinggi variabel karakteristik individu maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator-indikator yang terdapat dalam variabel karakteristik individu. Implikasi pada penelitian ini akan terlihat ketika kinerja pegawai meningkat dilihat dari karakteristik individu setiap karyawan pada perusahaan

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna (2016), Rahmat dan Anna (2017), serta Mutiarawati, dkk. (2019) yang meneliti pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan menemukan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar, yang berarti semakin

meningkat beban kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar, yang berarti semakin meningkat karakteristik individu maka kinerja pegawai akan meningkat.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan beban kerja, maka sebaiknya perusahaan memberikan beban pekerjaan yang tidak melebihi kemampuan karyawan dan juga meningkatkan kepuasan dan karyawan diberikan tugas sesuai dengan job description supaya hasil kerjanya dapat maksimal dan selesai tepat waktu.
2. Untuk meningkatkan karakteristik individu, maka sebaiknya mengetahui dan memahami karakteristik setiap karyawan, salah satunya adalah dengan menyesuaikan antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan para karyawan, antara pekerjaan dengan minat dan bakat karyawan dan antara pekerjaan dengan keahlian karyawan. Disamping itu juga harus diperhatikan mengenai kondisi kejiwaan para karyawan, dalam hal ini, pihak perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya dengan cara mengantisipasi terjadinya suatu

kejenuhan dalam lingkungan dan suasana kerja.

3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka sebaiknya memperhatikan dan memahami serta menerapkan cara yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, maka diperlukan tenaga kerja yang benar-benar siap dalam mendukung pencapaian tujuan tersebut, karena tinggi rendahnya kinerja perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan yang berada didalamnya.
4. -Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain beban kerja dan karakteristik individu. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Aljebri, Nahil M., Eman Gheith. 2015. University Students Level of Metacognitive Thinking and their Ability to Solve Problems. *American International Journal of Contemporary Research*. 5(3), 121-134.

- Alpin Neksen, Muhammad W., Susi H. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. Vol. 2, No. 2.
- Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama : Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Bernhard, Yuliya, Ahmad, Tewal, Rita N. Taroreh. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No. 3. Hal. 2811-2820.
- Betrics Traci Runtulalo. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 6 No. 3.
- Chauliah F., Adya H., Dwi P. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kewirausahaan Terhadap Kinerja IKM Batik Di Malang Raya. *Seminar Nasional dan Gelar Produk*. Vol. 6, No. 2.
- Cong King Tambingon, Bernhard Tewal, Irvan Trang. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No. 4.
- Danar Kridharta, Endang Rusdianta. 2017. Analisis pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 10, No. 3.
- Dayat Ikhsan, Dwi Wahyu A., Hj. Nurul Wahyuni. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 10, No. 02.
- Dhania, Dhini Rama. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi*. Vol. 1, No. 1. Hal. 16.
- Erawati, Andi Hartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Makassar. *Jurnal*. Vol. 3, No. 1.
- Ferrania Paramitadewi. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 6, No. 6.
- Firmansyah Rahma Wahdiniwaty, Deri. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan. *Jurnal UNIKOM*. Vol. 2.

- Ghibson, et. al. 2000. *Organisasi. Jilid 1 dan 2*. Ahli bahasa Agus Dharma, Erlangga : Jakarta.
- Ghozali, I., Latan H. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Undip : Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 19 Edisi 5*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ghozali, Imam., 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hurriyati, Ratih. 2005. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Hussain, N. Khalid. 2011. Impact of karasek Job Demand Control Model on The Job Satisfaction of The Employees of Nadra. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. Vol. 3, No. 5.
- Irvan Trang, Rocky P. Rindorindo, Sri Murni. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Setres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No. 4.
- Ivancevich. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Timur Semarang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 2, No.1. Hal. 11-15.
- Jeky K. R., Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasrya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 4.
- Joko R.S., Friska A. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Volume 4 No. 1.
- Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses : Jakarta.
- Mangkuprawira, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia : Jakarta.
- Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Ghalia : Jakarta.
- Mansoor, Muhammad. 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vol. 2, No. 3, pp. 50-56.
- Manuho, Warouw, Hamel R. 2015. Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instansi rawat inap C1 RSUP PROF. DR. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*. Vol. 3, No. 1.
- Mohyi, Ach. 2017. *Teori dan Perilaku Organisasi*. UMM Press : Malang.
- Munandar, A.S. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia-press : Jakarta.

- Munandar, Ashar Sunyoto. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia : Jakarta.
- Mutiarawati S., Willy A. A., Wehelmina R. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 9, No. 1.
- N.L.P. Purwati, A.A. Dwi Widyani, dan N.P.A. Sintya Saraswati. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. *Seminar Nasional INOBALI*. Desember 2019, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Nur Hanifah Fauziah. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Jurnal Karya Ilmiah UNISBA*. Vol. 2 , No. 1.
- Nurendra, M. Annisa. 2013. *Peranan Etos Kerja Islami sebagai Variabel Moderator pada Hubungan antara Tuntutan Kerja dan Sumber Daya Kerja dengan Keterikatan Kerja*. Tesis Magister Profesi Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Patrick, H. Hutton. 2012. *Wellness Program Variables and Stress: An Extension of Job Demand-Control Model*. Doctoral Dissertation. Northcentral University, Prescott Valley, Arizona.
- Putra Chairy. 2017. Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tirta Raya Abadi Medan. Volume 6, No. 2.
- Putra, Yanuar S & Hari Mulyadi. 2010. Pengaruh Faktor Job Demand terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. Among Makarti. *Jurnal*. Vol.3 No.6, Desember 2010.
- Rachmawati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Rahmat Hidayat, Anna Cavorina. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal Of Business Administration*. Vol. 1, No. 2.
- Ratna Handayati. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. Volume 1 No.2.
- Reynald Karauwan, Victor P. K. L., Christoffel M. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 3.