

## **Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri**

*The Influence of Workload and Organizational Culture on Employee Performance at the Wonogiri Regency DPRD Secretariat Office*

**Salma Adisya S<sup>1</sup>, Dr. Aris Tri Haryanto<sup>2</sup>, M.Si, Dra. Sri Riris S,M.Si<sup>3</sup>**

Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Slamet Riyadi Surakarta

[Salmaadisya1107@gmail.com](mailto:Salmaadisya1107@gmail.com), [aristh68@gmail.com](mailto:aristh68@gmail.com)

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana budaya organisasi dan beban kerja berdampak pada kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan 31 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebar untuk mengumpulkan data penelitian. Uji yang digunakan terdiri uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri. Dengan nilai Fhitung sebesar 25,566 dan koefisien determinasi sebesar 0,646, variabel Beban Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri. Ini menunjukkan bahwa variabel ini menjelaskan 64,6 persen dari variabel kinerja pegawai, dan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar 35,4%.

Kata Kunci : Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

### **Abstract**

*The purpose of this research is to study how organizational culture and workload impact on employee performance in the Wonogiri Regency DPRD Secretariat office. This study used a quantitative approach. The population used was all employees of the Wonogiri Regency DPRD Secretariat Office. The sample used was a saturated sample with 31 respondents. Data collection used questionnaires distributed to collect research data. The tests used consisted of validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, t tests, F tests, and coefficient of determination tests. The results showed that organizational culture and workload have a significant influence on employee performance in the Wonogiri Regency DPRD Secretariat office. With an Fcount value of 25.566 and a coefficient of determination of 0.646, the Workload and Organizational Culture variables together have a significant effect on employee performance at the Wonogiri Regency DPRD Secretariat office. This shows that these variables explain 64.6 percent of the employee performance variable, and other variables not included in this study amounted to 35.4%.*

*Keywords: Workload, Organizational Culture, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kemajuan suatu organisasi. tanpanya, organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Untuk mencapai tujuannya, sumber daya manusia sangat diperlukan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk membantu tercapainya tujuan organisasi dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut (Irawan, 2018), Organisasi adalah perkumpulan orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jika suatu organisasi ingin mencapai kinerja yang baik, Seorang pegawai harus memiliki kemampuan dan keahlian untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif. Pegawai harus memiliki kemampuan dan keahlian untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif jika organisasi ingin mencapai kinerja yang baik. Ini karena karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian akan meningkatkan kinerja mereka sendiri, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan produktivitas organisasi. Jika beban kerja yang diberikan kepada pekerja tidak seimbang dengan kemampuan mereka, beban kerja tersebut akan lambat laun meningkat dan menyebabkan masalah, termasuk stres kerja yang mereka alami saat bekerja. Menurut (Wahyudi, 2017), menyatakan bahwa stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya.

Ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di luar, biasanya disebabkan oleh stres yang tidak diatasi dengan baik. Suatu perusahaan atau instansi dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara, seperti mempekerjakan pegawai yang mampu menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang dianggap mampu oleh perusahaan, memberikan kompensasi yang layak, memberikan bonus yang meningkat, dan terus mengevaluasi kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa baik mereka melakukannya. Organisasi harus membahas masalah budaya karena berkaitan dengan operasinya. Ideologi, falsafah, nilai-nilai, dan anggapan membentuk budaya perusahaan atau instansi. Menurut (Jufrizen, 2020), lingkungan internal dan eksternal organisasi memengaruhi kinerja SDM, dan budaya adalah salah satunya. Sangat penting bagi suatu organisasi untuk membuat budaya yang dapat mendorong tenaga kerjanya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dalam struktur organisasi, budaya organisasi sangat penting. Karakteristik dan prosedur organisasi serta kondisi kerja tim dan kepemimpinan akan menentukan budaya organisasi yang mendalam. Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya dan budayanya. Karena itu, selain memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, setiap karyawan juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat

kerja tinggi. Ini akan memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik dan bahwa organisasi secara keseluruhan berhasil mencapai tujuan.

Kinerja adalah hasil kerja pekerja atau perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Dalam suatu perusahaan atau instansi, unjuk kerja merupakan bagian yang sangat penting dari upaya untuk mencapai tujuannya, sehingga harus dilakukan sejumlah tindakan untuk meningkatkannya. Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018) Kinerja memperlihatkan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Salah satu lembaga pemerintah yang membantu anggota dewan di Kabupaten Wonogiri adalah Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wonogiri. Tugas pokok dan fungsi merupakan komponen penting dari setiap organisasi pemerintahan yang berfungsi sebagai landasan aktifitas dan garis besar untuk pelaksanaan tugas. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam menjalankan kinerja organisasi secara keseluruhan. Agar terciptanya organisasi yang baik, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus dirancang sesuai dengan kebutuhan. Kurangnya pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri menyebabkan masalah kinerja pegawai yang rendah dan terkesan terburu-buru. Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri juga kurang disiplin dalam melakukan tugas mereka, dalam absensi kehadiran menunjukkan

bahwa pegawai masih sering hadir terlambat. Kehadiran pegawai akan mempengaruhi produktivitas kerja, yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya secara efektif. Karena jumlah karyawan yang lebih sedikit, terkadang karyawan kewalahan dengan tugas yang diberikan, menyebabkan beban kerja yang berat. Jumlah karyawan yang lebih sedikit juga menyebabkan budaya kerja yang buruk.

Menurut fenomena yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri, beban kerja dan budaya organisasi dianggap berdampak pada kinerja karyawan yang memiliki otoritas dan kewajiban pokok. Fenomena ini menunjukkan bahwa beban kerja dan budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian masalah yang telah dijelaskan, penulis melakukan penelitian ini bukan hanya untuk memperkuat temuan penelitian sebelumnya, tetapi juga untuk memberikan hasil analisis data yang lebih baru daripada penelitian sebelumnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian berbasis positivisme yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan digunakan untuk menganalisis data secara kuantitatif dan statistik dalam upaya menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan teknik mengumpulkan data yang merupakan data primer hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden untuk mengetahui pengaruh antara variabel Beban Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini berlokasi di Kantor DPRD Kabupaten Wonogiri yang berada di Jl. Pemuda II No.4, Sanggrahan, Giripurwo, Kec. Wonogiri, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah 57612. Penelitian ini mencakup seluruh pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 31 pegawai. Sampel penelitian ini sebanyak 31 pegawai.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Beban kerja didefinisikan sebagai tekanan yang tidak dapat diubah yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, Menurut (Nabawi, 2019) beban kerja adalah proses dimana seseorang menyelesaikan pekerjaan atau peran yang dilakukan selama jangka waktu tertentu dalam keadaan normal sesuai dengan relevan. Diketahui hasil pengujian bahwa hipotesis pertama menunjukkan hasil signifikansinya dengan nilai t hitung sebesar 3,330 sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,330 < 1,699$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  yang dimana berarti bahwa H1 diterima. Variabel BEBAN KERJA (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,831 artinya Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang berkembang di dalam suatu kelompok. Menurut (Lubis & Hanum, 2020), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai rencana yang terdiri dari pengalaman etika yang disempurnakan oleh organisasi dan nilai dan standar yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Agar diterima oleh lingkungannya, setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku.

Diketahui hasil pengujian bahwa hipotesis pertama menunjukkan hasil signifikansinya dengan nilai t hitung sebesar 4,752 sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $4,752 > 1,669$ ) dan tingkat signifikan sebesar signifikansinya  $0,000 < 0,05$  yang dimana berarti bahwa H1 diterima. Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,866 yang dimana artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Sebuah organisasi harus menjadi lebih produktif dan inovatif, dia harus mempertimbangkan dua faktor penting yaitu beban kerja dan budaya organisasi. Kedua faktor ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan kualitas kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi harus mengelola beban kerja dengan bijak dan membangun budaya yang positif dan mendukung.

Uji F menunjukkan F tabel sebesar 34,962, artinya  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau ( $25,556 > 3,34$ ) dan

signifikansi nya sebesar ( $0,000 < 0,005$ ). Kemudian analisis diperoleh koefisiensi determinasi sebesar 0,646 artinya menunjukkan 64,6% variable beban kerja dan budaya organisasi dapat dijelaskan oleh variable beban kerja dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 64,6\% = 35,4\%$ ) dijelaskan bahwa 35,4% dijelaskan oleh variable lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan menggunakan metode kuantitatif didapat kesimpulan bahwa hasil penelitian menunjukkan :

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri.
2. Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri.
3. Hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri

## DAFTAR PUSTAKA

- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Jufrizen, K. N. R. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai*

Variabel Moderasi. Stie Dewantara, 3.

- Sumardjo, Mahendro, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia :Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Ilmiah Magister Manajemen , 2(2).
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). *Proceedings Of The 2nd Yogyakarta International Conference On Educational Management/Administration And Pedagogy (Yicemap 2019)*.
- Irawan, B. (2018). *Organisasi Formal Dan Informal : Tinjauan Konsep, Perbandingan, Dan Studi Kasus*. *Jurnal Administrative Reform*, 6(4).