



The Effect of Workload and Work Flexibility on the Performance of Employees at Perumda Tirta Khayangan in Sungai Penuh City

Efrianto

Email : efrianto2087@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of workload and work flexibility on job satisfaction, with motivation as a mediator. The research method used is qualitative with an explanatory approach. The results show that workload and motivation have a positive effect on job satisfaction, while work flexibility does not have a significant effect on job satisfaction. Workload and work flexibility do influence motivation. When mediated by motivation, workload does not affect job satisfaction, but work flexibility does. Simultaneous testing indicates that workload and work flexibility have a positive effect on job satisfaction mediated by motivation. To achieve the established targets, the company assigns workload to employees. However, excessive workload can affect the physical and emotional well-being of employees. In conclusion, the company needs to set work standards and provide work flexibility to improve employee job satisfaction. Employee job satisfaction is crucial as it impacts their performance. One aspect that can enhance job satisfaction is motivation.

Keywords: Work Environment; Workload; Work Flexibility; Job Satisfaction; Motivation

PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis saat ini yang semakin ketat menuntut setiap organisasi ataupun perusahaan untuk mengikuti perubahan yang terjadi dan menyesuaikannya kedalam lingkungan internal organisasi. Oleh sebab itu, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan Perumda tirta sakti di Indonesia memberikan kontribusi yang baik untuk memenuhi konsumsi air minum warga yang semakin meningkat terutama rakyat perkotaan. Penduduk yang padat serta bangunan-bangunan pada daerah perkotaan yang menyebabkan sulitnya rakyat memperoleh air higienis yang layak buat di konsumsi. Oleh sebab itu, industri perumda tirta sakti ialah solusi untuk menunjang kebutuhan air minum bagi rakyat terutama bagi daerah perkotaan.

Di Kabupaten Kerinci terdapat Perusahaan Perumda tirta sakti yang selalu memproduksi Air Minum Dalam Kemasan, untuk kebutuhan masyarakat Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh. Perumda tirta sakti melibatkan banyak karyawan dalam proses produksi, di karenakan permintaan akan air minum terus meningkat maka Perumda tirta sakti akan terus membutuhkan karyawan sebagai ujung tombak dalam kemajuan bisnis tersebut.

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance (Job Performance)*, secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Menurut Febrianti (2013) dikatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai diantaranya latar belakang pen- didikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen Pegawai yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurang- nya disiplin Pegawai, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2014) ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut : (1) Merupakan suatu aspek dari strategi organisasi (2) Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen. (3) Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Observasi dilakukan sebagai pengamatan dan pencarian dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Metode ini digunakan untuk mengetahui lebih dekat tentang obyek yang diteliti dengan kunjungan secara langsung oleh peneliti yaitu Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci Kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Dalam penelitian ini, kuesioner ditujukan untuk pegawai Perumda Tirta Sakti kabupaten kerinci yaitu mengenai pengaruh beban kerja, fleksibilitas kerja, terhadap kinerja Pegawai.

Dokumentasi Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen baik tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumentasi diperlukan untuk mencari data tentang tinjauan historis, prasarana dan struktur organisasi, data tentang beban kerja, fleksibilitas kerja, hasil audit Perumda tirta sakti, dan data pegawai Perumda Tirta Sakti kabupaten kerinci.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas atas butir pertanyaan yang digunakan dapat diringkas dan disajikan pada tabel 1:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No	Indikator	r hitung	r table	Hasil
1.	Kondisi Pekerjaan	0,814	0,514	Valid
2.		0,847	0,514	Valid
3.		0,894	0,514	Valid
4.	Penggunaan Waktu Kerja	0,894	0,514	Valid
5.		0,755	0,514	Valid
6.		0,766	0,514	Valid
7.	Target Yang Harus Dicapai	0,921	0,514	Valid
8.		0,967	0,514	Valid
9.		0,583	0,514	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS statistik 20, diketahui bahwa hasil perhitungan r hitung > dari r tabel. Hal ini berarti alat ukur dari variabel Beban Kerja adalah valid. (Dapat dilihat pada lampiran 3). Untuk uji validitas Fleksibilitas Kerja dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini: untuk analisis berikutnya variabel fleksibilitas kerja diukur dengan menggunakan semua butir pernyataan yang diajukan saja

Tabel 2 Uji Validitas Fleksibilitas Kerja

No	Indikator	r hitung	r tabel	Hasil
1.	Time Flexibility	0,649	0,514	Valid
2.		0,855	0,514	Valid
3.		0,826	0,514	Valid
4.	Timing Flexibility	0,703	0,514	Valid
5.		0,745	0,514	Valid
6.		0,882	0,514	Valid
7.	Place Flexibility	0,764	0,514	Valid
8.		0,821	0,514	Valid
9.		0,703	0,514	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil penelitian r hitung semua lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti alat ukur dari variabel Fleksibilitas. indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000) yang membagi tingkat reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut, jika α atau r hitung : 0,8-1,0 = Reliabilitas Baik 0,6-0,7999 = Reliabilitas diterima Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Cronbach Alpha dengan melihat Reliability Statistic, menurut Ghazali (2007) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hal itu bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No	Pertanyaan	Koefisien Alpha	Taraf Signifikansi	Hasil
1	Kinerja (Y)	0,987	0,6	Reliabel
2	Beban Kerja (X_1)	0,941	0,6	Reliabel
3	Fleksibilitas Kerja (X_2)	0,914	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS statistik 20.0, didapatkan hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih besar 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian. (dapat dilihat pada lampiran 3) pengujian regresi linear berganda untuk membuktikan hipotesis I dan II yang dikemukakan pada Bab II diatas.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda Dari Variabel Beban Kerja, Dan Fleksibilitas Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Permda Tirta Sakkti Kabupaten Kerinci
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.346	.000



A. Predictors: (Constant), beban kerja, fleksibilitas kerja

B. Dependent Variable: kinerja pegawai

Anova^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1487.416	2	743.708	59,706	.000 ^b
	Residual	386,143	31	12.456		
	Total	1873,559	33			

A. Dependent Variable: kinerja pegawai

B. Predictors: (Constant), beban kerja, fleksibilitas kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.040	6.358		2.680	.012		
	Beban kerja	-2,34	.153	-.137	-1,530	.136	.669	1.496
	Fleksibilitas kerja	1,730	.165	.938	10,494	.000	.607	1.548

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Pengujian Hipotesis dari penelitian ini dengan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Sakti, ini dibuktikan dengan -t hitung > -t tabel (-1,530 > -2.03951) serta dengan nilai signifikansi = 0,136 > 0,050 maka H_0 di terima dan H_a di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Lisnayetti (2006), menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityawarma, dkk, Penelitian ini berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. Hasil penelitian diperoleh hasil penelitian Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, serta semakin terstruktur pelatihan yang diterima pegawai dan semakin tinggi beban kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Namun, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung (-1,530) yang lebih besar dari t-

tabel (-2,03951) dan nilai signifikansi 0,136 yang lebih besar dari 0,050, sehingga hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Sebaliknya, fleksibilitas kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t-hitung (10,494) lebih besar dari t-tabel (2,03951) dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Secara simultan, beban kerja dan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan F-hitung (59,706) yang lebih besar dari F-tabel (3,30) dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Temuan ini tidak sejalan dengan teori Lisnayetti (2006) yang menyatakan adanya hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja, namun sejalan dengan penelitian Adityawarma dkk yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 2013. *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Almaida, David M., dan KellyDavis. 2011. *Workplace Flexibility And Daily Stress Processes In Hotel Employees And Their Children. The Annals Of The American Academy Of Political And Social Scienci*, 638 (1)
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Gibson, James. (2008). *Organisasi dan Manajemen. Prilaku, Struktur dan Proses*: Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan V)* Yogyakarta: CV Andi Offset
- Manulang, M. 2008. *Managemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari (2007), *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hamalik, Oemar, 2007, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakartal: Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE, 2008.*
- J.Supranto dan Nandan Limakrisna,2012, *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*.Penerbit Mitra Wacana Media,Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Masngudi, Prof. DR. H. (2012). *Metologi Penelitian untuk Ekonomi & Bisnis*, Penerbit Trianandra University Press Jakarta
- Moekijat. (2007). *Administrasi Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju
- Nitisemito, A.S. 2008 *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti. 2008. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Roni Febri (2013) *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Solok*
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi Jilid Idan II*, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. dan Sagala, Ella J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, edisi ke-dua Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Schemerhorn G Hunt and Osbon (2005), *Managing Organization Behavior* (New York : John Wiley & Sons Inc).
- Sondang P. Siagian, 2007, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sumantri, S. (2005), *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Fakultas Psikologi Unpad
- Suwarman, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Prenhallindo, Jakarta
- .Siagian, S.P. 2007. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sakaran, Umar. (2006). *Research Method for Business*. Salemba Empat. Jakarta
- Soeprihanto John, Harsiwi Th. Agung M., Hadi Prakosa, 2007. *Perilaku Organisasional*, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta.
- Soeprihanto John, 2007. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Cetakan Kelima, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 2008. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Adminisirasi*, Bandung : Alfabeta.
- Sudjana, (2009). *Metoda Statistika*, Bandung : Tarsito

Timpe, A.Dale (2007). *Kinerja*. Jakarta : Media Elex Komputindo.

Tohardi, Ahmad, 2007, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :
Mandar Maju

Veithzal Rivai, 2009, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Raja Grafindo
Persada, Jakarta

Wahyjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Zamakosti (2012) meneliti Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Budaya organisasi,
Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Propinsi
Sumatera Barat