

Pengaruh Karakteristik Individu dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis)

Sarah Kartika Sari¹, Enas^{2*}, Apri Budianto³
^{1,2,3} Universitas Galuh, Indonesia

*Korespondensi: Enas.email@gmail.com

Abstract: *The problems faced in this study include (1) How do individual characteristics affect employee performance in the Education Personnel of Galuh Ciamis University? (2) How does workload affect employee performance in the Education Personnel of Galuh Ciamis University? (3) How do individual characteristics and workload affect employee performance in the Education Personnel of Galuh Ciamis University? This study aims to study, find out, and analyze (1) The effect of individual characteristics on employee performance in the Education Personnel of Galuh Ciamis University. (2) The effect of workload on employee performance in the Education Personnel of Galuh Ciamis University. (3) The effect of individual characteristics and workload on employee performance in the Education Personnel of Galuh Ciamis University. The method used in this study is an explanatory survey, while the technical data analysis, namely validity test, reliability test, descriptive statistics, Inductive Statistical Analysis (Inferential) with Multiple Regression. The results of the study inform that (1) Individual characteristics have a positive effect on employee performance in the Galuh Ciamis University Education Staff. This means that if individual characteristics are improved, then employee performance in the Galuh Ciamis University Education Staff will also increase. (2) Workload has a positive effect on employee performance in the Galuh Ciamis University Education Staff. This means that if the workload is increased, then employee performance in the Galuh Ciamis University Education Staff will also increase. (3) Individual characteristics and workload have a positive effect on employee performance in the Galuh Ciamis University Education Staff. This means that if individual characteristics and workload are improved, then employee performance in the Galuh Ciamis University Education Staff will also increase.*

Keywords: *Individual Characteristics, Workload, Employee Performance*

Abstrak: Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis? (2) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis? (3) Bagaimana pengaruh karakteristik individu dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis? Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis. (2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis. (3) Pengaruh karakteristik individu dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif (Inferensial) dengan Regresi Berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis. Artinya jika karakteristik individu ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis akan meningkat pula. (2) Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis. Artinya beban kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis akan meningkat pula. (3) Karakteristik individu dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis. Artinya jika karakteristik individu dan beban kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis akan meningkat pula.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Universitas Galuh Ciamis adalah salah satu universitas yang memiliki visi menjadi universitas unggul dan berdaya saing global pada tahun 2030. Untuk menjalankan visi tersebut para pegawai Universitas Galuh dituntut untuk meningkatkan kinerja lebih kompetitif dan profesional. Tenaga kependidikan pada Universitas Galuh Ciamis merupakan bagian vital dalam Universitas. Tenaga kependidikan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja untuk mencapai target-target perguruan tinggi yang telah ditetapkan.

Tidak tercapainya target tidak terlepas dari kinerja tenaga kependidikan Universitas Galuh Ciamis yang belum optimal atau pengelolaan sumber daya manusia, sehingga Universitas Galuh Ciamis harus dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikannya. Untuk melihat belum optimalnya kinerja tenaga kependidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 1

Pengukuran Hasil Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis

Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Nilai		
	Target	Angka	Sebutan
a. Kesetiaan	100	85	BAIK
b. Prestasi Kerja	100	85	BAIK
c. Tanggung Jawab	100	87	BAIK
d. Ketaatan	100	85	BAIK
e. Kejujuran	100	85	BAIK
f. Kerjasama	100	86	BAIK
g. Prakarsa	100	82	BAIK

Sumber: Bagian Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis 2019

Berdasarkan tabel. 1 bahwa hasil kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Galuh Ciamis telah baik akan tetapi belum mencapai target yang telah ditetapkan dan belum optimalnya prakarsa atau kemampuan seorang untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok.

Namun demikian, peningkatan kinerja pegawai bukan pekerjaan mudah yang dapat dikerjakan secara kilat, tetapi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Galuh Ciamis.

Beberapa hal yang mungkin mempengaruhi tingkat kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Galuh Ciamis adalah karakteristik individu dan beban kerja. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Pimpinan menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/perilaku pegawai yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Robbins dan Timothy dalam Angelica (2016: 56) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Sehingga karakteristik individu yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai. Karakteristik yang masih ditemukan pada tenaga kependidikan pada Universitas Galuh Ciamis adalah masih melaksanakan tugas setelah ada instruksi dari atasan, belum mampu menangani masalah-masalah pekerjaan dan masih minta bantuan kepada pegawai lain yang lebih berpengalaman.

Selain karakteristik individu hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah beban kerja. Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2011:106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Beban kerja tenaga kependidikan pada Universitas Galuh Ciamis belum optimal hal ini disebabkan pegawai masih mengalami ketegangan di dalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan organisasi, tingkat motivasi kerja yang masih rendah karena perilaku pegawai yang belum efektif.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia dengan menitikberatkan penekanan pada masalah karakteristik individu dan beban kerja menjadi bahan perhatian serius tenaga kependidikan pada Universitas Galuh Ciamis.

2. METODE

Mengacu kepada karakteristik penelitian, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014:17) “metode *survey explanatory* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel karakteristik individu (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 2,269 > t_{tabel} 1,669$ dengan signifikansi $0,027 < 0,05$. Artinya jika karakteristik individu ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Timothy dalam Angelica (2016: 56) yang menyatakan bahwa “karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Karakteristik individu yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai”.

Selanjutnya Subyantoro (2018:11-19) yang menyatakan bahwa “Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain”. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*) dan minat

(*interest*) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya, dengan rasa puas akan kemampuan dirinya maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika karakteristik individu ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 15,641 > t_{tabel} 1,669$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika beban kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Menurut Sutarto (2016 : 122) menyatakan bahwa beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut Sutarto (2016 : 122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika beban kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pengaruh Karakteristik Individu dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel karakteristik individu (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $F_{hitung} 240,929 > F_{tabel} 3,14$ dengan signifikansi 0,000. Artinya jika karakteristik dan beban kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat oleh Mangkuprawira (2017:153) bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari Faktor intrinsik atau Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, karakteristik individu, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. Dan Faktor ekstrinsik yang terdiri dari (1) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan. (2) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. (3) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi. (4) Faktor situasional, meliputi tekanan, beban kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya, dengan rasa puas akan kemampuan dirinya maka kinerja pegawai akan meningkat. Selanjutnya teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Dengan demikian karakteristik individu dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi karakteristik individu dan beban kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis. Artinya jika karakteristik individu ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis akan meningkat pula.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis. Artinya beban kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis akan meningkat pula.
3. Karakteristik individu dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis. Artinya jika karakteristik individu dan beban kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Universitas Galuh Ciamis akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelica, D. (2016). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusidi, & Enas. (2011). Metode penelitian: Elaborasi pedoman penulisan skripsi, tesis dan disertasi. Bandung: Dewa Ruchi.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. (2016). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2011). Ergonomi industri. Solo: Harapan Press.
- Subyantoro, A. (2018). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (Studi pada pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 11-19.

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPII (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era; phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization and local financial independent. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>