

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Iskandar

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The objectives of the study are 1.) to define and analyze simultaneous influence of individual characteristics, workloads, and work environment on officials performance in The Inspectorate Office of Central Sulawesi; 2.) to define and analyze the influence of individual characteristics on officials' performance in The Inspectorate Office of Central Sulawesi; 3.) to define and analyze simultaneous influence of workloads on officials' performance in The Inspectorate Office of Central Sulawesi; 4.) to define and analyze simultaneous Influence of work environment on officials' performance in The Inspectorate Office of Central Sulawesi. The sample in this research consists of 75 officials in The Inspectorate Office of Central Sulawesi who are selected by using census method. Type of research is causal analysis with multiple regressions analysis. The results of the test show that; 1.) individual characteristics, workloads, and work environment simultaneously have significant influence on officials' performance in The Inspectorate Office of Central Sulawesi with Fvalue of 19.175 on the significant level of 0,000; 2.) Individuals' characteristics have a positive and significant influence on officials' performance in The Inspectorate Office of Central Sulawesi sig-t of $0,000 < \alpha < 0,05$; 3.) workloads have a negative and significant influence on officials performance in The Inspectorate Office of Central Sulawesi with sig-t of $0,001 < \alpha < 0,05$; 4.) work environment has a positive and significant influence on officials' performance in The Inspectorate Office of Central Sulawesi with sig-t of $0,000 < \alpha < 0,05$.

Keywords: *individual characteristics, workloads, work environment, and official performance.*

Menurut Loeke dalam Hartini (2009:211), kinerja pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil riset dari beberapa ahli ekonomi di bidang manajemen sumberdaya manusia, ditemukan sekian banyak faktor-faktor sumberdaya manusia yang mempengaruhi kinerja dan beberapa diantaranya yaitu karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja adalah merupakan beberapa faktor dari sekian banyak faktor sumberdaya manusia yang akan diamati lebih dalam pada penelitian ini karena dinilai mempengaruhi kinerja pegawai sesuai hasil riset dari beberapa ahli ekonomi di bidang manajemen

sumberdaya manusia. Kaitannya dengan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sebagai instansi yang memiliki jangkauan wilayah pekerjaan pada seluruh kabupaten/kota di Provinsi Sulawesi Tengah, tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Namun demikian, hal ini tidak dapat terpenuhi secara merata pada diri seluruh pegawai yang ada karena adanya karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja yang dinilai berbeda diantara pegawai yang ada.

Karakteristik individu menurut Dalimunthe (2002:42) adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi

kinerja individu. Karakteristik individual juga terdiri atas sejumlah aspek atau dimensi tertentu dari suatu kriteria yang dapat diatribusikan pada masing-masing individu sehingga masing-masing dapat dibedakan satu dengan yang lainnya. Menurut Robbins (2006:38) setidaknya terdapat empat karakteristik individu dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan yaitu: (1) karakteristik biografis, (2) karakteristik kemampuan, (3) karakteristik kepribadian, dan (4) karakteristik belajar.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah ditemukan hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik individu seperti masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas dan pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas, sehingga masalah karakteristik individu menarik untuk dikaji secara lebih mendalam pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan karakteristik individu tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas karena adanya perbedaan dari karakteristik individu setiap pegawai yang menjadi sebuah kesulitan tersendiri dengan pemberlakuan standar kerja yang sama. Untuk mengungkap fenomena penelitian yang berkaitan dengan karakteristik individu pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, maka penulis merujuk pada teori Sujak dalam Lumbunraja (2009:45-46) yang mengemukakan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda yang akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut.

Selain karakteristik individu, masalah beban kerja dalam sebuah organisasi turut pula menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Secara umum, istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada pegawai untuk diselesaikan (Wefald, et.al., 2008:16). Sementara Grounewegen dalam Gunawan (2007:11) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja seseorang menurut Mangkuprawiranegara (2003:4) sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya. Lebih lanjut, Mangkuprawiranegara (2003:4-5) mengemukakan beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi, yaitu: Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Beban kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah adalah besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Melihat pada visi, misi, tugas pokok dan fungsi Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah maka dapat dilihat fenomena bahwa dalam pengelolaan organisasi memiliki tantangan yang cukup berat. Sehingga dengan kondisi tersebut diperlukan kinerja pegawai yang dapat memenuhi tujuan organisasi. Setelah melakukan observasi awal pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat diperoleh gambaran kondisi nyata mengenai beban kerja pegawai 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.

Hal ini menyebabkan masalah beban kerja menarik untuk dikaji secara lebih mendalam pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dimana kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan beban kerja tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Untuk mengungkap fenomena penelitian yang berkaitan dengan beban kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, maka penulis merujuk pada teori Tarwaka dalam Nugraheni (2009:129) menyatakan ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan *performasi* (kinerja pegawai) diantaranya adalah beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Disamping karakteristik individu dan beban kerja, masalah lingkungan kerja tempat dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal karena merasa aman dan nyaman.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, terlihat sebuah kondisi riil bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah secara umum telah menunjukkan sebuah kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, baik dilihat dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Hal ini ditandai dengan memadainya fasilitas kerja yang ada, suhu tempat kerja nyaman, suasana kerja tidak bising, luas ruangan kerja cukup memadai, hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik, dan

lingkungan tempat kerja yang menyenangkan sehingga kondisi ini sangat membantu membuat pegawai betah untuk bekerja dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang digambarkan tersebut diatas, maka pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia dengan menitik beratkan penekanan pada masalah karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja menjadi bahan perhatian serius pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai salah satu instansi yang memiliki tugas pokok dan fungsi melaksanakan tugas pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah. Di instansi inilah aktivitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pengawasan yang mampu mengatasi dan memberikan solusi atas segala permasalahan yang ada sehubungan dengan penyelenggaraan pelayanan publik di seluruh SKPD yang ada di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah. Namun ternyata masih terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh pegawai dimana masih terlihat karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja yang kurang sesuai dengan pencapaian tujuan, visi dan misi yang ingin diwujudkan oleh Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah seperti yang telah dipaparkan sebelumnya melalui kinerja yang ditunjukkan pegawai didalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis deskripsi dan Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah secara

parsial dan simultan baik langsung maupun tidak langsung.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kausal analisis yaitu percobaan atau riset yang digunakan untuk menyimpulkan hubungan dengan mencoba membuktikan adanya hubungan dan pengaruh variabel karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil objek pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan waktu penelitian selama kurang lebih 3 (tiga) bulan yaitu mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2007:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan jumlah pegawai sebanyak 82 orang, dengan rincian dapat dilihat pada Tabel. 1 dibawah ini:

Tabel 1. Daftar Jumlah Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Inspektur	1
2.	Sekretaris	1
3.	Inspektur Pembantu	4
4.	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Program	1
5.	Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset	1
6.	Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum	1
7.	Auditor Madya	5
8.	Auditor Muda	6
9.	Auditor Pertama	22
10.	Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Muda	1
11.	Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Pertama	2
12.	Staf	26
13.	PHL	6
	Total	82

Sumber: Data Primer, diolah kembali 2016.

Mengingat dalam penelitian ini, jumlah populasi penelitian relatif terbatas, maka untuk menjamin keakuratan data, penulis menetapkan seluruh anggota populasi yang ada sebagai sumber utama data penelitian sehingga penelitian ini dikategorikan penelitian populasi, dengan menggunakan tehnik sampling jenuh. Dasar pertimbangan penulis menetapkan seluruh populasi penelitian sebagai sampel dengan menggunakan tehnik sampling jenuh, merujuk pendapat Sugiyono (2008:85) yang mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pada penelitian ini peneliti menetapkan 82 orang responden pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai sampel penelitian di luar dari peneliti dan Pegawai Harian Lepas (PHL), yang didasari atas penilaian bahwa seluruh responden

(sampel) tersebut yang menjadi tujuan dari riset penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel *Independen*/Bebas (X)

Variabel *independen* (bebas) dalam penelitian ini merupakan variabel penduga (prediktor) yang mempengaruhi variabel *dependen* (terikat). Ketiga variabel *independen* (bebas) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

- a. Karakteristik individu (X_1), dalam konteks penelitian ini berkaitan dengan karakter yang dibawa individu pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah kedalam tatanan organisasi yang mencerminkan sikap, nilai dan minat, yang memusatkan perhatian pada perbedaan-perbedaan karakter individu pegawai yang dibawa kedalam dunia kerja sehingga kinerja setiap individu pegawai berbeda-beda diantara satu dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini, karakteristik individu akan diukur berdasarkan dimensi-dimensi menurut Sujak dalam Lumbanraja (2009:45-46) yang terdiri dari sikap, nilai, dan minat.
- b. Beban kerja (X_2), dalam konteks penelitian ini berkaitan dengan besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Dalam penelitian ini beban kerja akan diukur dengan dimensi mengacu kepada pendapat yang dikemukakan Tarwaka dalam Nugraheni (2009:129) yang menyatakan ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi (kinerja pegawai) diantaranya adalah beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).
- c. Lingkungan kerja (X_3), dalam konteks penelitian ini berkaitan dengan segala yang ada di sekitar para pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi

Tengah yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, dimana lingkungan kerja yang baik akan sangat menunjang keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas. Dalam penelitian ini lingkungan kerja akan diukur dengan indikator mengacu kepada pendapat yang dikemukakan oleh Anoraga dalam Suharto (2015:55-56) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik untuk mendukung pekerjaan adalah lingkungan yang memiliki fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik), dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik).

2. Variabel *Dependen*/Terikat (Y)

Variabel *dependen* (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independen* (bebas). Variabel *dependen* (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai (Y), dalam konteks penelitian ini berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara dalam kurun waktu tertentu. Dalam penelitian ini kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah diukur dengan dimensi-dimensi mengacu kepada pendapat Byars and Rue (2008:135), yang mengartikan kinerja sebagai hasil dari:

- (a) Usaha: dimana dapat tercapai dengan adanya kemampuan atau perbuatan dalam situasi tertentu, jadi prestasi kerja merupakan hasil dari motivasi yang menunjukkan jumlah *energy* (fisik maupun mental yang dipergunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas.
- (b) Kemampuan: ini biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek.
- (c) Persepsi tugas: merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka

dapat mewujudkan usaha-usaha dalam pekerjaannya.

Teknik Analisa Data

Analisis dan Interpretasi data dalam penelitian ini dengan metode kualitatif dan kuantitatif sebagai alat bantu statistik. Metode kualitatif berupa deskriptif data yang masuk dengan cara di kelompokkan dan di tabulasi kemudian di beri penjelasan, sedangkan metode kuantitatif berupa analisis hubungan antar variabel yang diteliti menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*) dengan bentuk persamaan formulasi menurut Umar (2001:269) sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \epsilon$
Dimana:

Y=Variabel terikat (dependen)

a = Konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n = Koefisien regresi

X_1, X_2, \dots, X_n = Variabel beba (independen)

ϵ = *Residual* (kesalahan pengganggu)

Jika variabel penelitian dimasukkan pada persamaan diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$
Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

b_1, b_3 = Koefisien regresi

ϵ = Residual (kesalahan pengganggu).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah

Karakteristik individu adalah karakter yang dibawa individu pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah kedalam tatanan organisasi yang mencerminkan sikap, nilai dan minat, yang

memusatkan perhatian pada perbedaan-perbedaan karakter individu pegawai yang dibawa kedalam dunia kerja sehingga kinerja setiap individu pegawai berbeda-beda diantara satu dengan yang lainnya. Sedangkan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Sementara lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, dimana lingkungan kerja yang baik akan sangat menunjang keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian menunjukkan adanya sikap, nilai dan minat dalam karakteristik individu pegawai yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dimana pegawai cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan, sesama teman kerja, dengan atasan, lingkungan kerja dan iklim kerja yang ada; cenderung menjunjung tinggi dan mentaati nilai-nilai positif dalam pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai organisasi, nilai-nilai yang diyakini sebagai prinsip hidup, nilai-nilai agama yang dianut, nilai-nilai kepribadian dalam diri dan nilai-nilai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki; serta kecenderungan pegawai memperlihatkan minat yang tinggi didalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan secara rutin, konkrit, terorganisir dan teratur melaksanakan pekerjaan, melibatkan orang lain dalam pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan optimal, melaksanakan pekerjaan yang dianggap baik bagi orang lain, melaksanakan aktivitas yang menghasilkan prestise atau penghargaan bagi orang lain dan melaksanakan pekerjaan yang dapat menghasilkan kepuasan dan produktif, sehingga kondisi ini dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Kemudian hasil penelitian juga menunjukkan pula bahwa beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) merupakan dimensi dari beban kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dimana jika pegawai sering mempunyai waktu luang untuk bisa merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, mengawasi dan memonitoring seluruh program dan hasil kerja agar sesuai dengan standar jumlah waktu yang tersedia sebagai bahan evaluasi dalam menilai keberhasilan kerja, maka kondisi ini memberikan dorongan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Demikian pula sebaliknya, jika tingkat resiko pekerjaan, beban pekerjaan, kebingungan, frustrasi dan konflik yang terjadi diantara pegawai dan atasan ataupun diantara sesama pegawai tidak mampu untuk diminimalisasi dengan baik maka kondisi ini akan menurunkan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa adanya fasilitas perlengkapan seperti alat kerja dan perlengkapan yang memadai, layak pakai dan fasilitas sosial; adanya suasana kerja (lingkungan non fisik) seperti pembagian tugas yang jelas, tupoksi yang sesuai dengan latar belakang disiplin ilmu pegawai, penyusunan struktur organisasi, kerjasama dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas; dan adanya lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) seperti kondisi kantor yang sesuai dengan keinginan, kebersihan kantor yang senantiasa terjaga, perlengkapan kantor yang terjaga kebersihannya, penerangan kantor yang sangat mendukung pekerjaan, ruangan tempat bekerja yang memiliki pertukaran udara yang baik, kebijakan pimpinan yang mempersilahkan mendengarkan musik untuk mengurangi ketegangan kerja dan penataan ruangan yang mendukung pekerjaan, yang kondusif didalam

lingkungan kerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dinilai akan memberikan dorongan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dimana lingkungan kerja yang kondusif ini mempengaruhi diri pegawai untuk dapat menjalankan tugas dengan baik, dikarenakan lingkungan kerja yang baik menunjang keberhasilan pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam menjalankan tugas-tugasnya di kantor.

Bukti nyata adanya pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, secara empiris didukung pada hasil penelitian di lapangan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Temuan adanya pengaruh karakteristik individu yang terdiri dari sikap, nilai dan minat terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sujak dalam Lumbanraja (2009:45-46) yang mengemukakan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi nilai, sikap, dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda.

Sedangkan temuan adanya pengaruh beban kerja yang terdiri dari beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Tarwaka dalam Nugraheni (2009:129) yang menyatakan ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan *performansi* (kinerja pegawai) diantaranya adalah beban waktu (*time load*), beban usaha mental

(*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Sementara temuan adanya pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik) dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Anoraga dalam Suharto (2012:55-56) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik untuk mendukung pekerjaan adalah lingkungan yang memiliki fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik), dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik).

Sebagai kesimpulan dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini secara empiris sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya adalah penelitian Lumbanraja (2009), yang menunjukkan bahwa karakteristik individu, gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja baik secara simultan (bersama-sama) maupun parsial (masing-masing) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat pada Pemerintah Daerah Kota Medan dalam pengawasan keuangan daerah.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat dimaknai bahwa ada sikap positif pegawai didalam menilai pekerjaan, teman kerja, atasan, lingkungan kerja dan iklim kerja yang ada di Inspektorat, dimana dirinya melaksanakan tugas sehingga penilaian positif tersebut melekat pada karakteristik individu pegawai yang di bawa kedalam tatanan instansi dan aktivitas kerjanya sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Kemudian nilai-nilai positif dalam diri pegawai didalam memandang tugas-tugas yang dibebankan kepadanya juga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini disebabkan karena pegawai menilai tidak ada penyimpangan dibalik tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena dalam penilaian, perasaan dan keyakinannya, tugas-tugas yang dikerjakan sesuai dengan nilai-nilai organisasi, sesuai dengan nilai-nilai yang diyakini sebagai prinsip hidup, sesuai dengan nilai-nilai agama yang dianut, sesuai dengan nilai-nilai kepribadian dalam dirinya, dan sesuai dengan nilai-nilai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal tersebut yang menyebabkan nilai-nilai positif yang melekat pada karakteristik individu setiap pegawai dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Selanjutnya minat yang ada dalam setiap individu pegawai dinilai dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini disebabkan karena dengan adanya minat, maka pegawai memiliki keinginan dengan kecenderungan perasaan yang kuat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, yang ditunjukkan dengan mau melakukan pekerjaan dengan rutin, konkrit, terorganisir dan teratur, mau melibatkan orang lain dalam pekerjaannya, mau melaksanakan pekerjaan dengan optimal, mau melaksanakan pekerjaan karena dianggap baik bagi orang lain, mau melaksanakan aktivitas yang menghasilkan prestise atau penghargaan bagi orang lain, dan mau melaksanakan pekerjaan karena pekerjaan tersebut menghasilkan kepuasan dan produktif. Itulah sebabnya, sehingga minat dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Bukti nyata adanya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, secara empiris didukung

pada hasil penelitian di lapangan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Ditemukannya pengaruh karakteristik individu dengan dimensi sikap, nilai dan minat terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sujak dalam Lumbanraja (2009:45-46) yang mengemukakan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi nilai, sikap, dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda. Dari penjelasan ini, dapat diketahui bahwa masing-masing individu pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya yang dibawa kedalam instansi Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi setiap individu pegawai didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Sebagai kesimpulan dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini secara empiris sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lumbanraja (2009), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja baik secara simultan (bersama-sama) maupun parsial (masing-masing) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat pada Pemerintah Daerah Kota Medan dalam pengawasan keuangan daerah. Juga sejalan dengan penelitian Djameludin (2009), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasional, pengembangan karier, beban kerja dan karakteristik individual baik secara simultan dan parsial

terhadap kinerja auditor internal pada Kantor Inspektorat Kabupaten Halmahera Timur.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat dimaknai bahwa ada peranan penting dari beban kerja pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah terhadap menurunnya kinerja pegawai, dimana kurangnya pegawai mempunyai waktu luang untuk bisa merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, mengawasi dan memonitoring seluruh program dan hasil kerja sesuai dengan standar jumlah waktu yang tersedia maka hal ini akan memberikan pengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Sesuai dengan hasil penelitian, diketahui bahwa beban waktu (*time load*) adalah merupakan dimensi dari beban kerja yang paling penting mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dimana pegawai hampir tidak mempunyai waktu luang untuk memonitoring hasil kerjanya agar sesuai dengan standar jumlah waktu yang tersedia, sebagai bahan evaluasi dalam menilai keberhasilan kerjanya. Hal ini disebabkan karena sesuai dengan realita di lapangan terlihat bahwa pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah hampir tidak mempunyai waktu luang untuk memonitoring hasil kerja agar sesuai dengan standar jumlah waktu yang tersedia, sebagai bahan evaluasi dalam menilai keberhasilan kerja mereka.

Disisi lain, terlihat pula bahwa pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sering mengalami kelelahan fisik maupun non fisik karena tingginya beban kerja yang harus diselesaikan. Kondisi ini terjadi karena tingginya volume tugas yang harus diselesaikan sehingga memberikan dampak

pada tingkat resiko pekerjaan, beban pekerjaan, kebingungan, rasa frustrasi, dan rawan menimbulkan konflik karena pegawai melaksanakan tugas yang secara psikologis diluar dari batas kemampuannya. Hal ini tentunya memberikan konsekuensi terhadap kinerjanya, dimana pegawai yang melaksanakan tugas melebihi dari batas kemampuannya cenderung kurang efisien dan efektif dalam bekerja sehingga kondisi ini harus segera diatasi.

Kesimpulan akhir dari ditemukannya secara empiris dalam penelitian ini pengaruh signifikan (nyata) secara parsial variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, tidak saja memberikan dukungan terhadap teori beban kerja yang telah dikemukakan di atas, namun disisi yang lain sejalan pula dengan penelitian Lumbanraja (2009), yang menemukan hasil bahwa karakteristik individu, gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja baik secara simultan (bersama-sama) maupun parsial (masing-masing) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat pada Pemerintah Daerah Kota Medan dalam pengawasan keuangan daerah.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat dimaknai bahwa ada dukungan dari lingkungan kerja pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah terhadap peningkatan kinerja pegawai, dimana fasilitas perlengkapan kerja pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang ada saat ini cukup memadai didukung pula dengan suasana kerja dan lingkungan tempat kerja pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang terlihat cukup kondusif. Dukungan lingkungan kerja ini mampu memberikan sebuah dorongan terhadap

peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Fasilitas perlengkapan sebagai bagian dari lingkungan kerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang dinilai cukup memadai, diantaranya adalah tersedia fasilitas alat kerja dan perlengkapan yang memadai dan masih layak pakai serta adanya dukungan dari ketersediaan fasilitas sosial. Suasana kerja (lingkungan non fisik) yang dinilai cukup kondusif mendorong pegawai didalam meningkatkan kinerja melaksanakan tugas-tugas pokoknya di kantor sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, diantaranya adalah adanya pembagian tugas, adanya penyusunan struktur organisasi dan adanya kerjasama dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas. Sedangkan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) yang juga dinilai memiliki peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, diantaranya adalah kondisi kantor yang sesuai dengan keinginan pegawai, kebersihan kantor yang senantiasa terjaga, perlengkapan kantor yang terjaga kebersihannya, penerangan kantor yang mendukung pekerjaan pegawai, ruangan tempat kerja yang memiliki pertukaran udara yang baik, pegawai pada saat-saat tertentu bisa mendengarkan musik untuk mengurangi ketegangan kerja dan penataan ruangan kantor yang mendukung pekerjaan pegawai.

Bukti nyata adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, secara empiris didukung pada hasil penelitian di lapangan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Ditemukannya pengaruh signifikan lingkungan kerja dengan dimensi fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik) dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) terhadap kinerja pegawai

pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sejalan dengan pendapat Anoraga dalam Suharto (2012:55-56) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memiliki fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) untuk mendukung pekerjaan. Lebih lanjut Anoraga dalam Suharto (2012:55-56), lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaannya. Sedangkan suasana kerja (lingkungan non fisik) dapat mendukung tumbuhnya semangat kerja pegawai dan sangat mempengaruhi pula bagi tercapainya tujuan organisasi. Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi, karena ini merupakan suatu alat yang memberikan pengelompokan kegiatan-kegiatan khusus dan mengelompokkan orang-orang serta menerapkan tujuan manajemen, dan faktor non fisik dalam lingkungan kerja adalah penghargaan, penghormatan, pengakuan dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas, dan tanggung jawab. Sementara lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) menggambarkan keadaan kantor seperti pewarnaan gedung, kebersihan, penerangan, pertukaran udara dan tata ruang yang dapat memberikan semangat kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Sebagai kesimpulan dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini secara empiris sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lumbanraja (2009), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja baik secara simultan (bersama-sama) maupun parsial (masing-masing) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat pada Pemerintah Daerah Kota Medan dalam pengawasan keuangan daerah. Juga sejalan dengan

penelitian Suharto (2012), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kualitas sumberdaya manusia, komitmen kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa rekomendasi sehubungan dengan hasil penelitian ini dengan uraian sebagai berikut:

1. Inspektur Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai didalam memberikan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, diharapkan dapat lebih mendorong pegawai untuk

meningkatkan harmonisasi hubungan dengan teman kerja sehingga tugas-tugas kantor yang ditangani secara tim dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan visi, misi, tujuan dan sasaran yang hendak dicapai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Inspektur Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai didalam memberikan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, diharapkan dapat lebih memotivasi pegawai agar meningkatkan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hasil kerja pegawai sesuai dengan target dan sasaran yang ingin dicapai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Inspektur Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai didalam memberikan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, diharapkan dapat lebih memperhatikan lagi lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sehingga kondisi kantor yang ada saat ini sesuai dengan keinginan pegawai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur penulis senantiasa panjatkan kehadiran Allah S.W.T Atas limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulisan artikel ini dapat di selesaikan. Penyelesaian artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, oleh karenanya itu penulis ucapkan terimakasih utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Dr. Lina Mahardiana, S.E., M.Si. dan Anggota Tim Pembimbing Dr. H. Saharuddin Kaseng, S.E., M.Si. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

Anoraga, Pandji, 2005. *Psikologi Dalam*

Organisasi Birokrasi Pemerintahan, Rineka Cipta, Jakarta.

Dalimunthe, 2002. *Karakteristik Individu Dalam Perspektif Kinerja Pegawai*, FIA, Universitas Brawijaya, Malang.

Djamaludin, Musa, 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Beban Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Halmahera Timur, *DIE-Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Volume 5 Nomor 2, Januari 2009.

Gunawan, 2007. Analisis Beban Kerja Perawat dengan Time and Motion Study Berdasarkan Kompetensi Perawat, *Tesis* tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.

Hartini, Hariandja, 2009. *Metode Pengembangan Sumberdaya Manusia Melalui Semangat Kerja*, Andi Offset, Jakarta.

Lumbanraja, Prihatin, 2008. Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Medan), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 7 Nomor 2 Mei 2009, Terakreditasi SK Dirjen Dikti No.43/DIKTI/KEP/2008, ISSN: 1693-5241.

Mangkuprawiranegara, S., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, CV. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nugraheni, M.D., 2009. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Tingkat Kelelahan Kerja pada Operator Unit Spinning IV Ring Frame Shift B PT. APAC Inti Corpora Tahun 2008, *Thesis* tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.

- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Keorganisasian: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- , 2008. *Metode Penelitian Administrasi; Dilengkapi dengan Metode R & D*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharto, Agus Ali, 2012. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri, *Jurnal Ilmu Manajemen*, REVITALISASI, Vol.1, Nomor 3, Desember 2012.
- Sujak, Abi, 2005. *Kemampuan Pimpinan (Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi)*, Edisi Satu, Cetakan Pertama, CV. Radjawali, Jakarta.
- Tarwaka, 2011. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Umar, Husein, 2001. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wefald, M.R.S., Savastano, T.C., and Downey, R.G., 2008. *A Structural Model Of Workload, Job Attitudes, Stress, and Turnover Intentions*, diakses tanggal 15 Maret 2015 dari <http://www.midwestacademy.org>.