

# Pengaruh Beban dan Waktu Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

Della Saputri<sup>1\*</sup>, Haedar<sup>2</sup>, Dirham<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Jl. Sudirman No.Km. 03, Binturu, Kec. Wara Selatan, Kota Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia.

Email: [dellasaputri106@gmail.com](mailto:dellasaputri106@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [haedar@umpalopo.ac.id](mailto:haedar@umpalopo.ac.id)<sup>2</sup>, [dirham@umpalopo.ac.id](mailto:dirham@umpalopo.ac.id)<sup>3</sup>

## Histori Artikel:

Dikirim 22 Mei 2025; Diterima dalam bentuk revisi 30 Juni 2025; Diterima 10 Juli 2025; Diterbitkan 1 Agustus 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

## Suggested citation:

Saputri, D., Haedar, & Dirham. (2025). Pengaruh Beban dan Waktu Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(4), 2469-2477. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.4332>.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan waktu kerja terhadap kualitas kerja pegawai Dinas Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh populasi sebanyak 60 orang pegawai, menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja dengan nilai uji t ( $4,114 > 1,671$ ), sedangkan waktu kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai uji t ( $3,307 > 1,671$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,431 menunjukkan bahwa 43,1% variasi dalam kualitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan waktu kerja secara simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja dan pengaturan waktu kerja yang efektif dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya pimpinan Dinas Inspektorat Kabupaten Luwu Utara untuk meninjau ulang distribusi beban kerja serta memperbaiki pengelolaan waktu kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Waktu Kerja; Kualitas Kerja.

## Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of workload and working time on the quality of work of employees of the Inspectorate Office of North Luwu Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method through questionnaires distributed to the entire population of 60 employees, using saturated sampling techniques. Data analysis was performed with multiple linear regression. The results showed that workload had a positive and significant effect on work quality with a t test value ( $4.114 > 1.671$ ), while work time also had a positive and significant effect with a t test value ( $3.307 > 1.671$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.431 indicates that 43.1% of the variation in work quality can be explained by the workload and work time variables simultaneously. This finding suggests that effective workload management and working time arrangements can improve employee work quality. The practical implication of this research is the need for leaders of the Inspectorate Office of North Luwu Regency to review workload distribution and improve work time management in order to create a more productive and efficient work environment.

**Keyword:** Workload; Working Hours; Work Quality.

## 1. Pendahuluan

Dinas inspektorat Kabupaten Luwu Utara merupakan lembaga pengawasan yang berfungsi untuk melakukan audit, pemeriksaan, serta pengawasan terhadap kegiatan operasional pemerintahan di kabupaten luwu utara. Dinas inspektorat memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi penggunaan anggaran serta memastikan di lingkungan pemerintah kabupaten berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Karmila *et al.*, 2021). Dalam melaksanakan tugas pengawasan dan pemeriksaan, pegawai yang bertugas sebagai auditor pada Dinas Inspektorat Kabupaten Luwu Utara diharuskan untuk turun langsung ke lapangan, seperti mengunjungi sekolah-sekolah, kantor kecamatan, dan instansi pemerintah lainnya. Proses pemeriksaan ini biasanya diberikan batas waktu selama 3 hingga 5 hari. Namun, karena banyaknya objek pemeriksaan serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dari atasan dalam waktu yang terbatas, banyak pegawai terpaksa melakukan kerja lembur guna memenuhi target yang telah ditetapkan. Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencakup berbagai jenis kegiatan, tanggung jawab, dan kewajiban yang harus dilakukan oleh seseorang di lingkungan kerjanya. Beban kerja dapat mencakup hal-hal seperti proyek, tugas harian, target kinerja, atau tanggung jawab tertentu yang harus dilakukan seseorang. Beban kerja tidak hanya melibatkan jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan tetapi juga kompleksitas, tingkat kesulitan, dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan pengaruh negatif terhadap kesehatan fisik dan mental seseorang (Natanael *et al.*, 2023). Beban kerja juga memperhitungkan standar jumlah tenaga sesuai profesi, standar kualifikasi dan standar evaluasi pekerjaan (Wulansari *et al.*, 2023). Diperlukan tingkat beban kerja tertentu untuk merangsang kualitas di antara karyawan sambil mengingat bahwa tingkat beban kerja yang tinggi menurunkan kualitas (Rashid *et al.*, 2022). Memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan mendorong orang untuk memberikan yang terbaik, yang pada gilirannya meningkatkan lembaga melalui kinerja yang lebih tinggi kemudian kualitas yang lebih baik. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan kecemasan (Haedar & Hadrah, 2018).

Suatu riset yang dipublish pada Journal of Occupational and Environmental Medicine juga memberikan bukti adanya beban kerja yang berlebihan, orang yang bekerja 55 jam seminggu memiliki kemungkinan 16% lebih besar terkena serangan jantung dibandingkan dengan mereka yang bekerja 45 jam. berdasarkan studi individu yang bekerja 65 jam dalam seminggu menunjukkan kemungkinan 33% lebih besar untuk menderita serangan jantung. Menurut penelitian empiris yang dipublikasikan pada tahun 2014 dalam jurnal Psychosomatic Medicine, menemukan bahwa beban kerja yang berat berkaitan dengan kondisi ini. Faktor lain yang dapat membahayakan kesehatan mental adalah perasaan terlalu banyak bekerja (Surijadi & Musa, 2020). Selain beban kerja, waktu kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan baik siang hari maupun di malam hari. Lamanya waktu kerja pegawai biasanya telah disepakati dan tertulis di dalam kontrak kerja. Namun diluar itu, Perusahaan seringkali menuntut pegawai mereka bekerja lebih lamadari jam kerja normal dan jam kerja yang disepakati dikarenakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan (Putri & Edalmen, 2023). Membagi pekerjaan dan memastikan setiap orang memiliki cukup waktu untuk mengerjakannya dapat membantu menjaga pekerja tetap bahagia dan sehat, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Hamizar, 2020). Karyawan yang mengelola waktu mereka secara efektif dapat menyelesaikan tugas-tugas secara efisien. manajemen waktu yang terstruktur mengarah pada produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Sahputri *et al.*, 2025). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Neksen *et al.*, 2021) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh jumlah jam kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nabila & Syarvina, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kualitas kerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Haedar *et al.*, n.d.). Kualitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu

## RESEARCH ARTICLE

organisasi dalam mencapai tujuannya. Kualitas kerja yang tinggi tidak hanya bergantung pada kemampuan dan keterampilan individu, tapi termasuk juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, termasuk beban kerja dan waktu kerja yang diberikan pegawai. Situasi ini berdampak pada meningkatnya beban kerja dan penggunaan waktu kerja secara tidak efisien. Lembur yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya menurunkan konsentrasi dan meningkatkan potensi terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan adanya kemungkinan penurunan kualitas kerja pegawai sebagai akibat dari beban kerja yang tinggi dan waktu kerja yang kurang proporsional. *Penelitian ini menggunakan teori Equity theory* atau dikenal juga sebagai teori keadilan, pertama kali di kemukakan oleh Adams pada tahun 1963. *Equity theory* menggambarkan bagaimana seseorang membandingkan rasio input (usaha, keterampilan, waktu kerja dan beban kerja) dan output (gaji, penghargaan, pengakuan, promosi dan kepuasan kerja) mereka dengan orang lain. Jika beban kerja dan waktu kerja berlebihan dan pembagian yang tidak merata dapat menurunkan produktivitas. Sebaliknya Perusahaan/Lembaga harus memastikan distribusi beban kerja dan waktu kerja yang adil untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk melakukan analisis terhadap pengaruh beban kerja dan waktu kerja terhadap kualitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran empiris yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengaturan beban dan waktu kerja yang lebih efektif.

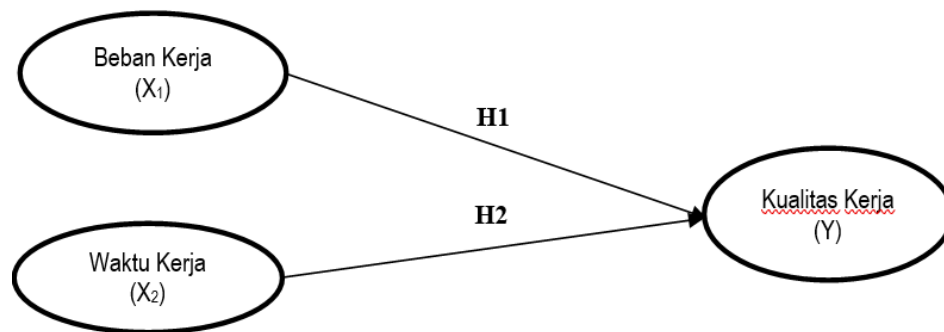
Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau jabatan dan dihitung dengan cara mengalikan volume pekerjaan dengan standar waktu. Seorang pekerja dapat mengalami kejenuhan apabila kemampuannya melebihi tuntutan pekerjaannya. Namun, kelelahan lebih mungkin terjadi apabila kemampuannya tidak sesuai dengan yang dituntut. Beban kerja yang teratur, beban kerja yang terlalu tinggi (over kapasitas), atau beban kerja yang tidak cukup ringan merupakan tiga kemungkinan hasil yang dapat terjadi jika mempertimbangkan tuntutan yang diberikan kepada pekerja. (under capacity) (Hanafi, A., & Zulkifli, 2019). Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu ukuran yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan kapasitasnya. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja seseorang. Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu Perusahaan (Nabila & Syarvina, 2022). Adapun penelitian terdahulu Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota menemukan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Hanafi, A., & Zulkifli, 2019). Penelitian dilakukan oleh (Hamizar, 2020) tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada BPS Maluku menemukan beban kerja yang diberikan kepada pegawai mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dalam sebuah organisasi sedangkan menurut (Nabila & Syarvina, 2022) dalam penelitiannya tentang Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan terdapat pengaruh negative dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Mengenai indikator beban kerja menurut (Putri & Edalmen, 2023) yaitu a) Lingkungan kerja; b) Penggunaan waktu kerja; dan c) Target yang harus dicapai.  $H_1$  : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

Waktu kerja adalah waktu yang dicadangkan untuk peralatan yang digunakan atau waktu kerja pegawai atau pekerja. Waktu kerja yang fleksibel menjadi jawaban atas berbagai tantangan karyawan untuk pulih dari berbagai ketegangan kerja, kelelahan dan konflik antara pekerjaan dan keluarga, orang yang memiliki kekuatan untuk memilih kapan mereka dapat memulai dan berhenti bekerja cenderung lebih puas dengan pekerjaannya (Febriana *et al.*, 2019). Penelitian dilakukan oleh (Syaputra & Winda Lestari, 2019) tentang Pengaruh Waktu Kerja Terhadap Kelelahan Pada Pekerja Konstruksi Proyek X di Jakarta Timur yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara waktu kerja terhadap kelelahan pada pekerja. Menurut (Putri & Edalmen, 2023) tentang Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh (Arianto & Puspita, 2019) yang berjudul Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening di Pt M.I

RESEARCH ARTICLE

menemukan bahwa shift kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja. Adapun indikator untuk waktu kerja yang digunakan dalam penelitian (Putri & Edalmen, 2023) ialah a) jam kerja; b) waktu lembur; c) waktu istirahat.  $H_2$  : Diduga Waktu Kerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai kepada Dinas Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa kualitas kerja berhubungan dengan Tingkat pencapaian kinerja yang optimal oleh karyawan, yang didasarkan pada kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dan tujuan atau standar yang diinginkan organisasi. Kualitas kerja juga mencakup factor seperti kepuasan kerja dan motivasi yang mempengaruhi hasil akhir pekerjaan. Menurut Prawirosentono (2001) menjelaskan kualitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan dengan Tingkat keakuratan dan ketepatan tinggi, serta memenuhi ekspektasi baik dari segi proses maupun hasil akhir. Ini mencakup juga penggunaan waktu dan sumber daya manusia secara efisien. (Cakranegara *et al.*, 2022) mengemukakan, Adanya beberapa factor yang memengaruhi kualitas pekerjaan pegawai ialah:

- 1) Kondisi kerja,
- 2) Metode untuk memperoleh perilaku manajemen,
- 3) Desain pekerjaan di seluruh perusahaan,
- 4) Metrik untuk tinjauan kinerja,
- 5) Umpan balik pada semua tindakan karyawan, dan kompensasi dan tunjangan untuk tugas individu, kondisi lingkungan tempat kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang memanfaatkan data berupa angka dan dianalisis dengan teknik statistik (Rohmawati & Izzati, 2021). Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengukur pengaruh beban kerja dan waktu kerja terhadap kualitas kerja pegawai di Dinas Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Lokasi penelitian berada di Dinas Inspektorat yang beralamat di Jl. Simpursiang, Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan. Penelitian ini direncanakan berlangsung selama dua bulan, dari November hingga Desember 2024, dengan satu bulan untuk pengumpulan data dan satu bulan untuk analisis serta penyusunan laporan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai aktif di Dinas Inspektorat sebanyak 60 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yang berarti semua anggota populasi menjadi responden penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer, diperoleh langsung melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada pegawai, serta data sekunder yang berasal dari literatur dan penelitian terdahulu sebagai pendukung. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner, di mana responden mengisi pertanyaan sesuai pengetahuan mereka, dan dokumentasi yang melibatkan pengumpulan buku, jurnal, dan dokumen relevan terkait topik penelitian. Instrumen penelitian diuji validitasnya dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel serta nilai signifikansi; kuesioner dinyatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi jawaban responden, dengan

RESEARCH ARTICLE

kriteria nilai Alpha lebih besar dari 0,60 menunjukkan instrumen yang handal. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan rumus persamaan regresi untuk menguji hubungan antara variabel beban kerja, waktu kerja, dan kualitas kerja pegawai.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Kualitas Kerja)

$\alpha$  : konstanta

$b_1 b_2$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Beban Kerja

$X_2$  : Waktu Kerja

e : Error

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil

##### 3.1.1 Uji validitas

Dengan menggunakan ambang batas signifikansi 5% dan 60 responden, kita memperoleh  $N-2 = 58$ , atau 0,254. Validitas alat ukur ditetapkan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Di sisi lain, validitas alat ukur dipertanyakan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (Janna & Herianto, 2021).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel X1	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,805	0,254	Valid
	X1.2	0,483	0,254	Valid
	X1.3	0,729	0,254	Valid
	X1.4	0,733	0,254	Valid
	X1.5	0,696	0,254	Valid
Variabel X2	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Waktu Kerja	X2.1	0,713	0,254	Valid
	X2.2	0,538	0,254	Valid
	X2.3	0,569	0,254	Valid
	X2.4	0,629	0,254	Valid
	X2.5	0,607	0,254	Valid
	X2.6	0,572	0,254	Valid
Variabel Y	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	keterangan
Kualitas Kerja	Y1	0,431	0,254	Valid
	Y2	0,612	0,254	Valid
	Y3	0,604	0,254	Valid
	Y4	0,692	0,254	Valid
	Y5	0,632	0,254	Valid

Dari tabel di atas, hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan dari variabel beban kerja (X1), waktu kerja (X2) dan Kualitas Kerja (Y) dapat dikatakan valid seluruhnya, karena seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > 0,254$  pada taraf signifikan 0,05. Jadi, semua pernyataan kuesioner pada setiap variabel dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

RESEARCH ARTICLE

### 3.1.2 Uji Reabilitas

Untuk mengukur reliabilitas, suatu variabel dianggap dapat dipercaya jika nilainya > 0,60. hasil uji reliabilitas penelitian ialah.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,727	0,60	Reliabel
Waktu Kerja (X2)	0,653	0,60	Reliabel
Kualitas Kerja (Y)	0,669	0,60	Reliabel

Ketiga variable Beban Kerja (X1), Waktu Kerja (X2), kemudian Kualitas Kerja (Y)—memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang kuat: 0,727 untuk Beban Kerja, 0,653 untuk Waktu Kerja, dan 0,669 untuk Kualitas Kerja, menurut tabel hasil uji reliabilitas. Dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, item pernyataan ketiga variabel tersebut dapat dianggap sebagai instrumen pengukuran studi yang konsisten dan dapat dipercaya.

### 3.1.3 Uji Regresi Linear Berganda

Jika peneliti memiliki 1 variable dependent (Y) dan beberapa variable independent (X1, X2,..., Xn), Anda dapat memodelkan hubungan keduanya menggunakan regresi linier berganda. Atau, uji-F dapat digunakan untuk menguji banyak masalah sekaligus, sedangkan uji-t lebih cocok untuk hipotesis yang terbentuk sebagian.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.639	2.514		3.039	.004
X1	.275	.067	.440	4.114	.000
X2	.342	.103	.354	3.307	.002
N = 60					
R <sup>2</sup> = 0,431					
Adjusted R <sup>2</sup> = 0,411					

Dengan menggunakan data pada tabel sebagai titik awal, Jadi untuk menggambarkan bagaimana beban kerja dan jam kerja mempengaruhi kualitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Luwu Utara, kita dapat membuat model persamaan regresi:

$$Y = 7,639 + 0,275 X1 + 0,342 X2 + e$$

- 1) Nilai konstanta ialah 7,639, maka variable beban kerja dan waktu kerja bernilai 0 (konstan) maka variable kualitas kerja bernilai 7,639
- 2)  $b_1$ : Bernilai positif (+) ialah 0,275, maka setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kualitas kerja ialah 0,275.
- 3)  $b_2$ : Bernilai positif (+) ialah 0,342, maka setiap kenaikan satu jam waktu kerja akan meningkatkan kualitas kerja ialah 0,342.

### 3.1.4 Uji Parsial (Uji T)

Uji T diaplikasikan agar memahami dampak individual dari setiap variable independent terhadap variable dependent. Dapat dilihat pada tabel 3. untuk hasil uji parsial (uji T):



## RESEARCH ARTICLE

- 1) Pengujian hipotesis pertama (H1): beban kerja (X1) memiliki nilai  $T_{hitung}$  ialah 4,117 kemudian nilai  $T_{tabel}$  ialah 1,671, lalu nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan dapat dilihat pula pada tabel signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable beban kerja ialah  $0,000 < 0,05$ . Maka H1 diterima.
- 2) Pengujian hipotesis kedua (H2): waktu kerja (X2) memiliki nilai  $T_{hitung}$  ialah 3,307 kemudian nilai  $T_{tabel}$  ialah 1,671, lalu nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan dapat dilihat pula pada tabel signifikan nilai signifikan variable waktu kerja ialah  $0,002 < 0,05$ . Maka H2 diterima.

### 3.1.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dengan menampilkan jumlah variabilitas yang dipaparkan pada model regresi, koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur tingkat akurasi optimal dalam analisis regresi. Nilainya dapat berkisar antar 0 kemudian 1. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati 0 memperlihatkan variable independent dan dependen tidak berhubungan. Sebaliknya, angka yang mendekati satu menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variable tersebut. Pada tabel 3. diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,656. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,411. Artinya pengaruh variabel beban kerja dan waktu kerja secara simultan terhadap variabel kualitas kerja sebesar 41,1%. Sisanya sebesar 58,9% dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### 3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Dinas Inspektorat Kabupaten Luwu Utara, yang ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 4,114 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja yang proporsional justru dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, sejauh beban tersebut masih dalam batas kemampuan dan tidak menimbulkan stres atau kelelahan berlebih. Interpretasi ini sejalan dengan Equity Theory (Adams, 1963), yang menyatakan bahwa individu akan memotivasi dirinya untuk bekerja dengan baik apabila mereka merasa beban kerja (input) yang diberikan sebanding dengan hasil yang mereka peroleh (output), baik berupa gaji, pengakuan, maupun kepuasan kerja. Dalam konteks ini, pegawai cenderung menerima beban kerja yang tinggi apabila mereka merasa diperlakukan adil dan diberi kompensasi atau dukungan yang setimpal. Penelitian ini juga mendukung temuan dari Hanafi & Zulkifli (2019), serta Hamizar (2020), yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dirancang dengan tepat dapat meningkatkan performa karyawan. Namun demikian, penting untuk dicatat bahwa efek positif ini hanya akan muncul apabila beban kerja tidak melebihi kapasitas fisik dan mental pegawai. Beban kerja yang tidak terkendali berisiko menyebabkan penurunan kinerja akibat stres, kelelahan, bahkan burnout, seperti diungkapkan dalam studi Rashid *et al.* (2022).

Selain beban kerja, waktu kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja, dengan nilai thitung sebesar 3,307 dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Ini berarti semakin baik waktu kerja diatur termasuk waktu istirahat, jam lembur yang wajar, dan fleksibilitas waktu kerja maka semakin tinggi pula kualitas kerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Temuan ini mendukung hasil penelitian Putri & Edalmen (2023) dan Syaputra & Lestari (2019), yang menyatakan bahwa manajemen waktu kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi risiko kelelahan. Selain itu, waktu kerja yang tidak berlebihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memulihkan energi, sehingga dapat kembali bekerja dengan produktivitas yang lebih tinggi. Dari sudut pandang teori manajemen sumber daya manusia, waktu kerja yang terstruktur juga merupakan bentuk perlindungan terhadap kesejahteraan pegawai. Robbins & Judge (2013) menekankan bahwa efisiensi waktu kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik, dua faktor penting dalam menghasilkan kualitas kerja yang optimal.

## 4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda terhadap data 60 responden pegawai Dinas Inspektorat Kabupaten Luwu Utara, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan waktu kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa

## RESEARCH ARTICLE

pengelolaan beban kerja secara proporsional dan pengaturan waktu kerja yang efisien dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai, baik dari segi efisiensi, ketelitian, maupun hasil kerja. Penelitian ini menjawab tujuan utama penelitian, yaitu menguji secara empiris pengaruh beban kerja dan waktu kerja terhadap kualitas kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,1% menunjukkan bahwa hampir setengah variasi kualitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara simultan. Implikasi teoretis dari penelitian ini mendukung teori Equity dari Adams (1963), bahwa keadilan dalam pembagian beban dan waktu kerja berpengaruh terhadap motivasi dan hasil kerja pegawai. Sedangkan implikasi praktisnya, pihak manajemen Dinas Inspektorat dapat memanfaatkan hasil ini untuk merancang kebijakan distribusi tugas dan jadwal kerja yang lebih rasional guna meningkatkan produktivitas dan mengurangi kelelahan kerja. Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan desain kuantitatif semata dan terbatas pada satu instansi, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke instansi lain dengan kondisi organisasi berbeda. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas objek penelitian ke instansi lain, mempertimbangkan 2 variabel tambahan seperti stres kerja, motivasi, atau dukungan manajerial, serta mengombinasikan pendekatan kualitatif untuk memperkaya pemahaman mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kerja pegawai.

## 5. Ucapan Terima Kasih

Peneliti menyampaikan terima kasih kepada pihak Universitas Muhammadiyah Palopo atas dukungan fasilitas dan kesempatan yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini. ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para responden milenial di Kabupaten Luwu Utara yang telah meluangkan waktu dan memberikan data melalui kuesioner. Tak lupa, apresiasi diberikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses pengumpulan dan pengolahan data, serta rekan – rekan akademisi dan staf administrasi yang turut mendukung kelancaran kegiatan penelitian ini.

## 6. Referensi

- Arianto, D., & Puspita, A. D. (2019). Pengaruh shift kerja terhadap kinerja melalui variabel kelelahan dan beban kerja sebagai variabel intervening di PT M.I. *JISO: Journal of Industrial and Systems Optimization*, 2, 23–28. <https://doi.org/10.51804/jiso.v2i1.23-28>.
- Cakranegara, P. A., Mere, K., Larisu, Z., Pabisangan Tahirs, J., & Setiawan Wibowo, T. (2022). The effect of leadership motivation on work quality and employee satisfaction in a company: A literature study. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2908–2915.
- Febriana, N. V., Lestari, E. R., & Anggarini, S. (2019). Working time measurement analysis using indirect measurement of the packaging at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Jurnal Industri*, 4(1), 66–73.
- Haedar, & Hadrah. (2018). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Palopo. *CAM Journal: Change Agent For Management Journal*, 2(2), 259–266.
- Haedar, Sampetan, S., & Suardi, A. (n.d.). Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo. *Jurnal Elektronik Universitas Cokroaminoto*, 3(1), 113–119.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada BPS Maluku. *Journal of Islamic Economic and Business (JIEB)*, 2(1), 52–63.



## RESEARCH ARTICLE

- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Karmila, Halim Usman, S. E., M. Si., CSRS, C., & Samsul Bachri, S. E., M. (2021). Pengaruh kompetensi, independensi dan skeptisisme terhadap kualitas audit (studi pada kantor inspektorat se-Luwu Raya) (Issue 64).
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Natanael, K., Christiana, M., Kalis, I., Daud, I., Rosnani, T., & Fahrana, Y. (2023). Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress. *Enrichment: Journal of Management*, 13(5), 3110–3122. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i5.1756>.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>.
- Putri, M. P., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh motivasi, beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 687–696. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25409>.
- Rashid, S., Subhan, Q. A., & Imran, M. (2022). Impact of work life balance, workload and supervisory support on teachers' job performance with mediating role of stress: A case of private institutions. *International Journal of Business and Management Sciences*, 3(1), 21–34. <https://www.ijbms.org/index.php/ijbms/article/view/116>.
- Rohmawati, R. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(No. 4), 1–12.
- Sahputri, Y., Adam, M., & Yunus, M. (2025). The influence of workload, self-efficacy, and time management on job satisfaction and its impact on the performance of Banda Aceh Tax Service Office employees. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 9(3), 4116–4132. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.90300329>.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>.
- Syaputra, B., & Winda Lestari, P. (2019). Pengaruh waktu kerja terhadap kelelahan pada pekerja konstruksi proyek X di Jakarta Timur. *Binawan*, 1(2), 103–107.
- Wulansari, G., Murti, B., & Tamtomo, D. (2023). Meta-analysis: Effects of workload and work environment on work satisfaction in health personnel. *Journal of Health Policy and Management*, 8(3), 189–200. <https://doi.org/10.26911/thejhpm.2023.08.03.03>.