

THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE, PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND RESPONSIBILITY TOWARDS THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE IN THE SEMARANG NATIONAL LAND AGENCY WITH THE WORK LOAD AS THE INTERVENING VARIABLE

Muhamad Fauzi Prasetyo¹, Yulianeu², Aziz Fathoni³, Edward Gagah P.T⁴

¹Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

²Dosen Jurusan Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

^{3,4}Dosen Pembimbing Skripsi

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, *psychological capital*, dan tanggung jawab terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Badan Pertahanan Nasional kota Semarang dengan beban kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini adalah pegawai di kantor Badan Pertahanan Nasional kota Semarang dengan jumlah PNS sebanyak 125 orang dan PTT sebanyak 56 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* diperoleh sampel sebanyak 64 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer dari Kepala Bidang Umum dan Kepegawaian di Kantor Badan Pertahanan Nasional kota Semarang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan uji normalitas, pengujian multikolinearitas, pengujian heteroskedastisitas, uji t, dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap beban kerja, *psycap* berpengaruh terhadap beban kerja, dan tanggung jawab berpengaruh terhadap beban kerja. Pengalaman kerja, *psycap* dan tanggung jawab berpengaruh terhadap beban kerja. Sedangkan beban kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Kata kunci : pengalaman kerja, psychological capital, tanggung jawab, efektivitas kerja dan beban kerja

ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of work experience, psychological capital, and responsibility to the effectiveness of employees in the office of National Defense Agency of Semarang city with workload as intervening variable. The population of this research is employees in the office of the National defence agency of Semarang city with the number of civil servants as many as 125 people and PTT as many as 56 people with sampling technique using purposive sampling obtained sample of 64 people. This research type is quantitative research with primary data from Head of General and Personal office of National land agency of Semarang city. Data analysis in this research use descriptive analysis, classical assumption test and hypothesis test with normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, and test of determination. The results showed that work experience affect the workload, psycap affect the workload, and responsibility affect the workload. Work experience, psycap and responsibility affect the workload. While the workload as an intervening variable affect the effectiveness of work.

Keywords : work experience, psychological capital, responsibility, work effectiveness and workload.

PENDAHULUAN

Dalam era pembangunan dewasa saat ini, arti dan fungsi tanah bagi negara Indonesia tidak hanya menyangkut kepentingan ekonomi semata, tetapi mencakup semua aspek sosial dan politik serta aspek pertahanan keamanan. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kebutuhan akan tanah untuk pembangunan, maka corak hidup dan kehidupan masyarakat baik di perkotaan maupun di pedesaan menjadi lain. Menyadari akan fungsi tersebut maka pemerintah berusaha meningkatkan pengelolaan, pengaturan dan pengurusan di bidang pertanahan yang menjadi sumber kemakmuran dan kesejahteraan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tanah – tanah yang ada di Indonesia diatur dengan Undang – Undang Pokok Agraria yaitu Undang – Undang nomor. 5

Tahun 1960 yang di keluarkan pada tanggal 24 September 1960.

Kepastian hukum atas status lahan adalah hal yang sangat penting. Untuk itu legalisasi aset publik berupa tanah yang sudah dikuasai publik harus dilakukan, yaitu dengan pensertifikatan tanah. Esensi dari sertifikat tanah adalah bukti kepemilikan tanah, sebagai produk akhir dari kegiatan pendaftaran tanah oleh instansi yang berwenang yaitu Badan Pertanahan Nasional Indonesia. Terjadinya transisi pemerintahan yang berkali – kali, menyebabkan terjadinya perubahan sistem dan struktur pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Untuk menghadapi perubahan tersebut Kantor Pertanahan Kota Semarang berkewajiban meningkatkan kemampuan aparatur pemerintahannya di berbagai bidang. Antara lain

peningkatan kemampuan sumber daya manusia seperti keterampilan, keampuan dan sikap melalui diklat dan kegiatan lainnya. Berkaitan dengan fungsipemerintahan, maka fungsi utama pemerintahan adalah pelayanan kepada masyarakat, oleh karenanya aparat yang menjalankan fungsi pemerintahan itu adalah pengemban tugas pelayanan kepada masyarakat, jadi bukan sebaliknya untuk minta dilayani oleh masyarakat.

Permasalahan yang dihadapi Kantor Pertanahan Kota Semarang hampir sama dengan Kantor Pertanahan lainnya. Permasalahan yang sering terjadi adalah masalah penyelesaian sertifikat tanah yang tidak sesuai dengan jumlah permohonan setiap tahunnya. Berdasarkan hasil wawancara saya dengan Kepala Urusan Umum dan Kepegawaian Kantor Pertanahan Kota Semarang Bapak Bagas Agung Wibowo, SE yang mengemukakan bahwa banyaknya jumlah volume beban kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Semarang tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang sedikit.

Kualitas pelayanan publik yang baik adalah yang mampu memenuhi tingkat kepuasan masyarakat dari semua sisi. Berdasarkan beberapa fenomena yang saya teliti di Kantor Pertanahan Kota Semarang ditemukan terdapat banyaknya masyarakat yang datang ke Kantor Pertanahan Kota Semarang untuk pengurusan sertifikat, beban kerja yang terlalu banyak membuat efektifitas kerja pegawai menjadi tidak maksimal. Fenomena ini terlihat di Kantor Badan Pertanahan Kota Semarang, dimana para pegawai mengeluhkan tingginya beban kerja yang membuat tingkat efektifitas kerja pegawai menurun. Selain ada beberapa hal lain yang mempengaruhi efektifitas kerja pegawai di kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Semarang, seperti pengalaman kerja, *Psychological Capital*, maupun responsibilitas.

Pengalaman yang dilalui pegawai akan membantu yang bersangkutan untuk menentukan langkah – langkah tertentu yang menunjang keberhasilan kerja demikian juga hal – hal yang harus di hindari karena akan menjadi penghambat kerjanya atau mungkin sengaja memperlambat pekerjaan karena sesuatu alasan tertentu padahal yang bersangkutan tahu kapan dan bagaimana tugas tersebut selesai. Selain pengalaman, psycap juga dapat mempengaruhi efektifitas kerja. Luthans (2010) memberikan definisi modal psikologis sebagai suatu kondisi/*state* psikologis yang positif pada individu dan dengan karakteristik: Pertama, memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas – tugas yang menantang. Kedua, memiliki atribusi yang positif (*optimis*) akan kesuksesan sekarang dan masa depan. Ketiga, berusaha keras mencapai tujuan, dan jika dibutuhkan, individu tersebut akan mengerahkan arah pergerakannya ke arah tujuan tersebut agar bisa

mencapai kesuksesan. Keempat, ketika mendapatkan masalah, individu tersebut akan mampu bertahan dan berusaha lebih baik lagi (*resiliensi*) agar dapat mencapai kesuksesan. Sedangkan responsibilitas adalah kemampuan organisasi untuk mengatur sejauh mana pemberian layanan telah berjalan sesuai dengan aturan – aturan yang diberlakukan atau prosedur yang telah diatur. Responsibilitas mengukur tingkat partisipasi pemberi layanan dalam melaksanakan tugasnya. Responsibilitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana proses pemberian pelayanan publik dilakukan sesuai dengan prinsip – prinsip atau ketentuan – ketentuan administrasi yang telah ditetapkan.

Berbagai permasalahan diatas yang kemudian menjadi dasar penulis untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan efektifitas kerja pegawai di kantor Badan Pertanahan Nasional kota Semarang. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, *Psychological Capital*, dan Responsibilitas terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Semarang dengan Beban Kerja sebagai Variabel *Intervening*”**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yaitu suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh antara pengalaman kerja, *Psychological Capital*, dan responsibilitas terhadap efektifitas kinerja pegawai dengan beban kerja sebagai variabel *intervening*. Teknik pengukuran yang digunakan untuk mengubah data kualitatif dari kuesioner menjadi suatu data kuantitatif adalah *Summated Rating Method : The Likert Scale*. Seperti telah disebutkan diatas bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Pengalaman kerja (X_1), *Psychological Capital* (X_2), Responsibilitas (X_3), yang merupakan variabel independen.
- 2) Beban kerja (Y_1), yang merupakan variabel *intervening*.
- 3) Efektifitas kerja (Y_2), yang merupakan variabel dependen

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Semarang dengan jumlah PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebanyak 125 orang dan PTT (Pegawai Tidak Tetap) sebanyak 56 orang jadi total semua pegawai PNS maupun pegawai Non PNS sebanyak 181 orang. Perhitungan sampel yang digunakan adalah dengan rumus Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel adalah 64 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah : wawancara, observasi, kuesioner, dan studi dokumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan uji normalitas, pengujian multikolinearitas, pengujian heteroskedastisitas, uji t, dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas menunjukkan ketelitian serta ketepatan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Untuk mengetahui validitas data pertanyaan dari setiap variabel, maka r_{hitung} dibandingkan r_{tabel} . R_{tabel} dapat dihitung dengan $df = N - 2$. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65, sehingga $df = 65 - 2 = 63$ maka r_{tabel} sebesar 0,2441. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pertanyaan pengalaman kerja, psychological capital, responsibilitas, beban kerja dan efektifitas kerja yang dipersepsikan dalam kuisisioner adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Corrected Item – Total Correlation* > 0.2441 .

Pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa besar suatu instrument tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Metode yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *alpha* $> 0,601$. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan sebagai instrumen adalah reliabel atau dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas instrument yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang didapatkan semakin terpercaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien lebih besar dari 0,601

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa dengan analisis statistik deskriptif dapat diketahui jumlah sampel (N) ada 65 responden. Dimana pada variabel pengalaman kerja dengan mean sebesar 35,4923 dengan standar deviasi sebesar 4,38436. Variabel *Psychological Capital* menunjukkan nilai mean sebesar 5,055656 standar deviasi dari *Psychological Capital* adalah 5,05656, dimana Standar deviasi menunjukkan banyaknya *variance*. Kemudian variabel *Responsibility* nilai mean sebesar 35,9077 dengan Standar deviasi sebesar 4,01841, dimana Standar deviasi menunjukkan banyaknya *variance*. Pada variabel beban kerja, menunjukkan nilai mean sebesar 32,9538 dengan nilai Standar deviasi sebesar 4,66848, dimana Standar deviasi menunjukkan banyaknya *variance*. Variabel Efektifitas Kerja nilai mean sebesar 47,2769 dan nilai standar deviasi sebesar 4,53978 menunjukkan banyaknya varian.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual yaitu *one sample kolmogorov-smirnov test*. Dalam uji ini akan digunakan uji *one sample kolmogorov-*

smirnov test dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% (persen) atau 0,05. Setelah dilakukan uji normalitas data sudah memenuhi asumsi normalitas karena nilai signifikansi *Kolmogrov - Smirnov* sebesar $0.465 < 0.05$, sehingga dapat dianalisis data normal.

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dalam tabel *Collinearity Statistic*. Selanjutnya hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi..

Hasil pengujian menunjukkan bahwa responsibilitas berpengaruh terhadap beban kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,021 yang lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima. Dalam penelitian ini responsibilitas mempengaruhi beban kerja para pegawai. Hal ini dapat dilihat dari dalam lingkungan BPN, para pegawai mengetahui kewenangannya, dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diterima olehnya. Dalam hubungan harmonis antar pegawai dilingkungan BPN, dapat ditunjukkan adanya saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan antar pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena hal inilah beban pekerjaan yang diterima oleh seluruh pegawai dilingkungan BPN dapat terselesaikan dengan baik. Maka responsibilitas yang dimiliki para pegawai dilingkungan BPN sangat mempengaruhi beban kerja yang ditanggung.

Dilihat dari hasil penelitian, nilai signifikansi variabel pengalaman kerja, *psychology capital*, responsibilitas memiliki nilai dibawah 0,05. Hal ini berarti ketiga variabel tersebut secara bersama - sama dapat berpengaruh terhadap beban kerja. Berpengaruhnya ketiga variabel tersebut secara bersama - sama terhadap variabel beban kerja karena pada hasil penelitian ini ketiga variabel tersebut telah dimiliki oleh para pegawai dilingkungan BPN. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya keharmonisan kerja sama antar pegawai dilingkungan BPN. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yang digunakan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh para pegawai.

Dalam penelitian ini beban kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi beban kerja sebesar 0,020. Menurut Kladen (2010), beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang prima. Beban kerja pegawai yang tinggi

berdampak terhadap penurunan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan maksimal. Kurangnya pelayanan prima akan berdampak langsung terhadap kualitas kerja pegawai. Sedangkan menurut Dhini (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Berpengaruhnya beban kerja terhadap efektifitas kerja dikarenakan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya terdapat dukungan dari lingkungan yang nyaman, kerja sama antar pegawai yang harmonis serta waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas tugas yang diterima. Karena perasaan yang dimiliki oleh para pegawai inilah dengan beban pekerjaan yang diterima membuat para pegawai berusaha se-efektif mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diterimanya. Karena hal inilah beban kerja yang diterima para pegawai berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap beban kerja. Dengan demikian sesuai dengan hipotesis awal (H1) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap beban kerja. H1 diterima. (2) *Psychology capital* berpengaruh terhadap beban kerja. Dengan demikian sesuai dengan hipotesis awal (H2) yang menyatakan bahwa *Psychology capital* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja. H2 diterima. (3) Responsibilitas berpengaruh terhadap beban kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal (H3) yang menyatakan bahwa Responsibilitas berpengaruh terhadap beban kerja. H3 diterima. (4) Pengalaman kerja, *Psychology capital*, Responsibilitas berpengaruh terhadap beban kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal (H4) yang menyatakan bahwa Pengalaman kerja, *Psychology capital*, Responsibilitas berpengaruh terhadap beban kerja. H4 diterima. (5) Beban Kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal (H5) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja. H5 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Arika.2011. Jurnal Artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weight Limit*
Avolio & Luthans.2007. *The Mediating Role of Psychological Capital in The supportive Organizational Climate. Employee Performance Relationship. Journal Of Organizational Behavior*, in press

Dhini Rama Dhanis Volume I, No 1, Desember 2010, *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*, Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus
Dwiyanto, Agus.2014. **Mewujudkan Good Government melalui Pelayanan Publik**.Yogyakarta:Gajahmada university press
Ferdinand, Augusty, 2006. *Manajemen Pemasaran: Sebuah Pendekatan Strategis*. Semarang: BP. UNDIP
Ghozali, Imam.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
Handoko, T. Hani, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Jakarta : BPFE
Husein, Umar, 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
Indriantoro, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta : BPFE
L.Cooper, Terry. 1998. *The Responsible Administrator : an approach to ethnich for the administrative role*. United State : Jossey Bay
Munandar, 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
Permendagri No. 12/2008 *Tentang Beban Kerja*
Ranupandojo, Heidrachman dan Suad Husnan, 2004. *Manajemen Personalia, edisi ke empat*, Yogyakarta : BPFE –UGM
Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan, 2006, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : LP3S
Sondang P. Siaglan, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara*
Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan
Sugiyono.2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*.Bandung: CV Alfabeta
Tarwaka, 2011. *Ergonomi Industri*. Harapan Press. Solo
Trijoko.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa
Avolio & Luthans.2007.*The Mediating Role of PsychologicalCapital in the Supportive Organizational Climate – Employee PerformnceRelationship*. Jurnal of Organization Behavior in press