PENGARUH BEBAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN AGAMA JAKARTA TIMUR

Rahma Dilla[1], Nendi Juhandi[2], Wiwin Surtinah[3]

[1,2,3]*STIE Kusuma Negara*
E-mail : [1]rahmadilla1616@gmail.com, [2]nendij@yahoo.co.id, [3]wsurtinah70@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. Penelitian melibatkan 50 pegawai dari divisi Kepaniteraan dan Kesekretariatan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian diperoleh dari kuesioner sebagai sumber data primer dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 21. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t sebesar 3,507 dan signifikansi 0,001. Iklim organisasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t sebesar 4,389 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, beban kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F sebesar 39,758 dan signifikansi 0,000.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to analyze and examine the effect of workload and organizational climate on employee performance at the East Jakarta Religious Court. The study involved 50 employees from the Court Administration and Secretariat divisions, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling technique. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics version 21. The results indicate that workload has a positive and significant partial effect on employee performance, with a t-value of 3.507 and a significance level of 0.001. Organizational climate also has a positive and significant partial effect on employee performance, with a t-value of 4.389 and a significance level of less than 0.001. Simultaneously, workload and organizational climate have a significant effect on employee performance, with an F-value of 39.758 and a significance level of less than 0.001.

Keywords : *Workload, Organizational Climate, Employee Performance*.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, terutama pada instansi yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Pengadilan Agama Jakarta Timur sebagai salah satu lembaga peradilan di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia dituntut untuk menyelesaikan perkara dan memberikan pelayanan secara tepat waktu dan optimis. Berdasarkan data realisasi kinerja periode 2020-2024, capaian kinerja menunjukan peningkatan dari 90,60% pada tahun 2020 menjadi 99,20% pada tahun 2023. Namun, pada tahun 2024 capaian tersebut mengalami penurunan menjadi 97,09%. Meskipun masih mencapai target yang ditetapkan, penurunan tersebut menunjukan adanya perubahan pencapaian kinerja yang perlu diperhatikan agar pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat tetap optimal.

Salah satu kondisi yang dapat berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai adalah beban kerja. Koesomowidjojo (2017:20) menyatakan bahwa beban kerja merupakan seluruh tugas yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Dalam pelaksanaan pekerjaan, beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan pegawai karena tuntuan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan tekanan, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimpulkan kejenuhan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Di samping beban kerja, kondisi lingkungan internal organisasi juga dapat mempengaruhi bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya. Zamzam dan Yustini (2021:46-47) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi terhadap kondisi lingkungan internal yang dapat membentuk suasana kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi, keyamanan, dan motivasi. Iklim organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas, sedangkan iklim yang kurang kondusif berpotensi menghambat proses kerja dan pencapaian kerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Penelitian mengenai beban kerja kerja menunjukan bahwa variabel tersebut dapat berpengaruh negatif maupun positif terhadap kinerja. Perbedaan serupa juga ditemukan pada penelitian mengenai iklim organisasi, di mana beberapa penelitian menunjukan pengaruh positif, sementara penelitian lainnya menunjukan masih adanya research gap yang perlu diuji kembali pada objek dan kondisi organisasi yang berbeda.

Berdasarkan fenomena penurunan realisasi kinerja serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu H1: beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; H2: iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan H3: beban kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi dan sampel penelitian berjumlah 50 pegawai pada Divisi Kepaniteraan dan Kesekretariatan yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis

menggunakan SPSS 21. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, analisis koefisien korelasi dan determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel (5%)	Sig.	Keterangan
X1.1	0,759	0,2787	0,000	Valid
X1.2	0,837	0,2787	0,000	Valid
X1.3	0,803	0,2787	0,000	Valid
X1.4	0,743	0,2787	0,000	Valid
X1.5	0,755	0,2787	0,000	Valid
X1.6	0,766	0,2787	0,000	Valid
X1.7	0,620	0,2787	0,000	Valid
X1.8	0,703	0,2787	0,000	Valid
X1.9	0,521	0,2787	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1, seluruh pernyataan pada variabel beban kerja memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	9

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,844 telah melebihi batas minimum 0,70. Dengan demikian, instrumen pada variabel ini dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel (5%)	Sig.	Keterangan
X2.1	0,770	0,2787	0,000	Valid
X2.2	0,846	0,2787	0,000	Valid
X2.3	0,809	0,2787	0,000	Valid
X2.4	0,743	0,2787	0,000	Valid
X2.5	0,840	0,2787	0,000	Valid
X2.6	0,761	0,2787	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3, seluruh pernyataan pada variabel iklim organisasi memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,884 telah melebihi batas minimum 0,70. Dengan demikian, instrumen pada variabel ini dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel (5%)	Sig.	Keterangan
Y1	0,777	0,2787	0,000	Valid
Y2	0,823	0,2787	0,000	Valid
Y3	0,855	0,2787	0,000	Valid
Y4	0,795	0,2787	0,000	Valid
Y5	0,731	0,2787	0,000	Valid
Y6	0,761	0,2787	0,000	Valid
Y7	0,877	0,2787	0,000	Valid
Y8	0,825	0,2787	0,000	Valid
Y9	0,887	0,2787	0,000	Valid
Y10	0,856	0,2787	0,000	Valid
Y11	0,786	0,2787	0,000	Valid
Y12	0,880	0,2787	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 5, seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	12

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,954 telah melebihi batas minimum 0,70. Dengan demikian, instrumen pada variabel ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24742468
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.799
Asymp. Sig. (2-tailed)		.546

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas yang menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) 0,546 > 0,05. Dengan demikian, data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

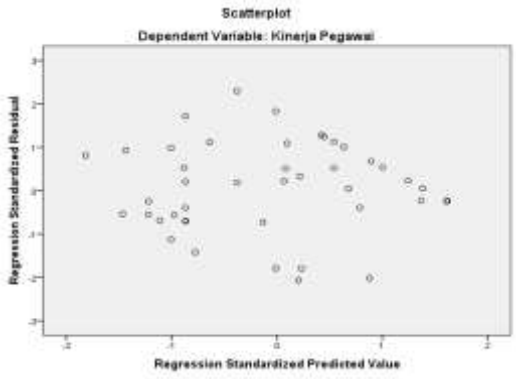
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.632	1.582
	Iklim Organisasi	.632	1.582

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel beban kerja dan iklim organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,632 > 0,10 dan VIF sebesar 1,582 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplott, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Beban Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	773.049	12	64.421	3.857	.001
		Linearity	662.400	1	662.400	39.663	.000
		Deviation from Linearity	110.649	11	10.059	.602	.815
	Within Groups		617.931	37	16.701		
	Total		1390.980	49			

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas, hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai memperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,815 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara beban kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Iklim Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	815.054	9	90.562	6.290	.000
		Linearity	738.982	1	738.982	51.325	.000
		Deviation from Linearity	76.073	8	9.509	.660	.722
	Within Groups		575.926	40	14.398		
	Total		1390.980	49			

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas, hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai memperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,722 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara iklim organisasi dan kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.372	5.144		1.627	.110
	Beban Kerja	.517	.147	.392	3.507	.001
	Iklim Organisasi	.972	.221	.491	4.389	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan antara lain :

$$Y = 8{,}372 + 0{,}517\ X1 + 0{,}972\ X2$$

Nilai konstanta sebesar 8,372 menunjukkan bahwa beban kerja dan iklim organisasi dianggap konstan, maka kinerja pegawai sebesar 8,372. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,517 menunjukkan hubungan positif, artinya peningkatan beban kerja akan diikuti peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,972 juga menunjukkan hubungan positif, sehingga peningkatan iklim organisasi akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.372	5.144		1.627	.110
	Beban Kerja	.517	.147	.392	3.507	.001
	Iklim Organisasi	.972	.221	.491	4.389	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji t, beban kerja memperoleh nilai t hitung 3,507 > t tabel 1,667 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Dengan demikian, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H1 diterima.

Sementara itu, iklim organisasi memperoleh nilai t hitung 4,389 > t tabel 1,667 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H2 diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	874.237	2	437.119	39.758	.000[b]
	Residual	516.743	47	10.995		
	Total	1390.980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Beban Kerja

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung 39,758 > F tabel 3,20 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian, beban kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H3 diterima.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793[a]	.629	.613	3.316

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Beban Kerja

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,793. Nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 sehingga hubungan antara beban kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori Kuat.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,629 atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh beban kerja dan iklim organisasi sebesar 62,9% sedangkan 37,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat mendukung peningkatan kinerja selama masih sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai. Dalam pelaksanaan tugas, beban kerja yang dapat dikelola dengan baik mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawabnya secara optimal.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. Temuan ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut juga mendukung terciptanya kerja sama yang efektif sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik.

Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan beban kerja yang dapat dikelola dengan baik, tetapi juga dengan kondisi lingkungan organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai dapat membantu penyelesaian tugas, sedangkan iklim organisasi yang kondusif mendukung terciptanya motivasi, koordinasi, dan kerja sama yang efektif. Kedua aspek tersebut berperan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja dan iklim organisasi mampu menjelaskan 62,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dapat dikelola dengan baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat mendukung motivasi, kerja sama, dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Beban kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 62,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan 37,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Raih Asa Sukses.

Kusumaputri, E. S. (2021). Iklim organisasi: Perspektif psikologi. Deepublish.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Munandar, A. S. (2014). Psikologi industri dan organisasi. UI Press.

Simamora, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Edisi I). STIE YPKN.

Zamzam, F., & Yustini, T. (2021). Iklim organisasi era digital (konseptual & operasionalisasi).Deepublish.