

**SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN  
MAMUJU TENGAH**

*THE EFFECT OF WORKLOAD AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ENVIRONMENTAL OFFICE OF  
CENTRAL MAMUJU REGENCY*



**SARDI**

**C01 19 542**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE  
2025**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
KABUPATEN MAMUJU TENGAH**

**SKRIPSI**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

**PROGRAM STUDI  
MANAJEMEN**

**SARDI  
C01 19 542**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE  
2025**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
KABUPATEN MAMUJU TENGAH**




**SARDI  
C01 19 542**


Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai  
Gelara Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat

Telah disetujui pada tanggal 12 September 2025  
Oleh :

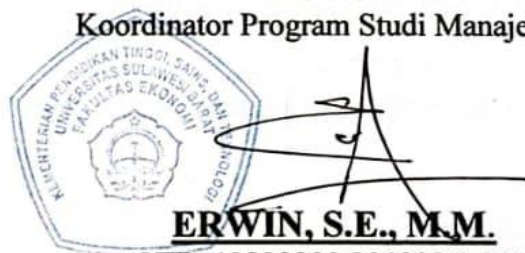
**Pembimbing I**

  
**Dr. H. Mujirin M. Yamin, S.E. M.S.**  
NIP. 19571010 198503 1 004

**Pembimbing II**

  
**Muhammad Ramli Supu, SE, MM**  
NIDN. 9900001104

Menyetujui,  
Koordinator Program Studi Manajemen

  
**ERWIN, S.E., M.M.**  
NIP. 19890903 201903 1 013

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
KABUPATEN MAMUJU TENGAH**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**SARDI  
C01 19 542**


Telah diuji dan diterima panilitian ujian  
Pada tanggal 30 Oktober 2025 dan dinyatakan lulus

**TIM PENGUJI**


<b>Nama Penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Dr. H. Mujirin M. Yamin, S.E., M.S	Ketua	1) .....
2. Muhammad Ramli Supu S.E., M.M	Sekretaris	2) .....
3. Arifhan Ady DJ, S.E., M.M	Penguji I	3) .....
4. Wahdaniah S.E., M.M	Penguji II	4) .....
5. Ahmad Karim, S.E., M.M	Penguji III	5) .....

Telah disetujui oleh:

**Pembimbing I**


  
**Dr. H. Mujirin M. Yamin, S.E. M.S.**  
NIP. 19571010 198503 1 004

**Pembimbing II**

  
**Muhammad Ramli Supu, SE, M.M**  
NIDN. 9900001104

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ekonomi



  
**(Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M. AB)**

NIP: 19670325 199403 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sardi  
Nim : C0119542  
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**“PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS  
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MAMUJU TENGAH”**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas pembuatan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Majene, 27 Juni 2024

Yang membuat pernyataan

  
**SARDI**  
**C01 19 542**

## ABSTRAK

**SARDI**, Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mamuju Tengah, dibimbing oleh Mujirin M. Yamin dan Muhammad Ramli Supu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mamuju Tengah. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuisioner kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mamuju Tengah dengan jumlah sampel 40 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan semua sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsiklasik, uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan *SPSS* versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mamuju Tengah, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mamuju Tengah, beban kerja dan dukungan organisasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mamuju Tengah.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Kinerja.

## **ABSTRACT**

*SARDI, The Effect of Workload and Organizational Support on Employee Performance at the Environmental Agency of Central Mamuju Regency, supervised by Mujirin M. Yamin and Muhammad Ramli Supu.*

*This study aims to determine the effect of workload and organizational support on employee performance at the Environmental Agency of Central Mamuju Regency. This study is quantitative, using data collection methods through interviews, documentation, and questionnaires distributed to employees of the Environmental Agency of Central Mamuju Regency, with a sample size of 40 respondents. The sampling technique used was saturated sampling, where the entire population was sampled. The data analysis methods used were validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, t-test, f-test, and coefficient of determination test with the help of SPSS version 29. The results of the study indicate that workload has a positive and significant effect on employee performance at the Environmental Service of Central Mamuju Regency, organizational support has a positive and significant effect on employee performance at the Environmental Service of Central Mamuju Regency, workload and organizational support simultaneously and significantly influence employee performance at the Environmental Service of Central Mamuju Regency.*

**Keywords:** *Workload, Organizational Support, and Performance.*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebuah aset terpenting untuk menentukan keunggulan dalam mencapai tujuan sesuai dengan peran dan fungsinya, tanpa adanya unsur manusia dalam hal ini organisasi tidak dapat bergerak dan berjalan dengan lancar. Pencapaian tujuan tersebut memerlukan kemampuan dan sikap yang baik dari sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Agar hasil pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi/istansi, maka diperlukan kinerja organisasi dalam menjalankan pekerjaan tersebut sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Dinas adalah perangkat daerah yang merupakan unsur pelaksana pemerintah yang menjadi kewenangan daerah. Kepala Dinas berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Dalam hal ini mereka bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya. Dinas Lingkungan Hidup merupakan suatu pelaksana pemerintah daerah di bidang Lingkungan Hidup, dipimpin oleh seorang kepala dinas. Adapun tugas Dinas Lingkungan Hidup diantaranya menyelenggarakan kegiatan pengendalian lingkungan hidup, pengembangan sistem informasi kondisi, potensi dampak dan pemberian peringatan akan pencemaran kepada masyarakat, pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengendalian lingkungan hidup dan juga pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala bidang.

Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2009 tentang pengelolaan lingkungan hidup bahwa lingkungan hidup yang baik dan sehat

merupakan hak asasi setiap warga Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam pasal 28 H undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Melalui peraturan ini bahwa negara lebih menjamin kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak setiap orang untuk mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat sebagai bagian dari perlindungan terhadap keseluruhan ekosistem. Hal ini menjadi alasan kuat bahwa masalah sampah merupakan masalah utama yang harus dipecahkan baik dalam jangka pendek, menengah maupun panjang. Setiap aktifitas manusia secara pribadi maupun kelompok, dirumah, kantor, pasar, sekolah, maupun dimana saja akan menghasilkan sampah, baik sampah organik maupun sampah anorganik. Pada dasarnya pengolahan sampah difokuskan pada TPS (Tempat Pengolahan Sementara) dan TPA (Tempat Pengelolaan Akhir) yang sudah ditentukan oleh pemerintah setempat, hal ini sebenarnya belum terlalu efektif dalam hal penanganan sampah.

Dinas lingkungan hidup juga diatur Dalam Pasal 3 Nomor 7 Tahun 2016 menyebutkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup akan menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup. Adapun Perda (peraturan daerah) yang mengatur tentang Dinas Lingkungan Hidup Kabupten Mamuju Tengah adalah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pengelolaan sampah Lingkungan Hidup mamuju tengah.

Pegawai negeri sipil (PNS) adalah bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat secara tetap dan berhak menduduki jabatan tertentu dalam satuan tugas. Sebagai pendukung pemerintah ASN berperan dalam membangun sistem nasional dengan tujuan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Pegawai Negeri Sipil

(PNS) mengacu pada pegawai negeri sipil yang sering bekerja pada tingkat koordinasi pusat, baik di kementerian dan lembaga pemerintah pusat lainnya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertugas untuk melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam melaksanakan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Ada pun Undang-undang yang mengatur Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Sementara itu, pegawai non-ASN adalah pegawai yang bekerja di lembaga pemerintah berdasarkan kontrak atau perjanjian kerja dengan durasi waktu tertentu. Pegawai non-ASN juga merupakan paradigma baru di lingkungan pemerintahan, bersama dengan pegawai lainnya setelah PNS. Meskipun pada dasarnya pekerjaan mereka sama dengan PNS biasa, namun yang membedakan dengan pegawai PNS dan pegawai non-ASN adalah Mereka menduduki posisi struktural penting dalam instansi, karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian dari suatu instansi. Begitupun dalam lembaga pemerintahan daerah pegawai sangat penting dan diperlukan dalam menjalankan pekerjaan yang sudah di tetapkan, khususnyan di lembaga pemerintah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mamuju Tengah.

Menurut Chaeruddin, Rani dan Alicia (2020) mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi, dan misi organisasi, yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut (Kasmir, 2018) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Asriani *et al.*, 2018) Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental.

Kinerja pegawai juga merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing instansi. Oleh karena itu diperlukan suatu konsep dan strategi pengembangan sumber kinerja yang merupakan hasil kerja sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan didalam organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi, antara lain adalah lingkungan kerja yang kondusif, pengetahuan, penggunaan alat, sikap, perbaikan dan disiplin, tanggung jawab, motivasi kerja, kemampuan, keterampilan serta teknik-teknik manajerial. Instansi dengan kinerja tinggi akan terjadi dan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia yang dimana itu adalah pegawai. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus memberikan beban kerja yang efektif atau beban kerja yang dengan pengelolaan yang dapat meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja seorang pegawai di instansi. Dalam memberikan beban kerja suatu instansi juga dapat mengukur sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja itu sendiri, baik itu pemberian beban kerja secara fisik ataupun beban kerja

mental. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai pimpinan harus memberikan beban kerja secara efektif.

Beban kerja adalah keadaan apabila pegawai dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, pegawai merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang terlalu tinggi. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut (Sari Kiki, 2018). Dalam memberikan beban kerja suatu instansi dapat mengukur sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja itu sendiri.

Dari beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres pada pegawai secara fisik maupun psikis, reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, mudah marah, dan sakit kepala. Demikian dengan sebaliknya beban kerja yang terlalu sedikit dapat menimbulkan kebosanan terhadap pekerja karena tugas dan pekerjaan terlalu sedikit. Dalam hal ini juga akan mengakibatkan pegawai merasa kurang memperhatikan pekerjaan sehingga kemungkinan besar dapat membahayakan pekerjaan ataupun organisasi/instansi pada umumnya. Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan unsur penting yang harus ada didalam organisasi.

Menurut (Wicaksana & Rachman, 2018) Dukungan organisasi memungkinkan memberikan perhatian kepada karyawan, sehingga membuat

pegawai yang merasa didukung ingin memberikan imbalan berupa perilaku loyalitas untuk mendukung efektivitas organisasi tersebut. Dukungan organisasi merupakan suatu persepsi pegawai terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Organisasi juga mempunyai wewenang untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahannya. Pegawai membentuk persepsi secara umum mengenai penilaian organisasi, menyangkut sejauh mana pimpinan/atasan menilai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Begitupun dalam halnya Pegawai instansi kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mamuju Tengah sangat membutuhkan dukungan organisasi dan sumber daya manusia dalam menjalankan dan menyelesaikan kinerja instansi/organisasi.

Dalam sebuah instansi pemeritahan sumber daya manusia sangat menentukan tercapainya tujuan instansi/organisasi, untuk mencapai tujuan bukanlah hal yang mudah di lakukan karna memerlukan strategi untuk mencapainya. Dalam hal ini yang berperan penting sebagai sumber daya manusuia adalah pegawai, begitupun dalam halnya lembaga pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup perlu adanya pegawai.

Pegawai adalah orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun badan-badan usaha. Pegawai juga merupakan orang pribadi yang bekerja, baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja, baik secara tertulis maupun tidak tertulis atau biasa disebut dengan pegawai kontark. Dalam lembaga pemerintahan pegawai dapat dibagi menjadi dua, diantaranya pegawai Aparatur

Sipil Negara (ASN) dan pegawai non-ASN.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mamuju Tengah adalah suatu lembaga pemerintah yang mengatur dan melaksanakan kebijakan dibidang Lingkungan Hidup. Dalam hal pemberian kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Mamuju Tengah masih kurang dan belum efektif, hal ini dipengaruhi oleh pemberian beban kerja dan dukungan organisasi yang kurang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Mamuju Kabupaten Tengah, diperoleh informasi bahwa beban kerja yang di terima atau diberikan oleh pimpina kepada pegawainya belum sesuai dengan kedudukan dalam instansi. Dimana adanya keluhan pegawai kontrak yang terkadang mengerjakan pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai ASN (aparatur sipil negara) malah sepenuhnya di bebaskan dan dikerjakan seorang pegawai kontrak. Dimana dalam hal ini terkadang mereka berkontribusi untuk bersama-sama dalam menanggung biaya bahan bakar atau keperluan lainnya yang di perlukan dalam oprasional pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. Serta mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang begitu singkat dengan waktu yang tidak begitu cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sehingga dalam hal permasalahan tersebut pegawai merasa terbebani. Dalam sisi lain pegawai juga merasa kurangnya dukungan organisasi yang dimana tidak adanya sikap dan taggung jawab ataupun tindakan yang diambil oleh pimpinan dalam penyelesaian oprasional pekerjaan-pekerjaan pegawainya. Dalam hal ini juga dukungan organisasi masih kurangnya pengakuan terkait hasil kinerja pegawai baik itu dalam bentuk insentif, promosi jabatan, kesejahteraan, ataupun tunjangan

lainnya. Berdasarkan permasalahan tersebut akhirnya berdampak pada kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mamuju Tengah menjadi kurang maksimal.

Terkait uraian fenomena diatas mengenai permasalahan beban kerja dan dukungan organisasi yang dimana target, kondisi pekerjaan dan standar kerjanya belum terpenuhi dan dukungan organisasinya yang dimana keadilan, dukungan atasan dan penghargaan belum terpenuhi oleh pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten mamuju tengah. Maka dengan adanya permasalahan tersebut dipenelitian tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mamuju Tengah yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mamuju Tengah”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas lingkungan hidup Kabupaten Mamuju Tengah?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas lingkungan hidup Kabupaten Mamuju Tengah?
3. Apakah beban kerja dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas lingkungan hidup Kabupaten Mamuju Tengah?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas lingkungan hidup Kabupaten Mamuju Tengah
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai kantor dinas lingkungan hidup Kabupaten Mamuju Tengah
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai kantor dinas lingkungan hidup Kabupaten Mamuju Tengah

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan membantu menambah ilmu dan wawasan mengenai beban kerja, dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Memperdalam pengetahuan peneliti dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai beban kerja, dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu untuk penelitian selanjutnya terkait Beban Kerja, Dukungan Organisasi terhadap kinerja pegawai. Bagi instansi diharapkan hasil penelitian dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen instansi/kantor untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar mengoptimalkan beban kerja yang di berikan pada pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan acuan serta menambah wawasan untuk meneliti tentang faktor yang mempengaruhi beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten mamuju tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mamuju Tengah, terlihat pada perolehan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . yang artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ). Dengan demikian untuk menurunkan beban kerja pada pegawai dapat dilakukan dengan cara menyesuaikan pekerjaan pegawai dengan karakteristik tugas masing-masing pegawai.
2. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten mamuju tengah, terlihat pada perolehan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang artinya dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ). Dengan hal demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan harus dapat memberikan perhatian pada pegawai dalam pekerjaan dan memelihara pegawai melalui dukungan organisasi di instansi.
3. Beban kerja dan dukungan organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup

Kabupaten Mamuju Tengah, terlihat pada perolehan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan hal demikian juga untuk meningkatkan Kinerja pegawai maka pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang dapat memicu Beban Kerja dan juga keadaan sekitar seperti berupa Dukungan Organisasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang nantinya bisa dipertimbangkan oleh pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya faktor beban kerja dan dukungan organisasi merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan Pada dinas lingkungan hidup kabupaten mamuju tengah saat ini ataupun kedepan nantinya. Oleh karna itu pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang dapat memicu beban kerja dan juga keadaan sekitar seperti berupa dukungan organisasi. Artinya bahwa dengan tingginya Beban Kerja, maka Kinerja pegawai akan menurun. Dengan adanya dukungan organisasi yang baik maka akan dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan yang sebaik mungkin dan dapat bekerja secara produktif.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dan juga bisa dikembangkan menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dengan menggunakan kecerdasan emosional khususnya pada kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten mamuju tengah.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi dan juga tambahan referensi dikalangan akademik dalam melakukan penelitian sejenis

dan mengembangkannya dimasa yang akan datang.

### **5.3 Keterbatasan Peneliti**

1. Penelitian ini dilakukan dengan cara yang sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh dapat sebalik mungkin, namun untuk mendapatkan hasil yang baik tidaklah mudah, karena dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Adapun keterbatasan yang dihadapi peneliti selama proses penelitian dalam hal penyusunan skripsi diantaranya adalah keterbatasan dalam memilih variabel yang hanya berfokus pada beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja.
2. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor dinas lingkungan hidup sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kinerja pegawai.
3. Meskipun demikian, dengan adanya keterbatasan yang dihadapi peneliti tidak mengurangi makna dan tujuan dalam penelitian ini, akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak serta karunia Tuhan Yang Maha Esa skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). *Jurnal Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja*. 2(2), 58–69.
- Alejos, H. (2017). Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Diy Skripsi. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Vol. 01). <http://www.albayan.ae>.
- Agustinigrum, S.D (2016). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT.Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya)*. 4, 212–225.
- Bayuaji, A., Studi, P., Kajian, M., Kepolisian, I., Pascasarjana, S., Airlangga, U., & Timur, J. (n.d.). *Pengaruh spiritualitas dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja anggota Satuan Reserse Polres Lamongan The effect of spirituality and perceived organizational support to employee engagement Members of the Lamongan Police Reserse*. 16–25.
- Baliartati, Beta Oki (2016) Pengaruh Organizational Support Terhadap JobSatisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas trisakti Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496.
- Chaeruddin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra
- Dzulhidayat. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arista Auto Prima Pekanbaru. *γ787*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Hasibuan, malayu S. P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kharimah, F. L., & Agus, F. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap kinerja dan kepuasa kerja dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening pada pt pln uid jatim. *Ilmu Manajemen*, 7(3), 885–894.
- Mustafid, H. (2017). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(01), 1–14. <https://doi.org/10.32678/Tarbawi.V3i01.1775>

- Nagong, A. (2021). Studi tentang pengelolaan sampah oleh dinas lingkungan hidup kota Samarinda Berdasarkan peraturan daerah kota Samarinda Nomor 02 Tahun 2011 tentang pengelolaan sampah. *Jurnal Administrative Reform*, 8(2), 105.
- Nuzulia Rahmawati, S., Zulaifah, E., & Ahadiati Akmala, L. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan di Indonesia: Studi Metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 379–402. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art10>.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 15(1).
- Rifat S, M. (2023). *Peranan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Dalam Mengatasi Sampah Di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat* (Doctoral Dissertation, IPDN)
- Rocky, A., & Putu, N.N (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang*. 7(2), 225–246.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar. <https://opac.perpusnas.go.id/detailopac.aspx?id=1124184>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Silviana Mursidta. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–12.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34-42.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif*. Intan Pariwara.
- 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>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal*

*Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108.  
<https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>.

Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219-232.

Welem, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(2), 86–106. <https://osf.io/wu3t5/download>

Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan: Tinjauan Meta-Analisis Nurul. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>