



Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa Magang (Studi Terhadap Mahasiswa Magang MSIB 7 Di DPR RI Tahun 2024)

**Leni Asmaraida¹ Inne Sabrina² Jefri Iryansya³
Dewinta Suci Rahmawani⁴ Merry⁵**

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia

leniasmaraida1607@gmail.com inneesabrinaa@gmail.com jiryansya@gmail.com sacidewinta10@gmail.com
dinoicipicip@gmail.com

Received : March 29, 2025; Accepted : Apr 16, 2025

DOI 10.25299/jiap.2025.21910

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload on the performance of student interns in the MSIB 7 program at the DPR RI in 2024. Workload is a factor that affects the effectiveness, efficiency, and productivity of individuals in the world of work, including student interns who undergo a practical learning process in a professional environment. Excessive workload can cause stress, fatigue, and decreased motivation, while workload that is too low can cause boredom and inefficiency. This research uses a quantitative approach with associative methods. The sampling technique was carried out by simple random sampling with a total of 30 internship students as respondents. Data were collected through a Likert scale-based questionnaire and analyzed using a simple linear regression test. The results showed that there was a positive and significant relationship between workload and internship student performance with a Pearson Correlation value of 0.601. Thus, it can be concluded that good workload management can improve the performance of internship students, while excessive workload can reduce work effectiveness.

Key Words : Workload, intern performance, work effectiveness, work stress, linear regression.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang dalam program MSIB 7 di DPR RI Tahun 2024. Beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas, efisiensi, dan produktivitas individu dalam dunia kerja, termasuk mahasiswa magang yang menjalani proses pembelajaran praktis di lingkungan profesional. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan serta inefisiensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara simple random sampling dengan jumlah responden sebanyak 37 mahasiswa magang. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja mahasiswa magang dengan nilai Pearson Correlation sebesar 0,601. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja mahasiswa magang, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas kerja.

Kata Kunci : Beban kerja, kinerja mahasiswa magang, efektivitas kerja, stres kerja, regresi linear

Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Putri & Rahyuda, 2019). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja kualitas unggul diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Pencapaian tujuan ini juga memerlukan persyaratan kinerja dan peningkatan kinerja untuk setiap individu.

Seiring dengan pentingnya peran sumber daya manusia yang telah dijelaskan, beban kerja pun menjadi faktor krusial yang berpacu pada kinerja yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Dalam prosesnya, beban kerja ditetapkan dengan waktu tertentu yang harus dipenuhi oleh karyawan, sehingga pengelolaan waktu dan sumber daya menjadi aspek yang tidak terpisahkan dalam upaya mencapai target kinerja yang optimal. Menurut (Munandar, 2014) dalam (Wanda dkk., 2024) Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan, potensi yang dimiliki karyawan dari tenaga kerja. Jika seorang pekerja merasa bahwa kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka berada di luar kemampuan mereka, itu disebut sebagai beban kerja. Dalam kehidupan sehari-hari beban kerja ini dapat saja berpengaruh terhadap perilaku individu, ketika seseorang mendapat tuntutan kerja yang rendah maka bisa saja ia akan berperilaku baik jika dibandingkan

dengan seseorang yang mendapatkan tuntutan kerja yang tinggi karena ia akan cenderung lari dari masalah tersebut. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan stres bagi pekerja. Hal ini akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena tingginya tingkat keahlian yang dibutuhkan. Beban kerja yang terlalu banyak dan konsumsi energi yang berlebihan dapat menimbulkan stres yang berlebihan bagi karyawan, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan atau kurangnya stres. Semakin banyak tanggung jawab yang terlibat dalam melaksanakan tugas maka semakin menurun kinerja karyawan. Maka dari itu beban kerja ini harus menjadi perhatian oleh setiap perusahaan.

Di Indonesia, beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, karyawan seringkali dihadapkan dengan tuntutan tinggi untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu terbatas. Beban kerja yang berlebihan tersebut menyebabkan stres dan kelelahan yang akhirnya menyebabkan berkurangnya produktivitas kerja. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menyebabkan inefisiensi organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan, beban kerja perlu diseimbangkan. Beberapa penelitian telah menyoroti isu terkait beban kerja dan kinerja karyawan di berbagai sektor di Indonesia. Suatu penelitian yang dilakukan oleh Ardhani dkk. (2023) di PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan menemukan bahwa beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 28,8%. Penelitian lain yang dilakukan oleh Irawati dkk. (2017) juga menunjukkan

bahwa pekerja manufaktur menghadapi tekanan kerja yang tinggi karena target produksi yang ketat, yang menyebabkan peningkatan kelelahan fisik dan mental serta buruknya kualitas kerja. Oleh karena itu, mendistribusikan beban kerja secara merata merupakan solusi penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan efisiensi organisasi. Pembagian tugas yang adil memungkinkan semua karyawan bekerja secara optimal tanpa merasa terlalu lelah atau tidak termotivasi. Distribusi beban kerja yang seimbang meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Selain itu, melalui pembagian kerja yang adil, perusahaan dapat menghindari kesenjangan produktivitas dan meningkatkan kolaborasi antar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan adanya sistem pembagian kerja yang proporsional sesuai dengan kemampuan dan kapabilitas masing-masing karyawan agar kinerja perusahaan tercapai secara optimal.

Penelitian ini menjadi semakin relevan apabila dipertimbangkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak hanya mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, tetapi juga dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja yang signifikan. Kondisi tersebut, pada gilirannya, berpotensi menurunkan kinerja individu, yang secara kumulatif dapat berdampak negatif pada efektivitas operasional dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut, dalam lingkungan organisasi, apabila beban kerja yang diterima oleh karyawan melebihi kapasitas yang wajar, hal ini tidak hanya mengakibatkan penurunan produktivitas tetapi juga menghambat inovasi dan kreativitas, yang merupakan

faktor penting dalam perkembangan perusahaan di era kompetitif saat ini (Ganesha Rahyuda & Bagus Danendra, 2019).

Mahasiswa magang memainkan peran penting dalam menjembatani dunia akademik dan praktik profesional, terutama di lingkungan lembaga pemerintahan. Penelitian oleh Mayhesya dkk. (2024) menunjukkan bahwa pengalaman magang administrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan kontribusi sebesar 56,1% terhadap kesiapan kerja secara keseluruhan. Hal ini menegaskan bahwa keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja selama magang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia profesional. Dengan demikian, program magang tidak hanya berfungsi sebagai sarana pembelajaran, tetapi juga sebagai platform untuk mengasah kompetensi dan membangun jaringan profesional yang berharga bagi mahasiswa.

Meskipun sejumlah studi telah membahas hubungan antara beban kerja dan kinerja dalam konteks karyawan tetap, terdapat kekosongan yang cukup signifikan dalam literatur akademik yang membahas isu serupa pada konteks mahasiswa magang, khususnya di lingkungan lembaga pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh Van Wingerden dkk. (2017) mengungkapkan bahwa kinerja mahasiswa magang dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya pekerjaan, pemenuhan kebutuhan dasar, serta keterlibatan kerja. Namun, studi tersebut belum secara khusus menelaah bagaimana beban kerja berperan dalam membentuk dinamika kinerja mahasiswa magang, terutama dalam sistem magang yang terstruktur di

sektor birokrasi pemerintahan. Sementara itu, penelitian oleh Du-Babcock (2016) yang berfokus pada peralihan dari pembelajaran berbasis kelas ke pembelajaran profesional berbasis pengalaman menekankan pentingnya struktur dan evaluasi dalam program magang, tetapi belum mengulas lebih dalam peran beban kerja sebagai variabel utama yang mungkin mempengaruhi efektivitas pembelajaran di lingkungan kerja. Begitu pula, studi oleh Quinto & Diase (2024) berhasil mengidentifikasi sejumlah hambatan yang dialami mahasiswa magang—mulai dari aspek pekerjaan, karakteristik individu mahasiswa, hingga jenis tugas yang diberikan—namun tidak mengupas secara mendalam pengaruh spesifik beban kerja terhadap kinerja magang itu sendiri.

Berdasarkan celah dalam temuan-temuan sebelumnya tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian ini guna mengisi kekosongan dalam kajian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang di lembaga pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara lebih menyeluruh bagaimana beban kerja dapat mempengaruhi performa mahasiswa magang.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengungkap hubungan kausal antara beban kerja dan kinerja pegawai, tetapi juga untuk memberikan rekomendasi strategis yang dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika kerja modern. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam perumusan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih efisien, sehingga organisasi dapat

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Tinjauan Pustaka

Isu mengenai beban kerja telah menjadi perhatian penting dalam studi terkait kinerja individu, khususnya dalam konteks dunia kerja dan pendidikan. Beban kerja yang tidak seimbang sering kali dikaitkan dengan penurunan produktivitas, stres, dan berkurangnya efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks mahasiswa magang, beban kerja menjadi variabel penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan program magang, terutama ketika mahasiswa dihadapkan pada tanggung jawab yang kompleks dan intensitas kerja yang tinggi.

Penelitian mengenai hubungan antara beban kerja dan kinerja telah banyak dilakukan, salah satunya oleh Nabila & Syarvina (2022), yang meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara umum beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, dalam divisi tertentu seperti Sumber Daya Manusia, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja sangat bergantung pada konteks pekerjaan dan karakteristik tugas yang dijalankan oleh individu.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Wanda dkk. (2024) di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju mengkaji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi

linier berganda, penelitian ini menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja semata, melainkan juga oleh dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang mendukung dapat berperan sebagai buffer terhadap tekanan akibat beban kerja yang tinggi.

Secara keseluruhan, berbagai studi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, baik dalam konteks pegawai maupun mahasiswa. Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan sistem pendukung yang memadai dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, dalam konteks mahasiswa magang MSIB 7 di DPR RI, penting untuk memperhatikan pengelolaan beban kerja agar tujuan program magang tidak terganggu oleh tekanan kerja yang berlebihan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, termasuk dalam konteks mahasiswa magang di DPR RI. Beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas individu, baik secara positif maupun negatif. Menurut Johari dkk. (2018), beban kerja melibatkan semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks mahasiswa magang, aktivitas mereka mencakup penyusunan dokumen resmi seperti *policy brief*, menghadiri rapat, dan simulasi sidang.

Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Menurut Setyaningsih dkk. (2019), beban kerja dikategorikan kedalam tiga tingkatan, yaitu beban kerja diatas normal, beban kerja normal dan beban kerja dibawah normal.

Menurut (Harini, 2018) dalam Nugraheni dkk. (2023) menjelaskan dimensi beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut.

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Dalam konteks mahasiswa magang MSIB 7 di DPR RI, pengalaman mereka mencerminkan berbagai dimensi beban kerja yang telah diuraikan sebelumnya. Program Magang di Rumah Rakyat (MDRR) memungkinkan mahasiswa untuk terlibat langsung dalam kegiatan legislatif dan administratif, termasuk menyaksikan rapat-rapat penting serta berpartisipasi dalam simulasi sidang dan penyusunan dokumen resmi seperti *policy brief*. Mahasiswa sering menghadapi target yang harus dicapai dalam waktu tertentu, seperti penyelesaian makalah dan laporan kegiatan, yang dapat menciptakan tekanan jika dianggap terlalu tinggi atau tidak realistis (Syarfan & Kurniawan, 2020).

Selain itu, kondisi pekerjaan di DPR RI menuntut mereka untuk cepat beradaptasi dan mengambil keputusan dalam situasi mendesak. Penggunaan waktu kerja selama magang juga menjadi aspek krusial, di mana mahasiswa diharapkan memanfaatkan waktu secara efektif untuk mencapai hasil maksimal dari pengalaman tersebut. Dengan demikian, pemahaman tentang beban kerja ini sangat relevan untuk mengevaluasi pengalaman magang mahasiswa di DPR RI dan dampaknya terhadap perkembangan keterampilan serta pengetahuan mereka dalam konteks dunia politik.

Kinerja

Kinerja memiliki peran yang penting bagi suatu organisasi, maupun itu

lembaga pemerintahan atau swasta, kinerja dalam suatu organisasi itu tidak bisa dilepaskan karena kinerja yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan. Definisi kinerja sendiri adalah berhasil atau tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan, serta dalam menyelesaikan tugas yang diberikan seseorang harus mempunyai tingkat kesediaan dengan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tersebut (Wardhana & Puspita Sari, 2023). Dalam konteks ini, kinerja dapat dipahami sebagai kolaborasi antara kemampuan dan usaha, di mana individu harus memiliki kemampuan, usaha, dan kemauan yang tinggi untuk berhasil dalam menyelesaikan tugasnya.

Dalam hal ini, kinerja mahasiswa magang di DPR RI dapat dilihat dari bagaimana mereka mampu menjalankan tugas administratif, penelitian, atau proyek-proyek tertentu yang diberikan selama masa magang. Sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara dalam (J. Putri & Laily, 2022), kinerja mencakup hasil kerja yang diukur dari kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tanggung jawab. Penilaian terhadap kinerja mahasiswa magang menjadi penting untuk mengevaluasi kontribusi mereka sekaligus memberikan masukan untuk pengembangan diri.

Menurut Mangkunegara dalam (J. Putri & Laily, 2022) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas serta mutu yang bisa dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam suatu organisasi terdapat penilaian yang menjadi acuan bagi individu untuk memperbaiki kinerjanya.

Menurut Robbins dalam Safitri (2022) menjelaskan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang diukur dengan persepsi seberapa baik seorang pegawai mengerjakan tugasnya. Dimensi kualitas kerja ini diukur dengan tiga indikator yaitu kerapian, ketelitian dan hasil kerja.
2. Kuantitas Kerja, yaitu jumlah tugas yang telah dikerjakan atau yang telah diselesaikan. Kualitas kerja ini dapat dilihat dengan kecepatan kerja setiap pegawai. Dimensi kualitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu kecepatan dan kemampuan.
3. Tanggung Jawab, yaitu kesadaran dalam diri pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Ada dua indikator yang mengukur dimensi tanggung jawab yaitu hasil kerja dan mengambil keputusan
4. Kerjasama, yaitu kesediaan pegawai untuk melakukan kolaborasi dengan pegawai lain agar hasil dari pekerjaan semakin baik. Dua indikator yang mengukur dimensi kerjasama adalah jalinan kerjasama dan kekompakan.
5. Inisiatif, yaitu kesadaran dalam diri pegawai untuk mengatasi masalah dan mengerjakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan. Dalam dimensi ini diukur dengan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Dalam konteks mahasiswa magang MSIB 7 di DPR RI, kualitas kerja mahasiswa magang di DPR RI dapat diukur melalui seberapa baik mereka menyelesaikan tugas dengan indikator

kerapian dan ketelitian dalam penyusunan laporan atau dokumen resmi. Kuantitas kerja merujuk pada jumlah tugas yang diselesaikan, seperti laporan penelitian atau analisis kebijakan. Tanggung jawab mahasiswa terlihat dari kesadaran mereka untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan kemampuan mengambil keputusan secara mandiri saat menghadapi kendala. Kerjasama juga menjadi dimensi penting, di mana mahasiswa sering bekerja dalam tim dengan pegawai DPR atau sesama magang, dan indikator kekompakan serta jalinan kerjasama dapat mencerminkan keberhasilan mereka.

Dengan demikian, penerapan teori kinerja ini relevan untuk mengevaluasi mahasiswa magang di DPR RI, karena penilaian tidak hanya berfokus pada hasil akhir pekerjaan mereka tetapi juga pada proses kerja, kolaborasi tim, serta kemampuan mereka untuk mengambil inisiatif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya soal apa yang dicapai tetapi juga bagaimana individu berkontribusi secara aktif untuk mendukung tujuan organisasi tempat mereka magang.

Magang Dan Dunia Kerja

Magang adalah cara yang efektif bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman dunia nyata sebelum mereka memasuki dunia kerja. Program magang tidak hanya memberikan wawasan industri kepada siswa, tetapi juga mengembangkan keterampilan teknis dan lunak seperti komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, dan pemikiran kritis. Menurut Rahmawanti & Nurzaelani (2022), magang dapat meningkatkan kompetensi mahasiswa dengan memberikan pengalaman langsung dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan profesional. Selain itu, Lutfia

& Rahadi (2020) menyoroti bahwa magang tidak hanya berfungsi sebagai sarana pembelajaran, tetapi juga membantu mahasiswa dalam membangun jejaring profesional yang dapat berguna bagi karier mereka. Karena koneksi yang kuat dalam industri, mahasiswa menerima peluang kerja ringan sesuai dengan spesialisasi mereka.

Dalam dunia kerja yang kompetitif dan dinamis, pengalaman magang seringkali merupakan nilai tambah bagi lulusan dalam proses perekrutan. Tidak hanya pemahaman akademis yang kuat, mereka juga terbiasa dengan budaya kerja profesional dan cenderung mencari kandidat yang dapat beradaptasi dengan dinamika organisasi mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Uyun (2023), yang menekankan pentingnya pembinaan karir bagi mahasiswa agar mereka dapat mempersiapkan diri dengan baik dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Selain itu, magang memainkan peran penting dalam mendukung mahasiswa untuk memahami bagaimana teori belajar di kelas dapat digunakan di dunia nyata, meningkatkan keterampilan praktis dan pada saat yang sama di bidang yang diminati. Magang dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pandangan karier yang akan mereka tinggali dan mendorong mereka untuk meyakinkan jalur karier sesuai dengan minat dan keterampilan mereka. Namun, ada beberapa tantangan di balik manfaat yang sering disajikan mahasiswa dalam proses magang, termasuk beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan yang tepat untuk mentor, dan kesenjangan antara harapan dan kenyataan pekerjaan tempat mereka tinggal. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk keseimbangan dalam distribusi tugas sehingga mahasiswa dapat belajar

secara optimal tanpa merasa kelebihan beban.

Dengan demikian, magang menggabungkan dunia akademik dan dunia profesional untuk bertindak sebagai jembatan penting untuk memperoleh pengetahuan yang lebih luas, mengembangkan keterampilan terkait, dan meningkatkan peluang untuk berhasil dalam karir masa depan. Dengan memanfaatkan pengalaman magang mereka sebaik-baiknya, mahasiswa akan mempersiapkan diri untuk tantangan di dunia kerja dan bersaing dengan alumni lain untuk pekerjaan yang diinginkan.

Hubungan Beban Kerja Dan Kinerja

Hubungan antara beban kerja dan kinerja merupakan topik yang terus dieksplorasi dalam berbagai penelitian, mengingat dampaknya yang signifikan dalam konteks profesional dan akademik. Secara umum, beban kerja dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja seseorang, tergantung pada tingkatannya. Jika beban kerja dikelola dengan baik dan sesuai dengan kapasitas individu, hal ini dapat menjadi faktor pendorong yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Beban kerja yang sesuai dapat membuat seseorang merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas dengan baik, meningkatkan keterampilan, dan mendorong pertumbuhan profesional. Penelitian oleh Afifah dkk. (2024) menemukan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Dalam kondisi ini, individu cenderung memiliki motivasi

yang lebih tinggi, bekerja lebih efektif, dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Namun, apabila beban kerja terlalu tinggi atau tidak seimbang dengan kapasitas dan sumber daya yang dimiliki, dampaknya dapat berlawanan. Beban kerja yang berlebihan sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental, stres, serta penurunan konsentrasi. Studi oleh Arif Panhardyka dkk. (2025) mengidentifikasi bahwa beban kerja yang berlebihan berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres dan burnout pada mahasiswa pendidikan profesi dokter, yang pada gilirannya dapat menghambat kinerja optimal. Kondisi ini pada akhirnya dapat mengurangi efektivitas dalam menyelesaikan tugas, menurunkan kualitas hasil kerja, dan meningkatkan risiko kesalahan. Selain itu, tekanan kerja yang tinggi dalam jangka waktu yang lama juga dapat menyebabkan burnout, yaitu kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa pencapaian dalam pekerjaan.

Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja. Dalam beberapa kasus, beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kurangnya tantangan dalam pekerjaan, menurunkan motivasi, dan membuat individu merasa kurang dihargai atau tidak memiliki kesempatan untuk berkembang. Penelitian oleh Zulham Putranto & Wijaya (2024) mengindikasikan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan kurangnya tantangan

dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan keterlibatan karyawan. Akibatnya, mereka mungkin menjadi kurang produktif, kurang terlibat dalam pekerjaan, atau bahkan kehilangan minat dalam pekerjaannya.

Beban kerja yang dikelola dengan baik dan sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan motivasi kerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau terlalu rendah dapat berdampak negatif, seperti menurunnya kualitas kerja, meningkatnya stres, dan berkurangnya keterlibatan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyeimbangkan beban kerja agar sesuai dengan kemampuan dan sumber daya individu, guna mencapai kinerja optimal dan kesejahteraan karyawan.

Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif sebuah teori dapat berfungsi dalam menjelaskan, meramalkan, dan mengelola suatu gejala, dengan menggunakan dasar penelitian kuantitatif (Nugroho & Haritanto, 2022).

Melalui metode ini, penelitian berusaha menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan tersebut digunakan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja (X) dan kinerja mahasiswa magang (Y).

Menurut (Arikunto, 2010) dalam (Syarfan & Kurniawan, 2020) Teknik pengambilan sampel yang digunakan

dalam penelitian ini adalah simple random sampling, yaitu teknik pemilihan sampel secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Teknik ini digunakan ketika populasi memiliki karakteristik yang relatif homogen. Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh total 37 responden, yang merupakan mahasiswa magang di DPR RI.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang telah dirancang untuk mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel beban kerja terdiri dari 14 pernyataan, sedangkan variabel kinerja mahasiswa memiliki 11 pernyataan. Responden diharapkan menjawab pernyataan - pernyataan tersebut berdasarkan kondisi yang mereka alami.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur keyakinan, sikap dan persepsi individu atau kelompok orang yang berkaitan dengan isu-isu sosial (Priadana & Sunarsi, 2021). Setiap jawaban dalam skala ini memiliki rentang nilai, yaitu 1 untuk "Sangat Tidak Setuju (STS)" hingga 5 untuk "Sangat Setuju (SS)".

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana yaitu uji koefisien korelasi (r), uji t , uji simultan (F), dan uji koefisien determinasi (R^2).

Menurut Sugiyono (2019:188) rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel independen

e = Tingkat Kesalahan

Hasil dan Pembahasan

Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI adalah lembaga legislatif negara yang memiliki tugas dalam membahas dan mengesahkan undang undang serta mengawasi pelaksanaan kebijakan pemerintah. Program Magang di Rumah Rakyat (MDRR) DPR RI merupakan inisiatif yang dirancang untuk membekali mahasiswa dengan pengalaman langsung terkait proses legislasi, peran dan tanggung jawab anggota DPR, serta dinamika isu-isu aktual dalam pelayanan publik. Melalui skema Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), program ini membuka peluang bagi mahasiswa Indonesia untuk terlibat secara aktif dalam lingkungan kerja legislatif.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Magang MSIB 7 Di DPR RI dikaji dengan menggunakan teori dari (Harini, 2018) dalam (Nugraheni dkk., 2023) yang melihat beban kerja ditentukan dari empat dimensi sedangkan teori dari Robbins dalam (Safitri, 2022) yang melihat teori kinerja ditentukan dari lima dimensi.

Adapun penjelasan terhadap masing-masing dimensi disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi per variabel dan per dimensi dari variabel independen (beban kerja) variabel dependen (kinerja mahasiswa magang).

Tabel 1
Tabel Deskripsi Tanggapan Responden pada
dimensi Beban Kerja

Beban Kerja	ST	TS	RR	S	SS
	S				
	%	%	%	%	%
Dime nsi 1	-	-	2,70 %	37,84 %	59,46 %
Dime nsi 2	0,6 %	0,6 %	10,12 %	47,97 %	40,55 %
Dime nsi 3	-	-	4,5% %	41,4 %	54,1 %
Dime nsi 4	5,4 %	8,1 %	17,12 %	43,25 %	26,13 %

Sumber : Data diolah peneliti, Excel, 2025

Berdasarkan tabel 1 tanggapan responden terhadap variabel beban kerja dari empat dimensi yaitu sebagai berikut:

Pertama, pada dimensi Target yang harus dicapai, sebanyak 97,3% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa target kerja yang diberikan selama magang dapat dicapai. Mahasiswa magang di DPR RI terlibat dalam berbagai kegiatan, seperti pengumpulan dan pengolahan data di Pusat Penelitian Badan Keahlian Sekretariat Jenderal DPR RI. Mereka juga mengikuti kegiatan yang mencakup observasi, kuliah umum, simulasi sidang, dan evaluasi dengan total lebih dari 900 jam atau setara 20 SKS. Ini menunjukkan bahwa DPR RI mampu memberikan target yang realistis dan terukur, sesuai dengan kapasitas mahasiswa sebagai peserta magang. Menurut (Harini, 2018) dalam (Nugraheni dkk., 2023), beban kerja akan terasa ringan bila target masih dalam jangkauan

kapabilitas individu. Hal ini juga diperkuat oleh Robbins dkk. (2017) yang menekankan pentingnya goal-setting yang jelas dan attainable dalam meningkatkan motivasi kerja.

Kedua, pada dimensi Kondisi Pekerjaan, sebanyak 88,52% responden menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap kondisi kerja yang melibatkan pengambilan keputusan cepat dan fleksibilitas menghadapi kondisi tidak terduga. Mahasiswa menghadapi kondisi kerja yang dinamis, termasuk pengambilan keputusan cepat dan penanganan situasi tak terduga. Mereka terlibat dalam kegiatan seperti simulasi sidang seperti sidang paripurna atau sidang komisi dan diskusi mengenai sistem kerja di DPR RI yang menunjukkan bahwa mahasiswa tidak hanya mengikuti magang secara pasif, tetapi terlibat aktif dalam proses kerja nyata yang dinamis. Namun, masih ada 1,2% mahasiswa yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju yang disebabkan karena beberapa mahasiswa yang tidak aktif terhadap hal-hal yang terjadi pada simulasi sidang.

Ketiga, pada dimensi Penggunaan Waktu Kerja, sebagian besar responden 95,5% merasa waktu kerja mereka digunakan secara produktif untuk kegiatan yang relevan. Tidak adanya keluhan signifikan tentang penggunaan waktu menunjukkan bahwa mahasiswa magang tidak disibukkan dengan aktivitas administratif yang tidak relevan, melainkan diarahkan pada pengalaman yang bermakna dan sesuai tujuan pembelajaran. Tingginya tingkat kepuasan terhadap pemanfaatan waktu menunjukkan bahwa tidak ada waktu kerja yang terbuang, dan mahasiswa benar-benar mendapat pengalaman substantif.

Keempat, pada dimensi Standar Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan distribusi yang lebih variatif. Meski mayoritas tetap menyatakan setuju 69,38%, namun jumlah responden yang ragu-ragu atau menolak pernyataan juga signifikan 30,62%. Adanya perbedaan persepsi ini menandakan bahwa standar pekerjaan belum tersosialisasi secara seragam kepada peserta magang. Ini menimbulkan tekanan kerja psikologis pada sebagian mahasiswa yang tidak terbiasa dengan tuntutan profesionalisme tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa standar pekerjaan mungkin dirasa cukup tinggi atau belum dijelaskan secara eksplisit, sehingga sebagian mahasiswa merasakan tekanan atau kebingungan mengenai ekspektasi kualitas kerja. Menurut (Harini, 2018) dalam (Nugraheni dkk., 2023), standar pekerjaan yang tinggi namun tidak jelas bisa menimbulkan persepsi overload, apalagi bagi mahasiswa yang masih dalam tahap penyesuaian dengan lingkungan kerja profesional.

Berdasarkan hasil analisis dari tanggapan responden pada variabel beban kerja menyatakan bahwa secara menyeluruh, mahasiswa magang di DPR RI menunjukkan persepsi positif terhadap beban kerja yang diberikan, terutama dalam aspek target kerja, dinamika pekerjaan, dan penggunaan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di DPR RI secara umum mendukung proses pembelajaran dan pengembangan profesional mahasiswa sesuai dengan tujuan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Namun, adanya keraguan di dimensi standar pekerjaan menandakan perlunya penjelasan ekspektasi yang lebih eksplisit dan pendampingan intensif, agar mahasiswa

tidak hanya memahami tugas, tapi juga kualitas kerja yang diharapkan.

Tabel 2
Tabel Deskripsi Tanggapan Responden pada dimensi kinerja

Kinerja Mahasiswa Magang	STS	TS	RR	S	SS
	%	%	%	%	%
Dimensi 1	-	-	3,6%	60,4%	36%
Dimensi 2	-	-	1,35%	44,5%	54,1%
Dimensi 3	1,35%	4,05%	9,45%	43,2%	41,8%
Dimensi 4	-	-	8,1%	39,1%	52,7%
Dimensi 5	1,35%	5,4%	9,45%	37,8%	45,9%

Sumber : Data diolah peneliti, Excel, 2025

Berdasarkan tabel 2 tanggapan responden terhadap variabel kinerja mahasiswa magang dari lima dimensi yaitu sebagai berikut:

Pertama, pada dimensi Kualitas Kerja, sebanyak 97% responden menyatakan sangat setuju atau setuju responden merasa mampu menghasilkan output yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan hasil analisis beban kerja sebelumnya, di mana target kerja dianggap realistis dan dapat dicapai. Kombinasi beban kerja yang terukur dan tugas yang bermakna menghasilkan output berkualitas. Mahasiswa magang di DPR RI menunjukkan kualitas kerja yang

tinggi. Mereka terlibat dalam rapat kerja dan rapat dengar pendapat yang memerlukan ketelitian dan kerapian dalam mencatat notulensi dan mendengarkan pendapat.

Kedua, pada dimensi Kuantitas Kerja, sebanyak 98,6% sangat setuju atau setuju bahwa mayoritas mahasiswa menyelesaikan tugas tepat waktu. Ini konsisten dengan data beban kerja (dimensi penggunaan waktu kerja) yang menunjukkan persepsi positif 95,5% positif. Menunjukkan bahwa pengelolaan waktu dan penjadwalan kerja efisien telah diterapkan selama magang. Mahasiswa mampu menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu yang ditentukan, seperti mengikuti kuliah umum, rapat kerja, dan sidang paripurna. Kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan ritme kerja DPR RI menunjukkan kuantitas kerja yang memadai.

Ketiga, pada dimensi Tanggung Jawab, sebagian responden menyatakan bahwa 85% sangat setuju atau setuju yang menunjukkan bahwa mahasiswa merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pengalaman magang mereka yang penuh tantangan namun memberikan ruang kontribusi nyata, Mahasiswa menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dengan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara mandiri. Namun, masih ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju yang menunjukkan bahwa tidak semua mahasiswa merasa bertanggung jawab penuh selama magang berlangsung, Menurut McShane & Von Glinow (2018), tingkat tanggung jawab meningkat ketika individu diberi wewenang dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Mahasiswa mungkin tidak sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab mereka.

Keempat, pada dimensi Kerja Sama sebanyak 92% responden menyatakan sangat setuju atau setuju bahwa mereka menjalin kerjasama antar tim sangat baik. Mahasiswa bekerja dalam tim dengan berbagai latar belakang dan universitas yang berbeda dari seluruh Indonesia, yang memerlukan kemampuan kerja sama yang baik. Mereka dapat berkolaborasi dengan rekan satu tim dalam menyelesaikan tugas magang dan menunjukkan sikap terbuka dan komunikatif, yang merupakan fondasi dari kerja sama yang efektif. Mereka terlibat dalam diskusi kelompok dan proyek bersama, yang meningkatkan kekompakan dan sinergi tim. Namun, tetap ada sekitar 8,1% responden yang menjawab ragu-ragu, yang perlu mendapat perhatian. Ini menunjukkan bahwa tidak semua mahasiswa merasa sepenuhnya terintegrasi dalam tim kerja. Ada kemungkinan perbedaan latar belakang atau kebiasaan kerja yang belum terakulturasi secara optimal dalam waktu magang yang singkat.

Kelima, pada dimensi Inisiatif, data menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa (83,8%) merasa telah menunjukkan inisiatif yang baik selama magang yang menunjukkan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan mandiri, kesiapan menghadapi tantangan kerja yang tidak selalu terduga, serta dorongan untuk berkontribusi secara aktif dalam berbagai kegiatan legislatif maupun administrasi. Menurut Robbins dalam (Safitri, 2022), inisiatif merupakan bagian dari perilaku kerja kontekstual (*contextual performance*) yang mencerminkan keinginan untuk bekerja melebihi standar minimum yang ditetapkan. Robbins juga menekankan bahwa individu dengan inisiatif tinggi biasanya mampu mengatasi masalah

secara mandiri, tanpa perlu bimbingan terus-menerus dari atasan. Namun demikian, masih terdapat 16,2% mahasiswa yang tidak menunjukkan inisiatif optimal (dengan 6,75% memilih STS dan TS, dan 9,45% memilih ragu-ragu). Ini mengindikasikan adanya kelompok mahasiswa yang masih merasa tidak percaya diri dalam mengambil keputusan secara mandiri dan belum memahami secara utuh ruang lingkup tugas mereka.

Berdasarkan hasil analisis dari tanggapan responden pada variabel kinerja mahasiswa magang menyatakan bahwa mahasiswa magang di DPR RI menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lima dimensi kinerja yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif menggambarkan bagaimana mahasiswa mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja birokratis dan dinamis yang ada di DPR RI. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya persentase responden yang memilih kategori "Setuju" dan "Sangat Setuju" pada hampir semua dimensi. Mahasiswa magang di DPR RI secara umum menunjukkan kinerja yang baik hingga sangat baik di hampir seluruh dimensi yang diamati. Dimensi dengan tingkat tertinggi adalah *kuantitas kerja* dan *kerja sama*, menandakan mahasiswa mampu mengikuti ritme kerja cepat dan kolaboratif. Dimensi yang masih menunjukkan kelemahan relatif adalah *tanggung jawab* dan *inisiatif*, di mana sebagian kecil mahasiswa belum sepenuhnya menunjukkan kedewasaan profesional dalam bekerja secara mandiri.

Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yang

digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja mahasiswa magang). Dalam penelitian ini analisis regresi linear sederhana menggunakan bantuan SPSS ver.25.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis korelasi dilakukan untuk menentukan adanya hubungan linier antara dua variabel, yang diekspresikan oleh koefisien korelasi. Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kekuatan/atau kesalahan hubungan linier antara dua variabel. Koefisien korelasi normal diwakili oleh huruf R, di mana nilai R berubah dari -1 ke +1. Nilai R dekat -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel dan nilai R dekat nol, menunjukkan hubungan yang lemah antara dua variabel. Koefisien korelasi bisa positif atau negatif. Nilai koefisien positif berarti bahwa hubungan antara dua variabel proporsional secara langsung. Dengan kata lain, peningkatan variabel (X) terhubung bersama dengan peningkatan variabel (Y). Nilai koefisien negatif berarti bahwa hubungan antara dua variabel terbalik seperti peningkatan variabel (X) bersamaan dengan penurunan variabel (Y) (Akhtar, 2017).

Tujuan uji korelasi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (Beban Kerja) dan variabel dependen (Kinerja).

Tabel 3
Correlation

		Beban Kerja	Kinerja Mahasiswa Magang
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
Kinerja Mahasiswa Magang	Pearson Correlation	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS, 2025

Adapun pengambilan keputusan uji korelasi menurut Sugiyono (2019:157) sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat korelasi yang signifikan beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat korelasi yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kedua variabel nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu dapat diartikan bahwa kedua variabel berkorelasi. Nilai Pearson Correlation variabel Beban Kerja (X) sebesar 0,601 dan variabel Kinerja Mahasiswa Magang (Y) sebesar 0,601 sehingga variabel x terhadap y memiliki korelasi dengan derajat hubungan korelasi sedang dan bentuk hubungannya positif.

Hubungan antar variabel dikatakan positif, karena semakin rendah variabel x maka semakin tinggi variabel y. Hal ini mengindikasi bahwa terdapat korelasi yang positif antara beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang.

Berdasarkan hasil analisis Koefisien Korelasi yang ditampilkan dalam Tabel 3, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,601 antara variabel beban kerja dan kinerja mahasiswa magang, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada klasifikasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019), nilai koefisien tersebut berada dalam kategori hubungan kuat, yang menunjukkan adanya keterkaitan yang substansial antara kedua variabel. Lebih lanjut, nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara beban kerja dan kinerja mahasiswa magang dalam populasi yang diteliti.

Dengan demikian, peningkatan atau penurunan beban kerja yang diberikan kepada mahasiswa magang secara signifikan berkorelasi dengan peningkatan atau penurunan kinerja mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja mahasiswa selama menjalani program magang. Hubungan positif yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui beberapa pendekatan teoritis dan empiris. Beban kerja yang diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas mahasiswa dapat berfungsi sebagai bentuk tantangan positif (*eustress*), yang mendorong mahasiswa untuk lebih termotivasi, fokus, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dalam konteks ini, beban kerja bukan dipersepsikan sebagai tekanan negatif, melainkan sebagai stimulus yang membangun, yang memberikan ruang bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan teknis

maupun soft skills, seperti manajemen waktu, komunikasi, serta kemampuan pemecahan masalah. Selain itu, pemberian beban kerja yang bermakna juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan rasa percaya diri, karena mahasiswa merasa dipercaya dan dilibatkan secara aktif dalam kegiatan organisasi. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa kinerja individu dapat meningkat apabila mereka merasa memiliki tanggung jawab yang nyata serta memperoleh pengalaman langsung yang relevan dengan dunia kerja. Oleh karena itu, hubungan positif antara beban kerja dan kinerja mahasiswa magang mencerminkan bahwa beban kerja yang tepat dan terarah dapat berperan sebagai katalisator peningkatan kinerja, bukan sebagai hambatan.

Hal ini diindikasikan bahwa ada keterkaitan yang kuat antara kedua variabel dan berdasar hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa beban kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja mahasiswa karena nilai (r) mendekati 1 sehingga ada hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut. Selain itu, nilai signifikansi (p -value) sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hasil analisis dapat dianggap signifikan pada tingkat 0.01, mengindikasikan bahwa kemungkinan keterkaitan ini terjadi secara kebetulan sangat kecil.

Uji t

Tujuan dari Uji t dalam penelitian ini adalah untuk menunjukkan apakah variabel independen (Beban Kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen (Kinerja). Uji ini penting dilakukan karena untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Mahasiswa Magang (Y). Program SPSS Ver.25 digunakan untuk menghitung uji t dalam penelitian ini.

Tabel 4
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	108.330	7.80		1.294	.204
	Beban Kerja	.616	.138	.601	4.454	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Mahasiswa Magang

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS, 2025

Adapun pengambilan keputusan uji t menurut Nugroho & Haritanto (2022) sebagai berikut :

1. Jika nilai thitung < ttabel dan nilai sig. > 0,05 maka tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang.
2. Jika nilai thitung > ttabel dan nilai sig. < 0,05 maka artinya ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang.

Berdasarkan tabel diatas, uji t diatas menunjukkan bahwa nilai thitung 4,454 > ttabel 1.689 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Magang (Y).

Uji Simultan (F)

Tujuan dari Uji F dalam penelitian ini untuk mengevaluasi apakah variabel independen (Beban Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja). Selain itu, uji F juga digunakan dalam analisis regresi untuk menilai signifikansi model secara keseluruhan. Program SPSS Ver.25 digunakan untuk menghitung uji F dalam penelitian ini.

Tabel 5
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.575	1	355.575	19.841	.000 ^b
	Residual	627.236	35	17.921		
	Total	982.811	36			

a. Dependent Variable: Beban Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja Mahasiswa Magang

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS, 2025

Adapun pengambilan keputusan uji t menurut St (2022) sebagai berikut :

1. Jika nilai sig. < 0,05 maka secara simultan terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang.
2. Jika nilai sig. > 0,05 maka artinya tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang.

Berdasarkan tabel diatas, uji f diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung yaitu 19.841 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Beban Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Magang (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan dari uji determinasi adalah untuk mengukur sejauh mana variabel independen (Beban Kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja). Nilai uji determinasi dinyatakan dalam bentuk persentase dengan rentang antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Dasar dalam pengambilan keputusan yaitu, jika nilai R² mendekati 0, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat kecil. Sebaliknya, jika nilai R² mendekati 1, maka pengaruhnya semakin kuat (Nugroho & Haritanto, 2022). Hasil dari uji R² sebagai berikut:

Tabel 6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.362	.344	4.233

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Mahasiswa Magang

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS, 2025

Dari tabel diatas, uji koefisien determinasi (R²) dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,601. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,362, yang mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja mahasiswa magang (Y) adalah sebesar 36,2% dari total keseluruhan pengaruh yaitu 100%.

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan, peneliti menemukan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang MSIB 7 di DPR RI dengan persamaan regresi $Y = 10,780 + 0,616X + e$ dengan nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,616, sehingga dapat dijelaskan bahwa setiap penambahan nilai beban kerja, maka nilai kinerja mahasiswa magang bertambah 0,616. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang MSIB 7 di DPR RI adalah positif.

Uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai $4.454 > t_{tabel} 1.689$. Maka dari itu berdasarkan uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang MSIB 7 di DPR RI diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan

penelitian sebelumnya yang relevan. Penelitian yang dilakukan oleh Rachmah (2023) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa magang dalam program MBKM di Kementerian PUPR. Dalam penelitian tersebut, beban kerja yang terstruktur dan terorganisasi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja mahasiswa magang. Hal ini mendukung temuan penelitian ini, yaitu bahwa beban kerja yang terstruktur memberikan dampak signifikan terhadap kinerja mahasiswa magang MSIB 7 di DPR RI.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Listria (2022) mengungkapkan bahwa pengelolaan program magang dengan pembagian beban kerja yang terencana dan terstruktur mampu meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja dengan pengaruh sebesar 60,9%. Penelitian ini menyoroti bahwa manajemen beban kerja tidak hanya berdampak pada kinerja selama magang, tetapi juga mempersiapkan mahasiswa untuk beradaptasi dengan lingkungan profesional.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa, sebagaimana hasil penelitian terdahulu, pengelolaan beban kerja yang terstruktur merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja mahasiswa magang. Temuan tersebut mendukung pandangan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja mahasiswa selama masa magang, tetapi juga menjadi elemen kunci dalam mempersiapkan mereka untuk tantangan dan ekspektasi di dunia kerja profesional.

Adanya pengaruh positif dan signifikan tersebut, menunjukkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja

mahasiswa magang MSIB 7 di DPR RI, sehingga apabila semakin rendah nilai beban kerja semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja mahasiswa magang MSIB 7 di DPR RI. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang MSIB 7 di DPR RI yaitu dengan melakukan uji determinasi (R^2) yang dapat dilihat pada tabel 6. memperlihatkan nilai R Square sebesar 0,362, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang adalah sebesar 36,2% dari total keseluruhan pengaruh yaitu 100% sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Namun, meskipun penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja mahasiswa magang MSIB 7 di DPR RI, perlu diperhatikan bahwa efektivitas beban kerja dalam meningkatkan kinerja juga bergantung pada bagaimana beban kerja tersebut dikelola. Jika tidak diatur dengan baik, beban kerja yang tinggi dapat berisiko menyebabkan kelelahan atau burnout, yang justru dapat menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja mahasiswa. Oleh karena itu, implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya strategi manajemen beban kerja yang seimbang, memastikan bahwa mahasiswa tetap mendapatkan pengalaman belajar yang optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka. Selain itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap kinerja mahasiswa, seperti lingkungan kerja, keterampilan adaptasi, dan dukungan dari pembimbing. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan tentang hubungan

antara beban kerja dan kinerja mahasiswa magang, tetapi juga menjadi dasar bagi pengelolaan program magang yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap mahasiswa program magang MSIB 7 di DPR RI tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa magang. Beban kerja yang dirancang secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan individu dapat menjadi stimulus positif yang mendorong siswa untuk bekerja secara lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi dan regresi linier sederhana yang menunjukkan bahwa beban kerja menyumbang sebesar 36,2% terhadap peningkatan kinerja, dengan nilai korelasi sebesar 0,601 yang menunjukkan hubungan sedang dan positif. Dimensi beban kerja seperti target kerja, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan memberikan dampak nyata terhadap pencapaian dimensi kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Mahasiswa yang mengikuti program magang di DPR RI tidak hanya menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, tetapi juga terlibat aktif dalam lingkungan kerja yang kompleks, seperti rapat komisi, sidang paripurna, hingga penyusunan dokumen formal. Namun demikian, penelitian ini juga menyoroti adanya beberapa kendala seperti kurangnya pemahaman terhadap standar pekerjaan dan ketimpangan persepsi terhadap beban kerja, yang dapat memicu stres atau menurunkan rasa percaya diri. Oleh

karena itu, perlu adanya pengelolaan beban kerja yang lebih komunikatif, transparan, serta pendampingan yang optimal agar mahasiswa mampu memahami ekspektasi dengan jelas dan dapat berkembang secara maksimal dalam proses magang. Dengan kata lain, beban kerja bukan hanya sekedar tantangan administratif, tetapi juga merupakan instrumen strategi dalam pembentukan kesiapan profesional siswa sebelum benar-benar terjun ke dunia kerja.

Daftar Pustaka

- Afiqah, V., Utami, T. N., & Aidha, Z. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 10(2), 254–261. <https://doi.org/10.25311/keskol>
- Akhtar, H. (2017). *Analisis Korelasi dengan R*. Semesta Psikometrika.
- Ardhani, G. D., Sylvia, V., & Sitio, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan. Dalam *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Nomor 3).
- Arif Panhardyka, H., Aziz Daeng Matadjo, A., & Martha Indria, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dan Stress Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Profesi Fakultas Kedokteran Universitas Islam Malang. *Jurnal Kedokteran Komunitas*, 13(1), 1–10. https://jim.unisma.ac.id/index.php/jk_kfk/article/view/26597
- Du-Babcock, B. (2016). Bridging the Gap from Classroom-based Learning

Bridging the Gap from Classroom-based Learning to Experiential Professional Learning: A Hong Kong Case. *Dinamika Ilmu*, 16(2), 2016.

- Ganesha Rahyuda, A., & Bagus Danendra, A. A. N. (2019). The Effect of Work Loads on Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *Journal of Business Management and Economic Research*, 3(8), 40–49. <https://doi.org/10.29226/tr1001.2019.147>
- Irawati, R., Arimbi, D., Prodi, C., Bisnis, A., Politeknik, T., Batam, N., Yani, J. A., & Tering, T. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53–58. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Zulkarnain, Z. (2018). Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job Performance among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-10-2016-0226/full/html>
- Listria. (2022). *Pengaruh Program Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/61623/1/11180182000023_LISTRIIA.pdf
- Lutfia, D. D., & Rahadi, D. (2020). Analisis Intership Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199–203. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.3>

40

- Mayhesya, G. W., Susilowati, T., & Subarno, A. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang Administrasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(4), 381–389. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i4.77576>
- McShane, S., & Von Glinow, M. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality* (8 ed.). McGraw-Hill Education.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2).
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127–150. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1596>
- Nugroho, A., & Haritanto, W. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Statistika: (Teori, Implementasi & Praktik dengan SPSS)*. Andi.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Putri, J., & Laily, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Studi Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 11(4), 3–4.

- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7370–7390. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p23>
- Quinto, J. B., & Diase, F. M. G. (2024). Internship Experience: The MMMAPS, the WorST, and the Interns. *Informasi*, 54(1), 1–10. <https://doi.org/10.21831/informasi.v54i1.70331>
- Rachmah, P. N. (2023). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Beban Kerja, dan Pengetahuan Akuntansi terhadap Kinerja Mahasiswa Magang MBKM di Bagian Teknis dan Pemberdayaan BSPS Direktorat Rumah Swadaya Kementerian PUPR*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Rahmawanti, M. R., & Nurzaelani, M. M. (2022). Dampak Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Bagi Peningkatan Soft Skills Dan Hard Skills Mahasiswa. *Educate: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 7(1), 37–47. <https://doi.org/10.32832/educate.v7i1.6218>
- Robbins, S., Judge, T., & Campbell, T. C. (2017). *Organizational Behaviour* (2nd ed.). Pearson.
- Safitri, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 17. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i02.892>
- Setyaningsih, A., Rahayu, S., Fajaroh, F., & Parmin, P. (2019). Pengaruh Pembelajaran Process Oriented-Guided Inquiry Learning Berkonteks Isu-Isu Sosiosaintifik Dalam Pembelajaran Asam Basa Terhadap Keterampilan Berargumentasi Siswa SMA Kelas XI. *Jurnal Inovasi Pendidikan IPA*, 5(2), 168–179. <https://doi.org/10.21831/jipi.v5i2.20693>
- St, C. (2022). *Design and Analysis of Experiments* (8 ed.). <https://www.researchgate.net/publication/361342853>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV.
- Syarfan, L. O., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Diri Sendiri Terhadap Sikap Wirausaha Pada Usaha Makanan Tradisional Di Desa Palung Raya Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 179–191. [https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6\(2\).5967](https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6(2).5967)
- Uyun, M. (2023). Pembinaan Karir Pada Mahasiswa Persiapan Memasuki Dunia Kerja Di Era Pandemi Covid-19. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 7(3), 2688. <https://doi.org/10.31764/jmm.v7i3.14989>
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). Facilitating Interns' Performance: The Role Of Job Resources, Basic Need Satisfaction And Work Engagement. *Career Development International*, 23(4), 382–396. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0237>
- Wanda, W., Chalid, I. M., Haeruddin, I. M., Kurniawan, A. W., & Hamka, R.

- A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 215–223. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.768>
- Wardhana, A., & Puspita Sari, A. (2023). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya)*. CV. Media Sains Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/368363694>
- Zulham Putranto, C., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 10(3), 265–280. <https://doi.org/10.35384/jemp.v10i1.526>