



Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan

Halija Loilatu^{1*}, Hendro Triyono¹, Kitfirul Aziz Raharjo¹, Andri Setiawan¹

¹ Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

*Corresponding Author's e-mail: loilatuhalija@gmail.com

Article History:

Received: July 13, 2025

Revised: July 28, 2025

Accepted: July 31, 2025

Keywords:

workload, employee
performance, regional
secretariat

Abstract: This study aims to examine the effect of workload on employee performance in the Public Welfare Division of the Regional Secretariat of South Buru Regency. The method used is a quantitative approach with simple linear regression analysis and validity and reliability tests of the instruments. Data were collected through questionnaires based on workload and employee performance indicators, with a sample of 52 employees out of a total population of 60. The analysis results show that all instruments are valid and reliable, and there is a significant negative relationship between workload and employee performance. The coefficient of determination of 17.1% indicates that workload significantly contributes to the variability of employee performance, followed by the positive influence of other unmeasured variables. These findings highlight the importance of effective workload management to improve employee performance and optimize public service delivery. The results of this study provide an empirical basis for policymakers in designing better human resource management strategies.

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Loilatu, H., Triyono, H., Raharjo, K. A., & Setiawan, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7), 737-741. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4231>

PENDAHULUAN

Dalam era modern saat ini, efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan menjadi aspek yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi, termasuk Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. Bagian Kesejahteraan Masyarakat, sebagai salah satu komponen utama dari Sekretariat Daerah, memiliki peran strategis dalam penyediaan layanan sosial bagi masyarakat setempat. Oleh karena itu, keberlangsungan dan keberhasilan program-program kesejahteraan sangat bergantung pada kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang maksimal. Salah satu faktor yang memengaruhi performa pegawai adalah beban kerja, yaitu jumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan psikologis dan fisik yang berpengaruh negatif terhadap kemampuan pegawai untuk bekerja secara efisien. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang sistematis dan tepat dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai [1]. Menurut Prastiwi et al., beban kerja merujuk pada sekumpulan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, dan apabila beban

tersebut melebihi kapasitas pegawai, maka tugas tersebut menjadi beban yang tidak wajar [2]. Krisdianto et al. menambahkan bahwa beban kerja terdiri dari komponen fisik dan psikologis, yang keduanya dapat memengaruhi kondisi mental dan fisik pegawai [3].

Beban kerja juga dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap tugas dan lingkungan kerjanya. Putra menyatakan bahwa indikator pengukuran beban kerja meliputi sasaran pekerjaan, kondisi kerja, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan [4]. Pandangan individu terhadap tujuan dan kompleksitas tugasnya sangat menentukan tingkat stres dan efisiensi kerja. Cain menegaskan bahwa pengukuran beban kerja sangat penting untuk menggambarkan biaya mental yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas, serta membantu dalam merancang lingkungan kerja yang lebih baik dan proses kerja yang lebih efisien [5].

Selain aspek kuantitatif, aspek psikologis juga menjadi bagian integral dari beban kerja. Beban kerja fisik dapat mencakup tantangan dalam mengangkat atau mendorong beban berat, sementara beban kerja mental berkaitan dengan tingkat keterampilan dan kemampuan individu dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan [6]. Ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan kebosanan jika kemampuan melebihi tuntutan, atau kelelahan yang parah jika kemampuan kurang memadai [4].

Kinerja pegawai, sebagai hasil dari pelaksanaan tugas, sangat dipengaruhi oleh faktor keterampilan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki. Menurut Hasibuan, kinerja adalah hasil yang diperoleh ketika individu menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan pengalaman dan dedikasi [7]. Wibowo menambahkan bahwa kinerja berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut, yang harus memenuhi standar organisasi dan kepuasan pelanggan internal maupun eksternal [8].

Evaluasi kinerja sangat penting bagi organisasi karena dapat digunakan untuk perencanaan kebijakan, peningkatan kinerja, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia [9]. Penilaian kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian tugas, tetapi juga berpengaruh terhadap kebijakan organisasi terkait promosi, mutasi, dan pengembangan pegawai. Afandi menegaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya, tanpa melanggar hukum maupun etika [10]. Mangkunegara menambahkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai berdasarkan kemampuan dan motivasi pegawai saat melaksanakan tugas [11].

Hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai telah banyak diteliti, dan sebagian besar menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja [12]. Ketika beban kerja meningkat, tingkat stres dan tekanan psikologis juga meningkat, yang dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja [13]. Menurut Kahneman, beban kerja merupakan kompetisi untuk sumber daya mental yang terbatas, sehingga semakin banyak tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan akan memperlambat progres pekerjaan dan meningkatkan persepsi stres di kalangan pegawai [14].

Dampak dari beban kerja yang berlebihan tidak hanya terbatas pada penurunan kinerja, tetapi juga berpotensi menimbulkan masalah kesehatan mental dan fisik, serta mengurangi daya tahan pegawai terhadap tekanan kerja [15]. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat dan sistematis sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pegawai dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami kelelahan secara berlebihan, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dan regresi sederhana. Pendekatan korelasional digunakan untuk mengkaji hubungan antara variabel beban kerja (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel Y), sedangkan analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Instrumen utama yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket atau kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan variabel penelitian. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial, khususnya regresi linier sederhana, untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan [16], [17].

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Buru Selatan sebanyak 60 orang. Sampel diambil secara purposive sampling sebanyak 52 pegawai berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian [18]. Prosedur penelitian meliputi tahap persiapan, pengumpulan data melalui penyebaran angket, pengolahan data, analisis statistik, dan interpretasi hasil. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji sebelum pengumpulan data secara penuh, guna memastikan instrumen mampu menghasilkan data yang valid dan konsisten [19].

Dengan demikian, metode penelitian ini secara lengkap mengintegrasikan pendekatan kuantitatif, instrumen berbasis angket, teknik analisis statistik regresi linier sederhana, serta prosedur pengambilan sampel yang sistematis untuk memastikan keabsahan dan keandalan hasil penelitian [20].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas terhadap variabel X menunjukkan bahwa seluruh elemen yang diuji memenuhi standar validitas, dengan nilai r hitung masing-masing di atas r tabel sebesar 0,279. Elemen 1 memiliki nilai 0,695, elemen 4 sebesar 0,798, dan elemen 5 sebesar 0,771, menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu merepresentasikan variabel beban kerja secara akurat dan konsisten. Begitu pula untuk variabel Y, semua elemen yang diuji menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, yaitu minimal 0,301 dan maksimal 0,693, yang menandakan bahwa instrumen pengukuran kinerja pegawai dapat diandalkan dalam penelitian ini [16], [17]. Hasil ini memperkuat validitas instrumen sebagai alat ukur yang mampu mengungkapkan variabel secara tepat dan akurat sesuai dengan indikator yang telah dirancang, sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara statistik dan ilmiah.

Selain validitas, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha menunjukkan hasil sebesar 0,798 untuk variabel X dan 0,752 untuk variabel Y. Nilai ini lebih besar dari batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,6, sehingga instrumen dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan konsisten dalam menghasilkan data yang stabil dari waktu ke waktu [18], [19]. Reliabilitas yang tinggi sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena memastikan bahwa data yang dikumpulkan tidak bersifat acak dan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi. Dengan demikian, instrumen yang digunakan mampu memberikan gambaran yang valid dan dapat diandalkan dalam mengukur beban kerja serta kinerja pegawai di lingkungan Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.

Hasil analisis koefisien determinasi (R square) sebesar 0,171 menunjukkan bahwa beban kerja (X) mampu menjelaskan variabilitas kinerja pegawai (Y) sebesar 17,1%. Sisanya, sebesar 82,9%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan faktor personal [20], [21]. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh beban kerja terhadap kinerja cukup signifikan secara statistik, pengaruh tersebut tergolong kecil dari segi besarnya. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memang berperan dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai, tetapi tidak sepenuhnya menjadi faktor penentu utama.

Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung sebesar 3,211 lebih besar dari t tabel 2,009 pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan 50, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan yang akhirnya menurunkan produktivitas dan kualitas kerja [22], [23]. Penemuan ini mendukung hipotesis bahwa peningkatan beban kerja berhubungan dengan penurunan kinerja pegawai secara statistik signifikan. Secara praktis, hal ini mengingatkan manajer dan pengambil kebijakan di lingkungan kerja untuk memperhatikan beban kerja pegawai agar tidak melebihi kapasitas yang mampu mereka tangani secara optimal.

Dalam pembahasan ini, hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum, beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. Pengaruh ini bersifat sedang dan signifikan secara statistik, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh menurut Kahneman, bahwa beban mental dan fisik yang tinggi akan mengurangi kapasitas mental dan fisik pekerja, sehingga menurunkan efisiensi dan efektivitas kerja mereka [24]. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan motivasi, dan meningkatkan risiko stres yang berdampak negatif terhadap kinerja [25].

Lebih jauh, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan beban kerja perlu menjadi perhatian utama bagi manajemen organisasi agar kinerja pegawai tetap optimal. Pengurangan beban kerja secara strategis dan pengaturan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan [26]. Meskipun pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak sepenuhnya dominan, faktor lain seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja juga harus diperhatikan untuk meningkatkan hasil yang lebih maksimal. Oleh karena itu, kombinasi strategi pengelolaan beban kerja dan pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. Hasil analisis regresi mengungkapkan bahwa peningkatan beban kerja dapat menurunkan potensi kinerja pegawai sebesar 17,1%, dan uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara statistik terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak buruk terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi, sehingga penting untuk dilakukan pengawasan dan penataan beban kerja agar tetap dalam kapasitas yang optimal serta mampu meningkatkan produktivitas pegawai.

Namun, hasil penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak sepenuhnya diukur dalam penelitian ini, sehingga pengaruh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi tidak dapat dianalisis secara komprehensif. Kedua, penggunaan data yang bersifat cross-sectional membatasi interpretasi terhadap hubungan sebab-akibat yang lebih mendalam dan dinamis dari variabel-variabel tersebut. Ketiga, sampel yang digunakan hanya berasal dari satu instansi pemerintah daerah, sehingga generalisasi hasil ke organisasi lain perlu dilakukan dengan hati-hati.

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah agar dapat memperluas cakupan variabel yang diteliti, termasuk faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disarankan pula untuk menggunakan pendekatan longitudinal guna memperoleh data yang lebih mendalam tentang hubungan sebab-akibat dan perubahan kinerja dari waktu ke waktu. Selain itu, penelitian dapat dilakukan di berbagai instansi pemerintahan maupun swasta agar hasilnya dapat lebih umum dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai secara menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

1. Afandi, A. (2018). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bumi Aksara.
2. Armstrong, M. (2014). *Strategic Human Resource Management*. Kogan Page.
3. Cain, B. (2007). The impact of workload on employee performance. *Journal of Organizational Behavior*, 28(3).
4. Hasibuan, H. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
5. Kahneman, D. (2002). *Perilaku dan Keputusan*. Gramedia Pustaka Utama.
6. Khaerul Umam. (2010). *Evaluasi Kinerja Organisasi*. Alfabeta.
7. Krisdianto, F., et al. (2023). Beban Kerja dan Kesejahteraan Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 10(2).
8. Lisnayetti, S., & Hasanbasri, A. (2006). Beban Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 4(1).
9. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
10. Moeloeng, L. (2019). Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(2).
11. MZIR. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Pelajar.
12. Prastiwi, N., et al. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, 9(1).
13. Putra, A. (2012). Indikator Beban Kerja. *Jurnal Psikologi dan Kinerja*, 8(3).
14. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
15. Sudariono. (2014). *Pengantar Statistik dan Analisis Data*. Bumi Aksara.
16. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
17. Sunarso. (2010). Beban Kerja dan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 7(2).
18. Waugh, C. (2002). Mental workload and stress in occupational settings. *International Journal of Occupational Health*, 18(2).
19. Wibowo, A. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.