

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIRO ORGANISASI DAN TATA LAKSANA SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA**

Salsabila Putri

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Surabaya
salsabila.22080@mhs.unesa.ac.id

Fitrotun Niswah

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Surabaya
fitrotunniswah@unesa.ac.id

Meirinawati

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Surabaya
meirinawati@unesa.ac.id

Eva Hany Fanida

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Surabaya
evafanida@unesa.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya, sehingga beban kerja perlu dikelola secara proporsional untuk menjaga kinerja tetap optimal. Biro Ortala Setjen Kemhan RI menunjukkan indikasi peningkatan beban kerja akibat keterbatasan SDM, distribusi tugas yang belum optimal, dan kondisi ruang kerja yang kurang memadai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Biro Ortala. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana melalui SPSS versi 27. Hasil penelitian mengungkap bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Ortala ($\text{Sig. } 0,000 < 0,05$), dengan koefisien korelasi sebesar $-0,714$ yang menunjukkan hubungan kuat dan berarah negatif. Koefisien determinasi sebesar 51% menunjukkan kontribusi beban kerja terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan faktor lain di luar model memengaruhi 49% sisanya. Temuan ini mengungkap bahwa peningkatan beban kerja yang diterima pegawai diikuti oleh penurunan kinerja pegawainya, dengan beban mental dan fisik sebagai faktor dominan mempengaruhi penurunan tersebut.

Kata kunci: beban kerja, kinerja pegawai, beban mental, beban fisik, Biro Ortala

Abstract

Employee performance is one of the key indicators of a government organization's success in achieving its goals, therefore, workload must be managed proportionally to maintain optimal performance. Biro Ortala Setjen Kemhan RI shows indications of an increased workload due to human resource limitations, suboptimal task distribution, and inadequate workspace conditions. This study aims to analyze the effect of workload on employee performance at the Biro Ortala. This study employs a quantitative approach with an associative research design. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation, and then analyzed using simple linear regression via SPSS version 27. The results reveal that workload has a significant effect on employee performance at the Biro Ortala ($\text{Sig. } 0.000 < 0.05$), with a correlation coefficient of -0.714 , indicating a strong and negative relationship. The coefficient of determination of 51% indicates the contribution of workload to the variation in employee performance, while other factors outside the model influence the remaining 49%. These findings reveal that an increase in the workload experienced by employees is followed by a decline in their performance, with mental and physical workload being the dominant factors influencing this decline.

Keywords: workload, employee performance, mental workload, physical workload, Biro Ortala

PENDAHULUAN

Peran dan fungsi organisasi pemerintah dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan nasional. Dalam hal ini, MSDM harus dilakukan oleh sebuah organisasi untuk memastikan tersedianya SDM yang tepat, baik dari segi penempatan, kualifikasi jabatan, maupun pekerjaan yang sesuai dengan ketepatan waktu penugasan (Nainggolan et al., 2022). SDM memegang peranan penting bagi keberlangsungan organisasi melalui fungsinya sebagai penggerak, perencana, dan pemikir dalam menjalankan aktivitas organisasi sesuai dengan tuntutan masyarakat serta perubahan zaman, sehingga tercapainya tujuan organisasi (Sholikhah et al., 2022; Utami et al., 2020). Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci keberlangsungan organisasi di tengah dinamika lingkungan yang dinamis (Husain, 2022).

Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai, menjadi faktor penentu kemajuan organisasi, sehingga kinerja pegawai menjadi aspek yang perlu diperhatikan (Assa, 2022). Kinerja pegawai tercermin dari hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan individu, baik secara kuantitas dan kualitas, kemudian dinilai kesesuaiannya dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi (Suprpto et al., 2021). Kinerja pegawai tidak hanya menjadi indikator keberhasilan individu, tetapi menunjukkan kemampuan organisasi menjalankan fungsi manajerial dan administrasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Hartati, 2021). Pegawai yang mampu menunjukkan kompetensi serta kinerja yang optimal memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi, sementara pegawai tidak kompeten dengan kinerja yang buruk berpotensi menimbulkan kerugian bagi organisasi (Norawati et al., 2021). Oleh sebab itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi hal penting bagi organisasi (Rambe & Pareke, 2024).

Siahaan & Wahyudi (2025) menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja, baik yang bersifat mental dan fisik, sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai. Guna mewujudkan kinerja pegawai secara optimal, diperlukan penataan SDM melalui Analisis Beban Kerja (ABK), sebagaimana diatur dalam PermenpanRB No. 1/2020 yang menegaskan pentingnya melakukan perencanaan tenaga kerja yang jelas untuk memastikan produktivitas pegawai dan stabilitas organisasi (Agustin et al., 2025).

Beban kerja merujuk pada tuntutan penyelesaian sejumlah pekerjaan yang memiliki tingkat kompleksitas tertentu dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Hermawan, 2024). Setiap tanggung jawab pekerjaan mengandung tuntutan beban mental dan fisik yang perlu diselaraskan dengan kemampuan mental serta fisik pegawainya (Hamizar, 2020; Mahawati et al., 2021).

Ketidakefisienan kerja muncul ketika tuntutan beban pekerjaan berada pada tingkat yang terlalu rendah/tinggi.

Rendahnya beban kerja yang diterima pegawai menimbulkan inefisiensi biaya, sebab terindikasi memiliki jumlah pegawai yang berlebih dibandingkan kebutuhan organisasi (Sutarini et al., 2024). Sementara itu, apabila terjadi kekurangan pegawai atau banyaknya beban kerja dengan pegawai yang sedikit dapat menyebabkan kelelahan fisik, penurunan motivasi, berkurangnya ketelitian, hingga menimbulkan stres kerja. Oleh karena itu, beban kerja yang tidak terkelola secara optimal dengan tuntutan tugas yang semakin tinggi akan membuat pegawai merasa tertekan sehingga mengalami stres, yang pada akhirnya menghambat produktivitas serta menurunkan kualitas kinerja pegawai (Utami et al., 2020).

Ekawarna dalam Budiasa (2021) menjelaskan keterkaitan antara stres, beban kerja, dan kinerja, di mana baik kekurangan maupun kelebihan beban kerja sama-sama berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Peningkatan pada beban kerja berdampak lebih besar terhadap penurunan kinerja pegawainya (Shabbir & Naqwi dalam Budiasa, 2021). Pemberian beban kerja yang seimbang mendorong pegawai untuk bekerja lebih berkonsentrasi, produktif serta mampu memberikan pelayanan berkualitas. Sebaliknya, beban yang berlebih menurunkan produktivitas dan mengubah pola serta sistem kerja yang memicu tekanan/stress individu (Wedha et al., 2023). Kondisi tersebut dapat menurunkan partisipasi pegawai dalam pengembangan kompetensi dan berdampak pada penurunan kinerja serta mutu pelayanan publik, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun sikap profesional pegawai (Eaton et al., 2022).

Pembahasan mengenai kinerja aparatur pemerintah, diketahui bahwa sebagian besar pegawai memiliki kinerja dan prestasi yang dinilai baik. Meskipun demikian, kondisi yang terjadi dilapangan memperlihatkan bahwa mereka belum sepenuhnya bekerja sesuai harapan, karena masih terdapat permasalahan dalam manajemen kinerja yang ditemukan, yaitu ketidakcocokan antara kondisi sebenarnya di lapangan dan nilai kinerja yang diperoleh (Walfaidihin et al., 2024). Dalam praktiknya, sering ditemukan ketidakseimbangan antara jumlah SDM dan volume pekerjaan yang diberikan serta ketidakjelasan pembagian tugas yang berpotensi menyebabkan beban kerja yang berlebih (*workload*), sehingga memberikan dampak yang negatif terhadap penurunan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Biro Ortala Setjen Kemhan RI, memiliki peran strategis dalam perumusan kebijakan teknis, penataan dan pembinaan organisasi tata laksana, serta pelaksanaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja di lingkungan Kemhan (Permenhan RI No. 14/2019). Namun demikian, peran strategis tersebut dalam praktiknya tidak terlepas

dari berbagai dinamika dan tantangan dalam menjalankan aktivitas kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Fenomena di atas tercermin secara nyata pada kondisi aktual internal Biro Ortala. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan adanya kesenjangan yang signifikan antara jumlah pegawai yang tercantum dalam Daftar Susunan Pegawai (DSP) dengan jumlah pegawai yang tersedia di lapangan, sebagaimana tersaji pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 DSP Biro Ortala Setjen Kemhan RI

Keterangan	Jumlah Pegawai
Jumlah Ideal Berdasarkan DSP	109 pegawai
Jumlah Faktual di Lapangan	50 pegawai
Kekurangan Pegawai	59 pegawai
Persentase Kekurangan	54,13%

(Sumber: Diolah Peneliti, 2025)

Berdasarkan jumlah pegawai yang tercatat dalam DSP, Biro Ortala seharusnya memiliki 109 pegawai sebagai jumlah idealnya. Namun, kondisi aktual di lapangan menunjukkan bahwa hanya terdapat 50 pegawai saja yang aktif bertugas. Kesenjangan tersebut menandakan bahwa Biro Ortala mengalami kekurangan 59 pegawai atau sekitar 54,13% dari kebutuhan idealnya. Data tersebut menegaskan bahwa Biro Ortala saat ini beroperasi dengan kapasitas sumber daya manusia yang berada di bawah setengah dari jumlah ideal yang ditetapkan. Keterbatasan jumlah pegawai di tengah pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi yang tetap berlangsung menyebabkan beban kerja pegawai meningkat akibat penumpukan pekerjaan (Utami et al., 2020). Kondisi ini diperparah oleh permintaan Bantuan Pegawai (BP) dari satker lain, sebagaimana dijelaskan dalam wawancara berikut.

“Sebelumnya ada surat permohonan BP dari Unhan ke Ortala. Permohonannya disetujui, jadi dua pegawai tersebut kami perbantukan ke Unhan. Kalau sudah diperbantukan seperti itu, teknis di lapangannya dia kerja di satker tempat dia BP, jadi tidak mengerjakan pekerjaan di Ortala lagi.” (Wawancara, 16 Oktober 2025, Pegawai S).

Penugasan tersebut semakin mengurangi ketersediaan tenaga kerja di Biro Ortala, sehingga pekerjaan pegawai yang diperbantukan harus dialihkan kepada pegawai lain. Kondisi ini meningkatkan beban kerja, terutama ketika pegawai juga mengikuti pendidikan, orientasi, atau penugasan lainnya. Selain dipengaruhi oleh keterbatasan jumlah pegawai, tingginya beban kerja juga disebabkan oleh distribusi tugas yang belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian pegawai belum diberdayakan sesuai kompetensinya sehingga penyelesaian pekerjaan cenderung bertumpu pada pegawai tertentu. Sebagaimana disampaikan oleh salah satu informan:

“Makanya menurut saya dengan jumlah yang ada sekarang ini, sebenarnya masih bisa ke *handle*. Apalagi kalo semua pegawainya diberdayakan.

Kenyataannya, sekarang pegawai-pegawai ini kadang tidak dikasih tugas atau sudah dikasih tugas tapi tidak ada kemampuan untuk menyelesaikannya, jadi yang ketumpuan hanya pegawai yang punya keahlian aja.” (Wawancara, 16 Oktober 2025, Pegawai S).

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa permasalahan beban kerja di Biro Ortala tidak semata-mata disebabkan oleh keterbatasan sumber daya saja, tetapi juga berkaitan dengan aspek manajerial dalam pengelolaan SDM dan beban kerja. Solusi penambahan pegawai juga terkendala keterbatasan ruang kerja fisik Biro Ortala serta prosedur rekrutmen yang ketat dan selektif.

Peningkatan beban kerja yang disebabkan karena kekurangan SDM sebagai tenaga kerjanya, dapat menyebabkan individu tersebut mengalami perubahan perilaku sebagai respons terhadap tekanan yang dirasakan. Tekanan kerja yang timbul karena beban tugas tinggi ini berpotensi mempengaruhi kondisi emosional pegawai dan berdampak signifikan pada kinerja, sehingga organisasi perlu proaktif mengelola beban kerja secara tepat (Budiasa, 2021; Hermawan, 2024; Utami et al., 2020).

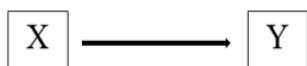
Adanya penelitian ini juga didasari oleh perbedaan hasil dari penelitian terdahulu. Dewantari & Fanida (2024) mengkaji secara deskriptif terkait inovasi e-kinerja SUHITA yang mempermudah pengelolaan kinerja pegawai, tetapi disisi lain juga menambah beban kerja pengguna karena menyita waktu kerja mereka. Sementara itu, Faujannah & Ifansyah (2025) melalui pendekatan kuantitatif menemukan pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap kinerja (65,5%). Sebaliknya, Indrayana & Putra (2024) serta Masruddin et al. (2025) mengungkapkan beban kerja memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Utari & Perdhana (2024) menemukan pengaruh negatif namun tidak signifikan, kecuali dimediasi *work-life balance*.

Perbedaan temuan tersebut mendorong peneliti untuk mengembangkan penelitian ini dengan berfokus pada sektor publik, khususnya Biro Ortala yang berkarakteristik birokrasi pertahanan pusat, berbeda dari penelitian terdahulu yang umumnya berfokus di sektor swasta, kesehatan, atau pemerintah daerah, sehingga menghasilkan *research gap* yang jelas. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada indikator variabel yang lebih komprehensif daripada penelitian terdahulu, karena mengukur beban kerja melalui tiga dimensi (fisik, waktu dan mental), serta menggunakan indikator kinerja pegawai yang berorientasi pada hasil. Fenomena di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia."

METODE

A. Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada filsafat positivisme dengan data yang diolah melalui analisis statistik guna menguji hipotesis (Sugiyono, 2024). Untuk menguji adanya hubungan sebab akibat antarvariabel, penelitian ini menggunakan desain jenis penelitian asosiatif, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan (Purwanza et al., 2022). Adapun desain dalam penelitian ini, sebagaimana tergambar pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Desain Penelitian

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Keterangan: X = Beban Kerja

Y = Kinerja Pegawai

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Biro Ortala Setjen Kemhan RI, yang beralamat di Jalan Medan Merdeka Barat No. 13-14, Jakpus, 10110. Pemilihan lokus ini didasarkan pada peran strategis Biro Ortala sebagai *leading sector* dalam penataan organisasi serta tata laksana. Namun, selama melaksanakan tugasnya Biro Ortala menghadapi keterbatasan SDM dan distribusi beban kerja yang belum optimal, sehingga berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi, didefinisikan sebagai sekumpulan subjek/objek dengan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2024). Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai Biro Ortala sejumlah 50 orang, yang terdiri atas PNS, PPPK, prajurit TNI.
2. Sampel, yakni sebagian anggota populasi yang ditetapkan sebagai perwakilan dari keseluruhan populasi berdasarkan karakteristik (Sugiyono, 2024). Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relatif terbatas, yaitu kurang dari 100 orang, peneliti menerapkan teknik *non-probability sampling* melalui *sampling* secara jenuh (*exhaustive sampling*). Teknik ini digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yang umumnya dilakukan bila populasi dianggap relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, seluruh anggota populasi yang berjumlah 50 pegawai Biro Ortala dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Teknik ini dipilih mengingat populasi yang relatif terbatas dan untuk memaksimalkan akurasi data.

D. Konsep Variabel, dan Skala Ukur

1. Variabel Bebas/Independen

Variabel Bebas/independen merupakan faktor yang diperkirakan menjadi penyebab terjadinya perubahan (positif/negatif, naik/turun) pada variabel terikat (Purwanza et al., 2022). Penelitian ini menetapkan Beban Kerja (X) sebagai variabel bebas/independen.

Beban kerja mencerminkan sekumpulan pekerjaan serta tanggung jawab yang menjadi kewajiban individu untuk diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan (Praniti et al., 2024). Berdasarkan definisi tersebut, beban kerja diartikan sebagai persepsi individu terhadap banyaknya pekerjaan serta tanggung jawabnya yang wajib dituntaskan pada jangka waktu tertentu, termasuk upaya untuk menghadapi permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan definisi tersebut, pengukuran variabel Beban Kerja (X) memerlukan indikator yang tepat sebagai alat ukur. Dalam penelitian ini, indikator Beban Kerja (X) mengacu pada konsep yang dikemukakan oleh Santanu & Madhani (2022), yang terdiri atas:

- a. Beban Mental, merujuk pada beban yang muncul ketika seorang pegawai menjalankan aktivitas yang melibatkan aspek mental/psikis dalam bekerja. Beban mental diukur melalui:
 - 1) Kesulitan pekerjaan yang tinggi.
 - 2) Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi.
- b. Beban Waktu, merujuk pada beban yang muncul apabila pegawai dituntut untuk menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu tertentu, yang diukur melalui:
 - 1) Tekanan tenggat waktu (*deadline*)
 - 2) Kecepatan penyelesaian pekerjaan
 - 3) Target pekerjaan yang harus dicapai
 - 4) Penambahan jam kerja (lembur)
 - 5) Keterbatasan waktu luang
- c. Beban Fisik, merujuk pada beban yang memiliki dampak pada gangguan kesehatan tubuh, seperti fungsi organ tubuh, pernapasan, jantung, dan indera tubuh seorang individu yang disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak ideal. Beban fisik diukur melalui:
 - 1) Kelelahan fisik akibat pekerjaan
 - 2) Pekerjaan yang diberikan berlebihan
 - 3) Penambahan tugas
 - 4) Fasilitas kesehatan

2. Variabel Terikat/Dependen

Variabel terikat/dependen merupakan variabel yang mengalami perubahan sebagai akibat pengaruh variabel bebas, sekaligus menjadi fokus utama atau objek penelitian (Purwanza et al., 2022). Penelitian ini menetapkan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat/dependen.

Kinerja didefinisikan sebagai capaian kerja yang diperoleh pegawai melalui kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, di mana pegawai sebagai sumber daya organisasi berupaya menghasilkan *output* sesuai tujuan organisasi dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki (Nurshoimah et al., 2023). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja pegawai diartikan sebagai capaian hasil kerja individu, baik secara kuantitas dan kualitas dalam menjalankan dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai standar organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut, pengukuran variabel Kinerja Pegawai (Y) memerlukan indikator yang tepat sebagai alat ukur. Indikator Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan mengacu pada konsep yang dikemukakan oleh Ramadhan (2025), yang terdiri atas:

- a. Kualitas Kerja, yakni tingkat kemampuan pegawai untuk menuntaskan pekerjaan sesuai harapan organisasi, tercermin dari:
 - 1) Kesesuaian hasil kerja dengan harapan organisasi
 - 2) Kerapian hasil kerja
 - 3) Ketelitian mengerjakan pekerjaan
 - 4) Mutu hasil kerja
- b. Kuantitas Kerja, mengacu pada banyaknya pekerjaan yang dapat dituntaskan oleh pegawai, diukur melalui:
 - 1) Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan
 - 2) Kecepatan penyelesaian pekerjaan
 - 3) Penyelesaian pekerjaan secara efektif
- c. Ketepatan Waktu, menggambarkan kemampuan pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu, diukur melalui
 - 1) Disiplin dalam bekerja tepat waktu
 - 2) Kemampuan manajemen waktu
 - 3) Kepekaan terhadap batas waktu pekerjaan
- d. Efektivitas, merujuk pada kemampuan pegawai memanfaatkan sumber daya organisasi, seperti tenaga, waktu, serta pengoperasian peralatan kerja dengan optimal guna memperoleh hasil kerja yang diharapkan, diukur melalui:
 - 1) Kemampuan memanfaatkan tenaga
 - 2) Kemampuan memanfaatkan waktu

- 3) Kemampuan pengoperasian peralatan kerja
- 4) Keberhasilan mencapai tujuan kerja tanpa kesalahan
- 5) Keberhasilan mencapai tujuan kerja tanpa pemborosan

3. Skala Pengukuran, penelitian ini mengukur persepsi serta sikap responden melalui skala *Likert* yang terdiri atas 1-5 tingkat penilaian, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Skor Tanggapan Skala Likert

No.	Alternatif Tanggapan	Notasi	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

(Sumber: Diolah Peneliti, 2025)

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, digunakan sebagai instrumen utama pengumpulan data yang disebarakan melalui *Google Form* kepada 50 responden dengan skor 1-5 untuk mengukur tingkat kesetujuan terhadap pernyataan penelitian.
2. Wawancara, digunakan sebagai data penunjang guna memperkuat permasalahan pada latar belakang serta memperoleh pemahaman lebih jelas terhadap data yang kompleks.
3. Dokumentasi, digunakan sebagai data penunjang yang bersumber dari peraturan, Daftar Susunan Pegawai (DSP), rekapan data nominatif pegawai tahun 2025 dan lain sebagainya.

F. Sumber Data

1. Data Primer, dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Biro Ortala melalui pengisian kuesioner tersebut.
2. Data Sekunder, berupa dokumen pendukung yang relevan dengan topik penelitian, diperoleh dari dokumen resmi Biro Ortala, seperti peraturan, Daftar Susunan Pegawai (DSP), data nominatif pegawai tahun 2025 dan lain sebagainya.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif, dilakukan untuk menyajikan informasi mengenai data secara sistematis tanpa menguji hipotesis dengan hasil yang hanya berlaku pada tingkat sampel saja dan tidak dapat digeneralisasikan (Machali, 2021). Rumus berikut digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai persentase kriteria variabel.

$$Ps = (\sum p : \sum i) \times 100\%$$

Keterangan: Ps = Persentase skor

$\sum p$ = Skor total

$\sum i$ = Skor maksimal

Berdasarkan perhitungan tersebut, skor akan dikonversikan ke dalam kriteria sebagai berikut.

Tabel 1.3 Kriteria Persentase Variabel

No.	Interval %	Kriteria
1.	20% - 36%	Sangat rendah
2.	36,1% - 52%	Rendah
3.	52,1% - 68%	Cukup Tinggi/Sedang
4	68,1% - 84%	Tinggi
5.	68,1% - 84%	Sangat Tinggi

(Sumber: Diolah Peneliti, 2025)

2. Analisis Statistik Inferensial, digunakan untuk mengolah data sampel guna menggeneralisasi suatu populasi serta mengetahui kekuatan arah hubungan antar variabel yang diamati (Sulianta, 2024). Analisis tersebut menggunakan model regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 27, yang mensyaratkan terpenuhinya pengujian instrumen dan asumsi klasik terlebih dahulu.

a. Uji Instrumen

- 1) Uji Validitas, dilakukan dengan metode korelasi *Pearson Product Moment* guna mengukur ketepatan setiap butir pernyataan pada instrumen penelitian. Instrumen memenuhi kriteria (valid) jika $Sig. < 0,05$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada penelitian ini, jumlah responden 50 orang menghasilkan r_{tabel} sebesar 0,2787.
- 2) Uji Reliabilitas, diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha* guna menilai kestabilan instrumen dalam memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada penggunaan berulang. Apabila *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$, maka instrumen reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas, dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* guna memastikan nilai residual terdistribusi normal sebagai syarat dalam statistik parametrik. Residual normal apabila $Sig. \geq 0,05$.
- 2) Uji Linearitas, diuji untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan yang bersifat linear antara Beban Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Hubungan tersebut linear jika $Sig.$ pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$.
- 3) Uji Heteroskedastisitas, dilakukan dengan metode *Park Glejser* guna mengidentifikasi ada atau tidaknya perbedaan pada varians residual. Model dinyatakan bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas apabila $Sig. > 0,05$.

c. Uji Hipotesis

- 1) Uji Koefisien Korelasi, dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment* guna mengetahui arah pengaruh serta tingkat kekuatan hubungan variabel Beban Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Keduanya dikatakan berkorelasi jika $Sig. < 0,05$.
- 2) Analisis Regresi Linear Sederhana, digunakan untuk mengukur besaran pengaruh dari Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) serta memprediksi perubahan pada variabel X berdasarkan perubahan pada variabel Y.
- 3) Uji T (Parsial), dilakukan guna menguji signifikansi pengaruh secara individual variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sekaligus menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Hipotesis akan diterima jika $Sig. < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- 4) Uji Koefisien Determinasi (R^2), digunakan untuk mengidentifikasi besaran persentase pengaruh Beban Kerja (X) dalam menerangkan variasi perubahan pada Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

1. Variabel X (Beban Kerja)

Persentase skor variabel Beban Kerja (X) yang diperoleh dari 50 responden, dihitung untuk menentukan kriteria setiap indikator dan variabel secara keseluruhan. Hasilnya sebagai berikut.

Tabel 1.4 Persentase Beban Kerja (X)

Indikator	Item	Skor Total	Skor Maks	% Skor	Kriteria
Beban Mental	2	350	500	70%	Tinggi
Beban Waktu	5	918	1.250	73,44%	Tinggi
Beban Fisik	4	614	1.000	61,4%	Cukup Tinggi
TOTAL	11	1.882	2.750	68,44%	Tinggi

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Dari hasil pengolahan data di atas, Beban Kerja (X) di Biro Ortala memperoleh persentase sebesar 68,44% dengan kriteria tinggi. Temuan ini mengungkap jika mayoritas responden merasakan beban kerja pada tingkat yang relatif tinggi. Ditinjau per indikatornya, Beban Waktu (X2) memiliki persentase tertinggi, yaitu 73,44% (tinggi), diikuti oleh Beban Mental (X1) memperoleh persentase sebesar 70% (tinggi), sedangkan Beban Fisik (X3) sebesar 61,4% (cukup tinggi). Secara keseluruhan, sebagian besar

responden mempersepsikan pekerjaannya sebagai beban yang cukup berat, baik dari sisi manajemen waktu, tuntutan pikiran, maupun kondisi fisik.

2. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Persentase skor variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperoleh dari 50 responden, dihitung untuk menentukan kriteria setiap indikator dan variabel secara keseluruhan. Hasilnya sebagai berikut.

Tabel 1.5 Persentase Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Item	Skor Total	Skor Maks	%	Kriteria
Kualitas Kerja	4	747	1.000	74,7%	Tinggi
Kuantitas Kerja	3	580	750	77,33%	Tinggi
Ketepatan Waktu	3	575	750	76,67%	Tinggi
Efektivitas	5	919	1.250	73,52%	Tinggi
TOTAL	15	2.821	3.750	75,23%	Tinggi

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Persentase variabel Kinerja Pegawai (X) berada pada kriteria tinggi dengan persentase 75,23%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden secara umum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ditinjau per indikatornya, Kuantitas Kerja (Y2) memiliki persentase tertinggi sebesar 77,33% (tinggi), diikuti Ketepatan Waktu (Y3) sebesar 76,67% (tinggi), Kualitas Kerja (Y1) sebesar 74,7% (tinggi), serta Efektivitas (Y4) sebesar 73,52% (tinggi). Seluruh indikator berada pada kriteria tinggi mengindikasikan jika mayoritas responden menunjukkan kemampuan dalam menuntaskan pekerjaan sesuai standar organisasi, baik dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas, namun masih terdapat ruang perbaikan yang perlu ditingkatkan.

B. Analisis Statistik Inferensial

1. Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 1.6 Hasil Uji Validitas

Item	Sig.	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
X1.1	<0.001	0.772	0.2787	Valid
X1.2	<0.001	0.750	0.2787	Valid
X2.1	<0.001	0.559	0.2787	Valid
X2.2	<0.001	0.573	0.2787	Valid
X2.3	<0.001	0.552	0.2787	Valid
X2.4	<0.001	0.778	0.2787	Valid
X2.5	<0.001	0.708	0.2787	Valid
X3.1	<0.001	0.812	0.2787	Valid
X3.2	<0.001	0.799	0.2787	Valid
X3.3	<0.001	0.718	0.2787	Valid
X3.4	<0.001	0.633	0.2787	Valid
Y1.1	<0.001	0.822	0.2787	Valid
Y1.2	<0.001	0.952	0.2787	Valid

Item	Sig.	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Y1.3	<0.001	0.924	0.2787	Valid
Y1.4	<0.001	0.909	0.2787	Valid
Y2.1	<0.001	0.851	0.2787	Valid
Y2.2	<0.001	0.879	0.2787	Valid
Y2.3	<0.001	0.846	0.2787	Valid
Y3.1	<0.001	0.862	0.2787	Valid
Y3.2	<0.001	0.902	0.2787	Valid
Y3.3	<0.001	0.820	0.2787	Valid
Y4.1	<0.001	0.702	0.2787	Valid
Y4.2	<0.001	0.700	0.2787	Valid
Y4.3	<0.001	0.893	0.2787	Valid
Y4.4	<0.001	0.829	0.2787	Valid
Y4.5	<0.001	0.830	0.2787	Valid

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Pengujian validitas di atas menghasilkan nilai yang memenuhi ketentuan, di mana seluruh butir pernyataan mendapat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2787) dengan tingkat $Sig. < 0,05$, sehingga instrumen penelitian memenuhi syarat validitas dan layak dipakai.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Ket.
Beban Kerja (X)	11	0.893	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	15	0.971	Reliabel

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi karena nilai *Cronbach's Alpha* kedua variabel $\geq 0,6$.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

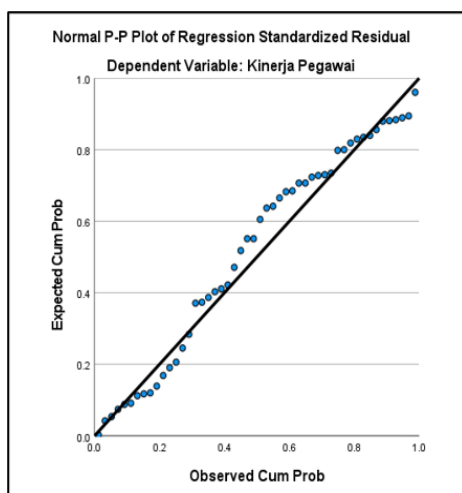
a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1.8 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	50
Test Statistic	.118
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.078

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

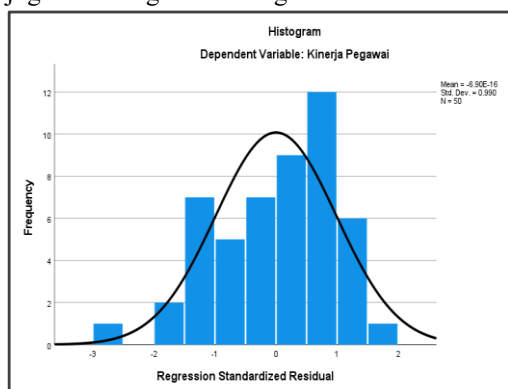
Berdasarkan hasil pengujian di atas, residual data pada model regresi terdistribusi secara normal yang dibuktikan dengan $Sig. 0,078 (\geq 0,05)$. Hasil pengujian statistik tersebut diperkuat oleh pengujian visual di bawah ini.



Gambar 1.2 Grafik Normal P-P Plot

Sumber: *Output* Olahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar 1.2, menunjukkan bahwa titik residual tersebar mengikuti garis diagonal tanpa deviasi ekstrem, sehingga residual data normal. Hasil tersebut diperkuat juga melalui grafik Histogram berikut.



Gambar 1.3 Grafik Histogram

Sumber: *Output* Olahan Data SPSS, 2026

Grafik tersebut menunjukkan bahwa distribusi frekuensi data membentuk pola seperti lonceng (*bell-shaped curve*), tampak relatif simetris terhadap nilai nol (0), dan tidak menunjukkan adanya kemiringan (*skewness*) yang ekstrem pada salah satu sisi, sehingga residual data terdistribusi normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Tabel 1.9 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table				
			F	Sig
Kinerja Pegawai*	Between Groups	(Combined)	2.854	.005
		Linearity	46.757	.000
		Deviation from Linearity	.858	.639

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Pengujian di atas mengungkap jika terdapat hubungan linear antarvariabel dengan *Sig. Deviation from Linearity* 0,639 ($> 0,05$).

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

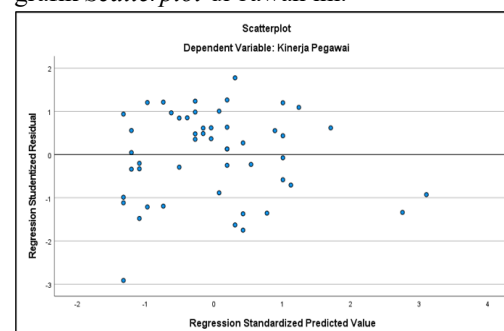
Tabel 1.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.467	2.797		1.955	.056
Beban Kerja	.030	.072	.059	.412	.682

a. Dependent Variable: Abs RES

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Model regresi dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari suatu gejala heteroskedastisitas setelah dilakukannya pengujian di atas, yang dibuktikan dengan *Sig.* 0,682 ($> 0,05$). Hasil tersebut diperkuat oleh grafik *Scatterplot* di bawah ini.



Gambar 1.4 Grafik Histogram

Sumber: *Output* Olahan Data SPSS, 2026

Scatterplot tersebut menunjukkan jika titik-titiknya tersebar secara acak, di bawah atau di atas garis horizontal pada sumbu nol (0), dan penyebarannya juga tidak berbentuk suatu pola tertentu. Hal ini mengindikasikan jika varians residual data tetap/konstan, sehingga bebas dari gejala heteroskedastisitas dalam model ini.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Beban Kerja	Kinerja Pegawai
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-.714**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	-.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Beban Kerja (X) dan

Kinerja Pegawai (Y), yang dibuktikan dengan *Sig.* 0,000 ($< 0,05$) serta koefisien korelasi -0,714. Tanda (-) di depan ini memperlihatkan hubungan yang berarah berlawanan, yang artinya peningkatan beban kerja yang dialami pegawai cenderung diikuti penurunan kinerjanya secara signifikan. Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan, diklasifikasikan berdasarkan interval berikut.

Tabel 1.12 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Koefisien korelasi *Pearson* yang diperoleh, yaitu -0,714 berada di interval 0,60 – 0,799, yang mana menunjukkan kategori hubungan yang kuat Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.13 Hasil Uji Regresi Sederhana

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	<i>Sig.</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	91.961	5.152		17.849	.000
Beban Kerja	-.944	.134	-.714	-7.072	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Model persamaan regresi dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan berikut:

$$Y = 91.961 (\alpha) - 0.944 (X)$$

Model persamaan di atas bermakna,

- Nilai konstanta (α) 91,961 memperlihatkan bahwa ketika Beban Kerja (X) bernilai nol (0)/tetap, nilai pada Kinerja Pegawai (Y) berada di angka 91,961 satuan.
- Koefisien regresi pada Beban Kerja (X) diperoleh -0,944 yang bertanda negatif di depan, menunjukkan adanya pengaruh yang negatif Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan kata lain, setiap kenaikan satu satuan pada Beban Kerja (X), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) mengalami penurunan sebesar 0,944 satuan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial, dilakukan analisis regresi pada setiap indikator kinerja pegawai. Tahap pertama dilakukan pada indikator kualitas kerja (Y1). Hasil pengujiannya tersaji di bawah ini.

Tabel 1.14 Hasil Uji X1, X2, X3 ke Y1

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	<i>Sig.</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	23.696	1.686		14.053	.000
Beban Mental (X1)	-.555	.265	-.333	-2.098	.041
Beban Waktu (X2)	.014	.120	.015	.118	.907
Beban Fisik (X3)	-.418	.132	-.481	-3.168	.003

a. *Dependent Variable:* Kualitas Kerja (Y1)

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa dari ketiga indikator beban kerja, hanya indikator beban mental (X1) dan beban fisik (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja (Y1). Diketahui bahwa beban mental (X1) memiliki *Sig.* 0,041 ($< 0,05$) dan koefisien regresi -0,555, sementara beban fisik (X3) memiliki *Sig.* 0,003 ($< 0,05$) dan koefisien regresi -0,418. Kedua koefisien yang negatif ini menunjukkan arah pengaruh yang berlawanan, artinya apabila beban mental dan beban fisik meningkat, maka kualitas kerja justru akan mengalami penurunan.

Selanjutnya, pengujian dilakukan pada indikator kuantitas kerja (Y2), dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1.15 Hasil Uji X1, X2, X3 ke Y2

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	<i>Sig.</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	17.917	1.279		14.013	.000
Beban Mental (X1)	-.427	.201	-.353	-2.130	.039
Beban Waktu (X2)	-.003	.091	-.004	-.030	.976
Beban Fisik (X3)	-.267	.100	-.423	-2.668	.010

a. *Dependent Variable:* Kuantitas Kerja (Y2)

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Hasil pengujian memperlihatkan kembali bahwa dari ketiga indikator beban kerja, hanya indikator beban mental (X1) dan beban fisik (X3) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kuantitas kerja (Y2). Diketahui bahwa beban mental (X1) memiliki *Sig.* 0,039 ($< 0,05$) dan koefisien regresi -0,427, sementara beban fisik (X3) memiliki nilai *Sig.* 0,010 ($< 0,05$) dan koefisien regresi -0,267. Kedua koefisien yang negatif menunjukkan arah pengaruh yang berlawanan, artinya apabila beban mental dan beban fisik meningkat, maka

kuantitas kerja justru akan mengalami penurunan.

Tahap berikutnya yaitu indikator ketepatan waktu (Y3), dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1.16 Hasil Uji X1, X2, X3 ke Y3

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.414	1.334		12.307	.000
Beban Mental (X1)	-.421	.209	-.363	-2.011	.050
Beban Waktu (X2)	.058	.095	.089	.611	.545
Beban Fisik (X3)	-.247	.104	-.409	-2.367	.022

a. Dependent Variable: Ketepatan Waktu (Y3)

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa dari ketiga indikator beban kerja, hanya indikator beban mental (X1) dan beban fisik (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap ketepatan waktu (Y3). Diketahui bahwa beban mental (X1) memiliki nilai *Sig.* 0,050 ($< 0,05$) dan koefisien regresi $-0,421$, sementara beban fisik (X3) memiliki nilai *Sig.* 0,022 ($< 0,05$) dan koefisien regresi $-0,247$. Kedua koefisien yang negatif menunjukkan arah pengaruh yang berlawanan, artinya apabila beban mental dan beban fisik meningkat, maka ketepatan waktu justru akan mengalami penurunan.

Tahap akhir dilakukan pengujian indikator efektivitas (Y4) dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1.17 Hasil Uji X1, X2, X3 ke Y4

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.151	1.642		15.930	.000
Beban Mental (X1)	-.767	.258	-.446	-2.977	.005
Beban Waktu (X2)	.170	.117	.177	1.461	.151
Beban Fisik (X3)	-.451	.128	-.504	-3.510	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas (Y4)

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Hasil pengujian memperlihatkan kembali bahwa dari ketiga indikator beban kerja, hanya indikator beban mental (X1) dan beban fisik (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap efektivitas (Y4). Diketahui bahwa beban mental (X1) memiliki nilai *Sig.* 0,005 ($< 0,05$) dan koefisien regresi $-0,767$, sementara beban fisik (X3) memiliki nilai *Sig.*

0,001 ($< 0,05$) dan koefisien regresi $-0,451$. Kedua koefisien yang negatif menunjukkan arah pengaruh yang berlawanan, artinya apabila beban mental dan beban fisik meningkat, maka efektivitas dalam bekerja justru akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi secara bertahap indikator Beban Kerja (X1, X2, dan X3) terhadap setiap indikator Kinerja Pegawai (Y), menunjukkan bahwa aspek beban mental (X1) dan beban fisik (X3) memberikan pengaruh yang lebih dominan.

c. Hasil Uji Parsial (T)

Tabel 1.18 Hasil Uji Parsial (T)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	91.961	5.152		17.849	.000
Beban Kerja	-.944	.134	-.714	-7.072	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Hasil pada pengujian di atas mengungkap jika H_1 diterima, sehingga Beban Kerja (X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dibuktikan melalui *Sig.* $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (-7,072) > t_{tabel} (1,6772)$. Selanjutnya, koefisien regresi $-0,944$ dengan tanda negatif di depannya menunjukkan jika peningkatan beban kerja dialami pegawai cenderung diikuti oleh penurunan kinerjanya.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.500	8.018

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

(Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2026)

Hasil pada pengujian di atas, mengungkap jika Beban Kerja (X) mampu menjelaskan 51% variasi Kinerja Pegawai (Y), yang dibuktikan pada nilai *R Square* sebesar 0,510. Sementara itu, 49% yang tersisa berasal dari pengaruh faktor lain di luar variabel yang tidak turut diukur dalam model ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Mental (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian regresi bertahap mengungkap jika beban mental (X1) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap seluruh indikator kinerja pegawai, yaitu kualitas

kerja (Y1), kuantitas kerja (Y2), ketepatan waktu (Y3), dan efektivitas (Y4), yang ditunjukkan oleh $Sig. < 0,05$ serta koefisien regresi yang bertanda negatif pada seluruh indikator. Temuan ini sejalan dengan teori beban kerja Santanu & Madhani (2022), yang menyatakan bahwa beban mental muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan mental pegawai, terutama akibat kesulitan pekerjaan yang tinggi dan ketidaksesuaian tuntutan pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki.

Dalam konteks penelitian ini, pegawai Biro Ortala dituntut menghadapi kompleksitas tugas administratif, regulatif, dan analitis, seperti perumusan kebijakan teknis hingga reformasi birokrasi yang diperberat oleh keterbatasan SDM, sehingga distribusi pekerjaan tidak merata dan bertumpu pada pegawai yang dianggap lebih kompeten, sehingga sebagian pegawai harus menangani pekerjaan yang kompleks sekaligus menerima tugas tambahan di luar kapasitas normalnya. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Indrayana & Putra (2024) bahwa beban kerja perlu diselaraskan dengan kapasitas tiap pegawai, karena ketidaksesuaian tersebut menjadi sumber tekanan mental yang berdampak langsung pada kinerja.

Akumulasi tugas akibat keterbatasan SDM memecah fokus kerja pegawai, sehingga pemanfaatan waktu menjadi kurang efektif, potensi kesalahan meningkat, dan pegawai harus mengulang proses kerja yang berujung pada pemborosan tenaga, waktu, dan peralatan kerja, serta menurunnya kualitas dan kuantitas pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh Faujannah & Ifansyah (2025), yang menjelaskan bahwa tingginya beban kerja akibat tugas di luar tanggung jawab utama menurunkan efektivitas kerja pegawai.

Sejalan dengan Masruddin et al. (2025), ketidakseimbangan antara beban kerja, kompetensi, dan kemampuan pegawai menghambat kinerja serta berpotensi menimbulkan masalah kerja di masa mendatang. Pegawai yang menghadapi pekerjaan sulit dan tidak sesuai kompetensinya membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami tugas, berkonsultasi berulang, atau mengulang pekerjaan, sehingga sebagian besar tenaga terserap, kemampuan mengelola waktu dan menentukan prioritas menurun, yang pada akhirnya mengganggu ketepatan waktu dan kuantitas kerja.

Temuan Ramadhan et al. (2025) turut memperkuat hal ini, yang menyatakan bahwa tingginya beban kerja dari sisi kuantitas maupun tekanan waktu akibat target kerja yang sangat

tinggi berisiko memberikan dampak pada penurunan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Kondisi tersebut juga diperkuat oleh Indrayana & Putra (2024), bahwa peningkatan beban kerja tanpa pembagian tugas yang sesuai menghambat optimalisasi kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini mengonfirmasi bahwa beban mental yang tinggi berkontribusi terhadap penurunan kinerja pegawai pada seluruh indikator yang diukur, sebagaimana dikemukakan oleh Ramadhan et al. (2025).

2. Pengaruh Beban Waktu (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berbeda dengan indikator sebelumnya, beban waktu (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan pada seluruh indikator kinerja pegawai, baik dari kualitas kerja (Y1), kuantitas kerja (Y2), ketepatan waktu (Y3), dan efektivitas (Y4) yang ditunjukkan oleh nilai $Sig. > 0,05$ pada setiap indikator. Merujuk pada teori beban kerja Santanu & Madhani (2022), beban waktu menggambarkan tekanan penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, yang mana tercermin dari tenggat waktu (*deadline*), kecepatan penyelesaian pekerjaan, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur), dan keterbatasan waktu luang. Namun, hasil uji regresi bertahap secara konsisten menunjukkan bahwa beban waktu yang dirasakan pegawai belum memengaruhi keempat indikator kinerja tersebut.

Temuan ini menarik karena secara deskriptif, beban waktu memperoleh persentase tertinggi dibanding indikator lain, yaitu 73,44% (kriteria tinggi), namun tidak diikuti penurunan kinerja secara statistik. Kondisi ini menunjukkan jika pegawai Biro Ortala masih mampu mengelola dan beradaptasi terhadap tuntutan waktu dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sejalan dengan Masruddin et al. (2025) yang menyatakan jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, meski menghadapi banyak tuntutan tugas, maka kondisi tersebut belum dikategorikan sebagai beban. Dengan demikian, tekanan waktu yang dirasakan masih tergolong dalam batas wajar yang dapat dikendalikan, sehingga kondisi tersebut belum berdampak pada penurunan kinerja pegawainya.

Kemampuan pegawai mengendalikan tekanan waktu ini didukung oleh dua faktor utama. Pertama, budaya kerja birokrasi yang menekankan kedisiplinan dalam pencapaian target, di mana Nurjihan et al. dalam Masruddin et al. (2025) menjelaskan bahwa pegawai berdisiplin tinggi

cenderung lebih bertanggung jawab dalam menepati tenggat waktu dan bekerja secara efektif dan efisien. Kedua, faktor motivasi internal, pengalaman kerja, dan dukungan antar rekan kerja turut membantu menjaga stabilitas kinerja pegawai di bawah tekanan waktu, sebagaimana didukung oleh Ramadhanti et al. (2026) dan Pratiwi et al. (2025). Faktor-faktor ini mencerminkan tingginya kemampuan adaptasi pegawai Biro Ortala terhadap beban waktu di tengah keterbatasan SDM.

Meskipun demikian, apabila kekurangan pegawai terus berlanjut tanpa perbaikan, tekanan beban waktu berpotensi berkembang menjadi beban yang lebih berat dan mempengaruhi kinerja pegawai di masa mendatang. Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkap bahwa beban waktu belum terbukti memberikan kontribusi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada seluruh indikator yang diteliti, sebagaimana dikemukakan oleh Ramadhan et al. (2025).

3. Pengaruh Beban Fisik (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sementara itu, beban fisik (X3) terbukti memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap seluruh indikator kinerja pegawai, yaitu kualitas kerja (Y1), kuantitas kerja (Y2), ketepatan waktu (Y3), dan efektivitas (Y4) yang ditunjukkan oleh $Sig. < 0,05$ serta koefisien regresi yang bertanda (-) negatif pada seluruh indikator, yang artinya peningkatan beban fisik yang dialami pegawai Biro Ortala akan diikuti oleh penurunan kinerjanya. Temuan ini selaras dengan teori beban kerja Santanu & Madhani (2022), bahwa beban fisik muncul akibat kondisi kerja yang tidak ideal dan berdampak langsung pada kondisi tubuh pegawai, yang tercermin dari kelelahan fisik akibat pekerjaan, pekerjaan yang diberikan berlebihan, penambahan tugas, dan fasilitas kesehatan yang secara teoritis mengurangi stamina dan daya tahan tubuh pegawai sehingga kinerja optimal sulit dicapai.

Dalam konteks Biro Ortala, tingginya beban fisik tidak terlepas dari keterbatasan SDM yang menyebabkan distribusi pekerjaan tidak merata, sehingga sebagian pegawai menangani volume kerja lebih besar sekaligus menerima tambahan tugas di luar tanggung jawab utamanya, ditambah beban output administratif rutin di setiap bagian (Bag Lem dan Anjab, Bag Tala, serta Bag Fas RB dan Akin). Kondisi ini sejalan dengan Masruddin et al. (2025), bahwa pegawai seharusnya diberi beban kerja sesuai kemampuan fisik dan mentalnya, karena beban berlebih menimbulkan kelelahan

mental dan fisik berujung pada penurunan kinerja dan kualitas kerja.

Kelelahan fisik menurunkan fokus, koordinasi, dan kecepatan kerja pegawai, sehingga penyelesaian pekerjaan melambat, kualitas kerja sulit dipertahankan, dan kuantitas kerja yang diselesaikan berkurang. Beban fisik yang berkelanjutan juga mengganggu ketepatan waktu dan efektivitas kerja, karena berkurangnya energi dan fokus membuat pegawai kesulitan mengelola alokasi waktu. Sejalan dengan Ramadhan et al. (2025) yang mengungkapkan jika beban kerja berlebihan menghambat pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tenggat waktu, sekaligus meningkatkan potensi kesalahan kerja dan pemborosan sumber daya.

Kondisi ini diperberat oleh keterbatasan fasilitas kesehatan dan ruang kerja di Biro Ortala yang turut memperbesar beban fisik yang dirasakan pegawai. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Indrayana & Putra (2024) yang mengungkap bahwa kinerja pegawai akan lebih optimal jika didukung fasilitas, tata ruang, suhu, dan sirkulasi yang memadai karena dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan ini mengonfirmasi bahwa tingginya beban fisik yang dialami pegawai berkontribusi terhadap penurunan kinerja pegawai pada seluruh indikator yang diukur, sebagaimana dikemukakan oleh Ramadhan et al. (2025).

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini mengungkap bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Ortala Setjen Kemhan RI, dibuktikan dari hasil uji parsial (T) dengan t hitung $(-7,072) > t$ tabel $(1,6772)$ serta $Sig. 0,000 (< 0,05)$. Pengaruh negatif ini memperlihatkan bahwa peningkatan beban kerja yang dialami pegawai Biro Ortala cenderung diikuti oleh penurunan kinerja yang dihasilkan. Hasil pengujian per indikator mengungkap bahwa beban mental dan beban fisik menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai tersebut.

Tingginya kompleksitas pekerjaan, ketidaksesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan, volume pekerjaan yang berlebihan, tambahan tugas di luar tanggung jawab utama, serta keterbatasan fasilitas kerja menyebabkan tekanan mental dan kelelahan fisik yang berdampak pada penurunan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja pegawai.

Sebaliknya, beban waktu secara statistik tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai Biro Ortala, meskipun analisis deskriptif menunjukkan hasil yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan jika pegawai dapat menyesuaikan diri dengan budaya kerja birokrasi yang terbiasa dengan target dan batas waktu penyelesaian pekerjaan yang ketat. Selain itu, motivasi internal, pengalaman kerja, dan dukungan antar rekan kerja turut membantu pegawai dalam menjaga stabilitas kerja meskipun berada dalam tekanan waktu yang tinggi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa beban kerja berkontribusi 51% terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan 49% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti pengetahuan, kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen, loyalitas pegawai, *work life balance*.

Saran

Sebagai tindak lanjut atas hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti memberikan sejumlah saran, di antaranya:

1. Biro Ortala perlu melakukan pemutakhiran (*updating*) Anjab dan ABK secara berkala berdasarkan kondisi tugas aktual pada setiap bagiannya. Hal tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi bagian atau pegawai yang berada dalam zona *overload*, optimal, dan *underload* sebagai dasar redistribusi tugas yang lebih merata sekaligus dasar pengajuan penambahan formasi pegawai yang lebih tepat sasaran. Selama menunggu realisasi penambahan formasi tersebut, Biro Ortala dapat membuka penerimaan mahasiswa magang untuk membantu penyelesaian tugas administratif rutin dan tidak terlalu kompleks.
2. Untuk mengatasi beban mental, Biro Ortala disarankan melakukan pemetaan kompetensi pegawai tiap bagian secara sistematis untuk mengidentifikasi keahlian utama dan pendukung, serta bidang kemampuan yang masih perlu ditingkatkan pada setiap pegawai. Hasil pemetaan dijadikan dasar penempatan dan pembagian tugas yang lebih sesuai dengan kapasitas setiap pegawai, sehingga tekanan beban mental dapat diminimalkan.
3. Untuk mengatasi beban fisik yang muncul, pada dasarnya telah tercakup pada saran poin 1 karena akar penyebabnya sama-sama berasal dari keterbatasan jumlah SDM. Sebagai pelengkap redistribusi tugas tersebut, Biro Ortala disarankan menetapkan standar beban kerja maksimal serta memperjelas uraian tugas setiap pegawai agar penambahan tugas di luar tanggung jawab utama dapat dikendalikan serta tidak terpusat pada pegawai tertentu.
4. Peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas kajian ini dengan memasukkan variabel tambahan yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai,

seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, stres kerja, lingkungan kerja, serta faktor lainnya, sehingga menghasilkan temuan penelitian yang lebih variatif dan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. D., Sungkono, & Karnaman, M. M. (2025). Workload Analysis To Improve The Performance Of Employees Of The Karawang District Communication And Information Service. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(4), 3977–3986.
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Burnout Syndrome pada Karyawan PT. Sinergi Integra Services. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 436–451.
- Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA* (Cetakan 1). Penerbit CV. Pena Persada.
- Dewantari, & Fanida, E. H. (2024). Penerapan Platform Sistem Unggah Hitung Data Kinerja (SUHITA) untuk Menunjang Kinerja Pemerintah Berbasis Teknologi Inovasi di Kabupaten Mojokerto. *Publika*, 12(2), 607–618.
- Eaton, S. E., Stoesz, B. M., Crossman, K., Garwood, K., & McKenzie, A. (2022). Faculty Perspectives of Academic Integrity During COVID-19: A Mixed Methods Study of Four Canadian Universities. *Canadian Journal of Higher Education*, 52(3), 42–58. <https://doi.org/10.47678/cjhe.vi0.189783>
- Faujannah, & Ifansyah, M. N. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS HIKUN KABUPATEN TABALONG. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 8(1), 163–177.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. *Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)*, 2(1), 54.
- Hartati. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 184–195.
- Hermawan, E. (2024). Buku Monograf Beban Kerja. *Eureka Media Aksara*, 1(2), 1–23.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos-Nomos: JURNAL KAJIAN EKONOMI DAN BISNIS*, 15(1), 1–10.

- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.30787/jiembiv2i1.1407>
- Machali, I. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib (ed.); Cetakan 3). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Albert of Aachen's History of the Journey to Jerusalem*. Yayasan Kita Menulis. <https://doi.org/10.4324/9781315233215-10>
- Masruddin, N. P. D., Saharuddin, S., & Hasbi, A. R. (2025). *The Effect of Work Discipline and Workload on Employee Performance*. 6(1), 59–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grhrm.v6i1.1581>
- Nainggolan, H., Rahmisyari, Elpisah, Kosasih, Aziz, A. A., Marganingsih, A., Winarni, W., Suyarti, S., Ahdiyat, M., Dahliana, A. B., Adiawaty, S., Putra, R. S., Hasan, L., Abdurrohman, & Habibu, R. (2022). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi dan Implementasi*. CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. *MENARA Ilmu*, XV(01), 95–106.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawanga Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 27–40. <https://doi.org/10.35917/cb.v4i1.407>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
- Praniti, S. D., Purwadhi, & Andikarya, R. O. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout dengan Manajemen Stres sebagai Variabel Mediasi pada Klinik dr. Nur Cimahi. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 447–461. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.6326>
- Pratiwi, N., Jam'an, A., & Rizal, S. (2025). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. *JES STIE SAK: Jurnal Ekonomi Sakti*, 14(1), 81–89.
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., Darwin, Badi'ah, A., Sayekti, S. P., Fadlilah, M., Nugrohowardhani, R. L. K. R., Amruddin, Saloom, G., Hardiyani, T., Tondok, S. B., Prisusanti, R. D., & Rasinus. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia*. PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA.
- Ramadhan, A. S., Kurniawati, R. D., Widianto, F., & Hijri, Y. S. (2025). Analisis Work Overload Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk. *Journal Of Government: Manajemen Pemerintahan Dan Otonomi Daerah*, 10(2), 38–51.
- Ramadhanti, A. P., Kurniawan, I. S., & Syafwan, M. A. (2026). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bhakti Astawira Sejahtera Kabupaten Kulon Progo. *JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL*, 8(1), 208–223.
- Rambe, H., & Pareke, F. J. (2024). Peran Mediasi Burnout dalam Pengaruh Emotional Exhaustion dan Work Overload Terhadap Job Performance PNS Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), 814–829. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1483>
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis)*, 11(4), 364–370. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Sholikhah, Z. R., Imron, M., & Mutmainah, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *JAMER: Jurnal Akuntansi Merdeka*, 3(1), 45–50. <https://doi.org/10.33319/jamer.v3i1.74>
- Siahaan, B. A. S., & Septian, W. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Adhi Karya. *Jurnal Administrasi Bisnis Dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- Sugiyono, P. D. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Dr.Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); Cetakan ke). CV ALFABETA.
- Sulianta, F. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Buku Elektronik. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif/XCs2EQAAQBAJ?hl=id&gbp v=1&dq=uji+statistik+inferensial+feri&pg=PA138&printsec=frontcover

- Suprpto, Suparji, Harianto, S., Palupi, A. E., & Samsul, S. I. (2021). Evaluasi Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Selama Work From Home (Wfh): Studi Kasus Di Universitas Negeri Surabaya. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 05(2), 90–99.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jpsi.v5n2.p90-99>
- Sutarini, N. K. D., Yudartha, I. P. D., & Wirantari, I. D. A. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. *Socio-Political Communication and Policy Review*, 1(2), 66–77. <https://doi.org/10.61292/shkr.108>
- Utami, D. A., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Terdampak Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja (Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY). 5(2), 1–15.
- Utari, P. V. A., & Perdhana, S. M. (2024). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Tenaga Keperawatan RSUD dr. Tjitrowardojo Kabupaten Purworejo). *Diponegoro Journal of Management*, 13(3), 1–9.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Walfaidihin, Sapiri, M., & Hidayah, Z. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Work Engagement dan Kepuasan Kerja. *Al-Buhuts e-Journal*, 20(2), 621–653.
- Wedha, J., Putere, S. P. P. L. M., & Primatanti, P. A. (2023). Hubungan Antara Burnout dengan Motivasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali. *AMJ (Aesculapius Medical Journal)*, 3(3), 403–408.
<https://doi.org/10.22225/amj.3.3.2023.403-408>