

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia

The Effect of Workload on Employee Performance at the Organization and Administration Bureau of the Secretariat General of the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia

Salsabila Putri, Fitrotun Niswah, Meirinawati, Eva Hany Fanida

S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Surabaya

ARTICLE INFO

Riwayat artikel:

Received 25 June 2026

Revised 30 June 2026

Accepted 10 July 2026

Available online 15 July 2026

Keywords

Workload on Employee Performance, Organization, Administration, Bureau of the Secretariat General of the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

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 Ortaga 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 Ortaga. 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 Ortaga ($\text{Sig. } 0.000 < 0.05$), 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 as the dominant factors.

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 Ortaga 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 Ortaga. 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 Ortaga ($\text{Sig. } 0,000 < 0,05$), 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.

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 berperan 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).

*Corresponding Author

Email: salsabila.22080@mhs.unesa.ac.id

SDM 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, sekaligus mencerminkan kemampuan organisasi menjalankan fungsi manajerial dan administrasi dalam mencapai tujuannya (Hartati, 2021; Suprpto et al., 2021). Pegawai yang mampu memberikan kinerja optimal berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi, sementara pegawai dengan kinerja yang buruk berpotensi menimbulkan kerugian bagi organisasi, sehingga pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi hal penting bagi organisasi (Norawati et al., 2021; Rambe & Pareke, 2024). Siahaan & Wahyudi (2025) menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja, baik mental maupun fisik, sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja optimal memerlukan penataan SDM melalui Analisis Beban Kerja (ABK) sebagaimana diatur dalam PermenpanRB No. 1/2020, yang menegaskan pentingnya perencanaan tenaga kerja yang jelas guna memastikan produktivitas pegawai dan stabilitas organisasi (Agustin et al., 2025).

Beban kerja merujuk pada tuntutan penyelesaian pekerjaan dengan tingkat kompleksitas dan jangka waktu tertentu (Hermawan, 2024). Setiap tanggung jawab pekerjaan mengandung tuntutan beban mental dan fisik yang perlu diselaraskan dengan kemampuan mental dan fisik pegawainya (Hamizar, 2020; Mahawati et al., 2021). Ketidakefisienan kerja muncul ketika beban tersebut terlalu rendah/tinggi. Beban kerja yang rendah menimbulkan inefisiensi biaya karena mengindikasikan kelebihan jumlah pegawai dibandingkan kebutuhan organisasi (Sutarini et al., 2024). Sebaliknya, kekurangan pegawai atau beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik, penurunan motivasi dan ketelitian, hingga stres kerja.

Ekawarna dalam Budiasa (2021) menjelaskan bahwa 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 lebih berkonsentrasi, produktif, dan mampu memberikan pelayanan berkualitas. Sementara itu, pemberian beban berlebih menurunkan produktivitas dan memicu stres, yang pada akhirnya menurunkan serta partisipasi pegawai dalam pengembangan kompetensi serta mutu pelayanan publik (Eaton et al., 2022; Wedha et al., 2023).

Kinerja aparatur pemerintah secara umum dinilai baik, namun kondisi di lapangan menunjukkan masih terdapat ketidakcocokan antara kondisi sebenarnya dan nilai kinerja yang diperoleh, akibat permasalahan dalam manajemen kinerja (Walfaidihin et al., 2024). Dalam praktiknya, sering ditemukan ketidakseimbangan antara jumlah SDM, volume pekerjaan, dan ketidakjelasan distribusi tugas yang berpotensi menyebabkan beban kerja berlebih (*workload*), sehingga berdampak negatif terhadap penurunan kinerja pegawai dan organisasi 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 dalam praktiknya, peran tersebut tidak terlepas dari berbagai dinamika dan tantangan dalam aktivitas kerjanya. Fenomena tersebut tercermin nyata pada kondisi internal Biro Ortala. Hasil observasi awal menemukan kesenjangan signifikan terhadap sumber daya manusianya, di mana jumlah pegawai aktif hanya 50 orang dari kebutuhan ideal sebanyak 109 pegawai sesuai Daftar Susunan Pegawai (DSP), sehingga terdapat kekurangan 59 pegawai (54,13%). Kondisi ini menegaskan bahwa Biro Ortala beroperasi dengan kapasitas SDM di bawah setengah dari jumlah ideal. Keterbatasan pegawai di tengah tugas dan fungsi organisasi yang tetap berjalan menyebabkan beban kerja meningkat akibat penumpukan pekerjaan (Utami et al., 2020).

Kondisi ini diperparah oleh permintaan Bantuan Pegawai (BP) dari satker lain, seperti dua pegawai yang diperbantukan ke Unhan sehingga sepenuhnya bekerja di satker tersebut dan tidak lagi menangani pekerjaan di Ortala. Penugasan tersebut semakin mengurangi ketersediaan tenaga kerja, sehingga pekerjaan pegawai yang diperbantukan harus dialihkan kepada pegawai lain, dan beban kerja semakin meningkat ketika pegawai juga mengikuti pendidikan, orientasi, atau penugasan lainnya. Selain keterbatasan jumlah pegawai, tingginya beban kerja juga

disebabkan oleh distribusi tugas yang belum optimal. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum diberdayakan dengan maksimal, sehingga penyelesaian pekerjaan cenderung bertumpu pada pegawai tertentu yang memiliki keahlian, sementara pegawai lain kurang mendapat tugas atau tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan beban kerja di Biro Ortala tidak semata disebabkan oleh keterbatasan SDM, tetapi juga berkaitan dengan aspek manajerial dalam pengelolaan SDM dan beban kerja. Solusi penambahan pegawai pun terkendala keterbatasan ruang kerja fisik serta prosedur rekrutmen yang ketat dan selektif. Peningkatan beban kerja akibat kekurangan SDM dapat menyebabkan perubahan perilaku pegawai sebagai respons terhadap tekanan yang dirasakan, yang berpotensi mempengaruhi kondisi emosional dan berdampak signifikan pada kinerja yang dihasilkannya, sehingga organisasi perlu proaktif mengelola beban kerja secara tepat (Budiasa, 2021; Hermawan, 2024; Utami et al., 2020).

Penelitian ini juga didasari oleh perbedaan hasil penelitian terdahulu. Dewantari & Fanida (2024) menemukan bahwa inovasi e-kinerja SUHITA mempermudah pengelolaan kinerja namun juga menambah beban kerja pengguna. Faujannah & Ifansyah (2025) menemukan pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai (65,5%), sebaliknya Indrayana & Putra (2024) serta Masruddin et al. (2025) menemukan pengaruh negatif signifikan, sementara Utari & Perdhana (2024) menemukan pengaruh negatif tidak signifikan kecuali dimediasi *work-life balance*. Perbedaan temuan tersebut mendorong peneliti mengembangkan penelitian ini dengan berfokus pada sektor publik, khususnya Biro Ortala yang berkarakteristik birokrasi pertahanan pusat, di mana berbeda dari penelitian terdahulu yang umumnya berfokus di sektor swasta, kesehatan, atau pemerintah daerah, sehingga menghasilkan research gap yang jelas. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengukuran beban kerja melalui tiga dimensi (fisik, waktu, mental) serta indikator kinerja pegawai yang berorientasi hasil, sehingga penelitian ini berjudul "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia."

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Biro Ortala Setjen Kemhan RI. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Pendekatan ini didasarkan pada filsafat positivisme, dengan data dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis serta mengetahui hubungan sebab akibat antarvariabel, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan (Purwanza et al., 2022; Sugiyono, 2024).

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Ortala Setjen Kemhan RI yang berjumlah 50 orang, terdiri atas PNS, PPPK, dan prajurit TNI. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (*exhaustive sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

C. Konsep Variabel dan Skala Pengukuran

1. Variabel Bebas/Independen

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. Variabel ini diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Santanu & Madhani (2022), yakni:

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

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. Variabel ini diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Ramadhan (2025), yang terdiri atas:

- a. Kualitas Kerja, yakni kemampuan pegawai menuntaskan pekerjaannya sesuai harapan organisasi, tercermin dari: (1) Kesesuaian hasil kerja dengan harapan organisasi, (2) Kerapian hasil kerja, (3) Ketelitian mengerjakan pekerjaan, dan (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, dan (3) Penyelesaian pekerjaan secara efektif.
- c. Ketepatan Waktu, yakni kemampuan pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu, diukur melalui: (1) Disiplin dalam bekerja tepat waktu, (2) Kemampuan manajemen waktu, dan (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, dan (5) Keberhasilan mencapai tujuan kerja tanpa pemborosan.

Seluruh indikator tersebut diukur menggunakan skala *Likert* yang terdiri atas 1-5 tingkat penilaian guna mengukur persepsi serta sikap responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama yang disebarkan melalui Google Form kepada 50 pegawai Biro Ortala dengan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan penelitian. Selain itu, wawancara dan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat identifikasi permasalahan serta melengkapi informasi penelitian. Dokumentasi diperoleh dari berbagai dokumen resmi Biro Ortala, seperti peraturan, Daftar Susunan Pegawai (DSP), dan data nominatif pegawai tahun 2025. Berdasarkan sumbernya, penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta data sekunder yang bersumber dari dokumen resmi dan berbagai referensi yang relevan dengan penelitian.

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

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.

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

Keterangan: Ps = Persentase skor

Σp = Skor total

Σi = Skor maksimal

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial dilakukan untuk mengolah data sampel guna menggeneralisasi suatu populasi serta mengetahui kekuatan arah hubungan antar variabel yang diamati (Sulianta, 2024). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian, diikuti dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat analisis regresi linear sederhana. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji koefisien korelasi, analisis regresi linear sederhana, uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui arah pengaruh, tingkat kekuatan hubungan, signifikansi, serta besarnya pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL PENELITIAN

A. Analisis Statistik Deskriptif Beban Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

Persentase skor Beban Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) yang diperoleh dari 50 responden dihitung untuk menentukan kriteria tiap indikator dan variabel keseluruhan.

No.	Indikator	Item	Skor Total	Sko Maks	%	Kriteria
1.	Beban Mental	2	350	500	70%	Tinggi
2.	Beban Waktu	5	918	1.250	73,44%	Tinggi
3.	Beban Fisik	4	614	1.000	61,4%	Cukup Tinggi
TOTAL		11	1.882	2.750	68,44%	Tinggi

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

No.	Indikator	Item	Skor Total	Sko Maks	%	Kriteria
1.	Kualitas Kerja	4	747	1.000	74,7%	Tinggi
2.	Kuantitas Kerja	3	580	750	77,33%	Tinggi
3.	Ketepatan Waktu	3	575	750	76,67%	Tinggi
4.	Efektivitas	5	919	1.250	73,52%	Tinggi
TOTAL		15	2.821	3.50	75,23%	Tinggi

Sementara itu, hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan persentase sebesar 75,23% yang berada pada kriteria tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden secara umum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. 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

Uji Validitas dilakukan dengan metode korelasi *Pearson Product Moment* guna mengukur ketepatan setiap butir pernyataan pada instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2787) dengan $Sig. < 0,05$, sehingga instrumen penelitian valid dan layak dipakai.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas, dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* guna menilai kestabilan instrumen dalam memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada penggunaan berulang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,893 dan 0,971 ($\geq 0,6$), sehingga dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk memastikan nilai residual berdistribusi normal sebagai syarat dalam statistik parametrik. Hasil pengujian menunjukkan $Sig. 0,078 (\geq 0,05)$, sehingga residual data pada model regresi berdistribusi normal. Hasil pengujian statistik tersebut diperkuat oleh grafik Normal P-Plot yang menunjukkan titik residual tersebar mengikuti garis diagonal tanpa deviasi ekstrim. Selain itu, grafik Histogram memperlihatkan pola distribusi residual menyerupai kurva lonceng, tampak relatif simetris terhadap nilai nol (0), dan tidak ada kemiringan (*skewness*) yang ekstrem pada salah satu sisi.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan yang bersifat linear antara Beban Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian mengungkap jika terdapat hubungan linear antarvariabel dengan $Sig. Deviation from Linearity 0,639 (> 0,05)$.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, dilakukan dengan metode *Park Glejser* guna mengidentifikasi ada atau tidaknya perbedaan pada varians residual. Hasil pengujian menunjukkan $Sig. 0,682 (> 0,05)$, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil ini diperkuat oleh grafik *Scatterplot* yang memperlihatkan penyebaran titik residual secara acak, di bawah/atas garis horizontal pada sumbu nol (0), tanpa membentuk pola tertentu.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi

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). Hasil pengujian menunjukkan 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 mengindikasikan hubungan berlawanan arah, di mana peningkatan beban kerja yang dialami pegawai cenderung diikuti penurunan kinerjanya secara signifikan. Nilai koefisien tersebut berada pada interval 0,60-0,799 sehingga menunjukkan hubungan yang kuat.

b. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

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.

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

Model persamaan regresi di atas dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan, sebagai berikut:

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

- 1) 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.
- 2) Koefisien regresi pada Beban Kerja (X) diperoleh -0,944 yang bertanda negatif di depan, menunjukkan adanya pengaruh 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).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(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

Hasil pengujian menunjukkan bahwa dari ketiga indikator beban kerja, hanya indikator beban mental (X1) dan beban fisik (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja (Y1). Hal ini dibuktikan oleh nilai *Sig.* masing-masing sebesar 0,041 dan 0,003 ($< 0,05$), dengan koefisien regresi -0,555 dan -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).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(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

Hasil pengujian kembali menunjukkan bahwa hanya indikator beban mental (X1) dan beban fisik (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap kuantitas kerja (Y2). Hal ini dibuktikan oleh nilai *Sig.* masing-masing sebesar 0,039 dan 0,010 ($< 0,05$), dengan koefisien regresi -0,427 dan -0,267. Koefisien regresi bertanda negatif menunjukkan apabila beban mental dan beban fisik meningkat, maka kuantitas kerja justru akan mengalami penurunan. Tahap berikutnya yaitu indikator ketepatan waktu (Y3).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(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

Hasil pengujian tetap menunjukkan bahwa hanya indikator beban mental (X1) dan beban fisik (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap ketepatan waktu (Y3).

Hal ini dibuktikan oleh nilai *Sig.* masing-masing sebesar 0,050 dan 0,022 ($< 0,05$), dengan koefisien regresi $-0,421$ dan $-0,247$. Koefisien regresi bertanda negatif menunjukkan apabila beban mental dan beban fisik meningkat maka ketepatan waktu (Y3) justru akan mengalami penurunan. Tahap akhir dilakukan pengujian indikator efektivitas (Y4) dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(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

Hasil pengujian secara konsisten menunjukkan kembali hanya indikator beban mental (X1) dan beban fisik (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap efektivitas (Y4). Hal ini dibuktikan oleh nilai *Sig.* masing-masing sebesar 0,005 dan 0,001 ($< 0,05$), dengan koefisien regresi $-0,767$ dan $-0,451$. Koefisien regresi bertanda negatif menunjukkan apabila beban mental dan beban fisik meningkat, maka efektivitas (Y4) dalam bekerja justru akan mengalami penurunan. Secara keseluruhan, hasil uji regresi bertahap menunjukkan bahwa beban mental (X1) dan beban fisik (X3) memberikan pengaruh lebih dominan terhadap penurunan setiap indikator kinerja pegawai (Y).

c. Hasil Uji Parsial (T)

Uji T (Parsial), dilakukan guna menguji signifikansi pengaruh secara individual variabel X terhadap Y sekaligus menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa H1 diterima, sehingga Beban Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang dibuktikan oleh *Sig.* $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (-7,072) > t_{tabel} (1,6772)$.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengidentifikasi besaran persentase variabel X dalam menerangkan variasi perubahan pada variabel Y. Hasil pengujian menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,510 yang berarti Beban Kerja (X) mampu menjelaskan 51% variasi Kinerja Pegawai (Y), sedangkan 49% sisanya berasal dari pengaruh faktor lain di luar variabel yang tidak turut diukur dalam model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Mental (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian regresi bertahap menunjukkan bahwa beban mental (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap seluruh indikator kinerja pegawai, yaitu kualitas kerja (Y1), kuantitas kerja (Y2), ketepatan waktu (Y3), dan efektivitas (Y4), dengan *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) bahwa tingginya beban kerja akibat tugas di luar tanggung jawab utama menurunkan efektivitas kerja. Sejalan dengan Masruddin et al. (2025) mengungkapkan ketidakseimbangan antara beban kerja, kompetensi, dan kemampuan pegawai dapat 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/mengulang pekerjaan, sehingga kemampuan mengelola waktu dan menentukan prioritas menurun, yang pada akhirnya mengganggu ketepatan waktu dan kuantitas kerja.

Temuan Ramadhan et al. (2025) turut memperkuat bahwa tingginya beban kerja, baik dari sisi kuantitas maupun tekanan waktu akibat target kerja yang sangat tinggi, berisiko menurunkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Hal ini 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, sebagaimana dikemukakan oleh Ramadhan et al. (2025).

Pengaruh Beban Waktu (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

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 mengungkapkan 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).

Pengaruh Beban Fisik (X3) Terhadap Kinerja Pegawai

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. 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 turut 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 berlebihan 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).

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.

REFERENSI

- 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., Abdurohim, & 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. *Cakrawangsa 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.
- Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 14 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan
- 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., Widiyanto, 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.
- 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>
- 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>