

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN CIPTA KARYA KABUPATEN JEMBER

Rakhmad Ragil Febriyanto^{1*)}, Toni Herlambang², Bagus Setya³
ragil.febriyanto88@gmail.com¹ toniherlambang@unmuhjember.ac.id²
bagus.setya@unmuhjember.ac.id³

Universitas Muhammadiyah Jember^{1,2,3}

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis hubungan antara beban kerja, kepuasan pegawai, dan kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening. Melalui analisis jalur pada data dari Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, dan Cipta Karya Kabupaten Jember menggunakan metode analisis jalur dengan bantuan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Data dikumpulkan dari 80 responden pegawai untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai, serta pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pentingnya peran kepuasan pegawai sebagai variabel intervening terbukti, menghubungkan beban kerja dengan kinerja pegawai. Kesimpulan utama adalah perlunya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tingkat kepuasan yang optimal, sekaligus mengelola beban kerja agar sesuai dengan kapasitas pegawai. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, keseimbangan ini menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja dan efektivitas organisasi.

Kata Kunci : Beban kerja, kepuasan pegawai, kinerja pegawai, manajemen sumber daya manusia.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between workload, employee satisfaction, and employee performance with satisfaction as an intervening variable. Through path analysis on data from the Department of Housing, Settlements, and Creative Works of Jember Regency, using the path analysis method with the assistance of SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software, data was collected from 80 employee respondents to test the influence of these variables on employee performance. The findings indicate that workload has a direct positive and significant impact on employee satisfaction, as well as a positive and significant influence on employee performance. The crucial role of employee satisfaction as an intervening variable is proven, connecting workload with employee performance. The main conclusion is the need to create a work environment that supports optimal satisfaction levels while managing workload according to employee capacity. In the context of human resource management, this balance becomes a crucial factor in achieving organizational performance and effectiveness.

Keywords: *Employee satisfaction, Employee Performance, Human Resource Management, Workload.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang optimal merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan dan misi suatu organisasi (Julianto et al., 2021). Budiyanto & Mochklas (2020) mengartikan kinerja sebagai hasil dari berbagai perilaku dan kegiatan yang ditunjukkan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Prestasi kerja dalam konteks ini melibatkan pencapaian hasil tertentu dengan kualitas yang ditetapkan dalam batas waktu tertentu (Poláčková, 2016). Keberhasilan dalam mencapai tujuan dan misi organisasi seringkali dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa terpenuhi dalam menjalankan tugas-tugasnya, termasuk merasa diakui, memiliki kontrol atas pekerjaan, dan mendapatkan penghargaan yang sesuai (Wiliandari, 2019). Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi, mendorong upaya ekstra, dan akhirnya, berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan. Namun, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya, adalah tingkat beban kerja yang diberikan kepada pegawai (Purnamawati et al., 2022).

Beban kerja yang berlebihan atau tuntutan yang tidak seimbang dengan sumber daya yang dimiliki pegawai dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan (I. M. A. P. Wijaya & Wibawa, 2020). Ketika pegawai merasa terlalu terbebani oleh pekerjaan yang harus dijalani, hal ini dapat mengganggu kualitas kinerja mereka (Jayanti, 2015). Beban kerja yang berlebihan juga bisa berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, mengakibatkan kelelahan, dan bahkan meningkatkan risiko burnout (Zulkifli, 2019). Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan hubungan kompleks antara kepuasan kerja, beban kerja, dan hasil yang diharapkan (Irawati & Carrollina, 2017). Pengelolaan beban kerja yang tepat, termasuk pertimbangan terhadap kapasitas pegawai, pengaturan tugas yang seimbang, serta dukungan yang memadai, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya, memberikan kontribusi positif terhadap kinerja yang berkualitas (Hulu et al., 2022).

Berdasarkan data identifikasi kegiatan kerja yang terdapat pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember, dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan bidang masih belum optimal, Bidang tataruang dan Pertanahan, terdapat 3 indikator pelaksanaan dengan capaiam yang belum optimal dengan target yang telah ditetapkan; Bidang Prasarana, Sarana dan Utilitas Umum terdapat beberapa indikator pelaksanaan dengan capaiam yang belum optimal dengan target yang telah ditetapkan; dan Jasa Kontruksi, Penataan bangunan Perumahan dan Pengembangan Kawasan Permukiman terdapat indikator pelaksanaan dengan capaiam yang belum optimal dengan target yang telah ditetapkan.

Tantangan dalam memahami tidak optimalnya kinerja pada pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember ini semakin kompleks karena berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja dan kepuasan pegawai dimungkinkan menjadi salah satu penyebab mengapa kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember masih belum optimal. Dengan demikian, memahami hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja, serta dampak keduanya terhadap kinerja, merupakan langkah penting dalam mengatasi kinerja yang tidak optimal dan merancang solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Secara teoritik penelitian ini dilandasi beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Studi-studi sebelumnya telah membahas hubungan yang kompleks antara beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Siburian et al., (2021) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya beban kerja, kinerja pegawai juga dapat terdampak baik secara langsung maupun melalui perubahan dalam lingkungan kerja. Wijaya, (2018) menggarisbawahi bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja bersifat tidak langsung. Beban kerja yang tinggi cenderung berdampak positif pada tingkat stres kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi negatif terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks ini, semakin tinggi beban kerja yang dihadapi oleh pegawai, semakin tinggi tingkat stres yang mereka alami, dan kondisi ini berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja. Selanjutnya, Paparang et al., (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dari penelitiannya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi mungkin berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan kesenjangan fakta pada fenomena permasalahan yang terdapat pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember. Peneliti tertarik untuk mengkaji apakah terdapat pengaruh pada beban kerja pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan sebagai variabel interveningnya. Penelitian ini bermaksud untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik terkait permasalahan yang sedang dihadapi oleh organisasi ini, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia dan upaya meningkatkan efektivitas kerja.

Melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan ini, penelitian ini berupaya memberikan rekomendasi yang relevan bagi Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, dan Cipta Karya Kabupaten Jember. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk membantu organisasi dalam mengatasi permasalahan dan meningkatkan kinerja pegawai, sekaligus membangun lingkungan kerja yang lebih seimbang dan bermanfaat bagi seluruh pihak yang terlibat. Dengan demikian, penelitian ini berharap dapat memberikan sumbangan nyata dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan mendukung tujuan organisasi dalam mencapai keberhasilan serta keberlanjutan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah tugas yang diberikan kepada pekerja dalam batas waktu yang ditentukan (Mudayana, 2020). Beban kerja dapat diartikan sebagai kumpulan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan, dan beban kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan (Safitri et al., 2018). Dalam hal ini, beban kerja membedakan kapasitas individu dengan kemampuan dalam menghadapi situasi tertentu, lebih lanjut, beban kerja merujuk pada kondisi yang dihadapi oleh pegawai untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Rachman, n.d.).

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi subjektif yang dirasakan oleh seorang individu terkait dengan pekerjaan yang sedang dijalankannya (Sunarta, 2019). Ini mencakup perasaan positif atau negatif yang timbul dari pengalaman dan persepsi mereka terhadap

berbagai aspek pekerjaan, termasuk tugas-tugas yang diemban, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pengakuan, imbalan, peluang pengembangan, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan, kenyamanan, atau kebahagiaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini bisa berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan mereka sesuai dengan harapan, nilai-nilai, dan tujuan pribadi mereka. Kepuasan kerja juga dapat berhubungan dengan tingkat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu, serta sejauh mana lingkungan kerja mendukung perkembangan dan kesejahteraan mereka (Tanujaya, 2014).

Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela (2017), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada. Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, menurut Widodo (2018), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu, dan ia juga menjelaskan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif menurut (Arikunto, 2019) adalah riset yang berupaya mengumpulkan data, menganalisis secara kritis atas data-data tersebut dan menyimpulkannya berdasarkan fakta-fakta pada masa penelitian berlangsung atau masa sekarang. Metode verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih atau metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember sebanyak 80 pegawai tidak termasuk pimpinan dan sekretaris. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 80 orang. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 25. Hasil dari analisis data akan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk mempermudah pemahaman dan interpretasi. Temuan-temuan dari penelitian ini akan dijelaskan secara mendalam dalam bagian diskusi untuk menggali makna dan implikasi dari hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Kode	r Hitung	r Tabel	Hasil
X1.1	0,991	0,361	Valid

Kode	r Hitung	r Tabel	Hasil
X1.2	0,993	0,361	Valid
X1.3	0,974	0,361	Valid
X1.4	0,992	0,361	Valid
Z1.1	0,976	0,361	Valid
Z1.2	0,960	0,361	Valid
Z1.3	0,974	0,361	Valid
Z1.4	0,991	0,361	Valid
Z1.5	0,571	0,361	Valid
Y1.1	0,904	0,361	Valid
Y1.2	0,923	0,361	Valid
Y1.3	0,892	0,361	Valid
Y1.4	0,892	0,361	Valid
Y1.5	0,567	0,361	Valid
Y1.6	0,556	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua kuisioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini telah dianggap valid. Hal ini dapat diinterpretasikan dari nilai r hitung yang melebihi r tabel, yaitu sebesar 0,361. Hasil ini mendukung pandangan yang menyatakan bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan memiliki tanda positif, maka butir, pertanyaan, atau variabel tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka butir, pertanyaan, atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016).

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Kode	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	0,988	4
X2	0,927	5
Y	0,797	6

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023).

Semua kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dianggap reliabel, sebagaimana terlihat dari nilai alpha Cronbach pada Tabel 2, yang seluruhnya melebihi angka 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini telah dianggap reliabel, dengan mengacu pada kriteria pengambilan keputusan yang dinyatakan oleh Ghozali (2012). Menurut Ghozali (2012), jika koefisien Cronbach Alpha > 0.70 , maka pertanyaan atau pernyataan dianggap andal, dan suatu konstruk atau variabel dapat dianggap reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha < 0.70 , maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak andal (Ghozali, 2016).

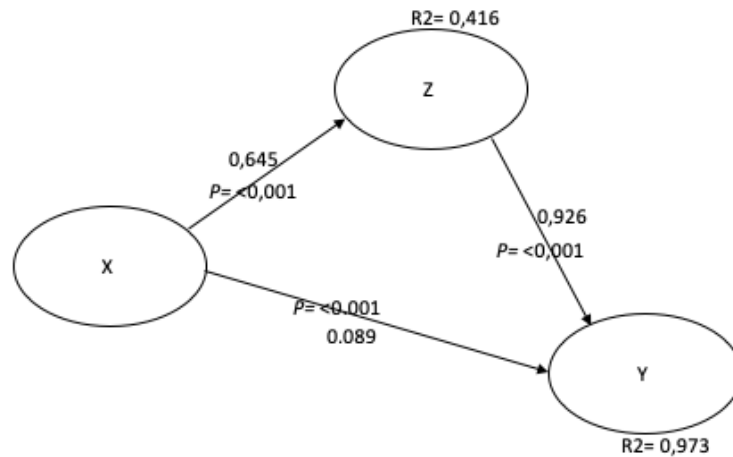
Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan

pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y) Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember.

Model Hipotesis

Gambar 1.
Model Hipotesis Penelitian



Sumber: Data. Diolah Peneliti

Jalur Pengaruh Langsung

Tabel 3.
Nilai Koefisien Pengaruh Langsung

No	Hipotesis	Coefficients	P values	Keterangan
1	Beban kerja → Kepuasan	0,645	<0,001	Signifikan
2	Beban kerja → Kinerja	0,089	<0,001	Signifikan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Tabel 3 menyatakan bahwa koefisien jalur (*path coefficient*) antara "Beban kerja" dan "Kepuasan" adalah 0,645. Nilai ini signifikan dengan p-value < 0,001, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang kuat terhadap tingkat kepuasan pegawai. Sementara itu, koefisien jalur antara "Beban kerja" dan "Kinerja" adalah 0,089. Nilai ini juga signifikan dengan p-value < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, meskipun lebih lemah, terhadap kinerja pegawai.

Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada tabel 4.

Tabel 4.
Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

No	Hipotesis	Coefficients	P values	Keterangan
1	Beban kerja → Kepuasan → Kinerja	0,597	<0,001	Signifikan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Pengaruh tidak langsung pada tabel 4 ini diindikasikan oleh koefisien jalur dari "Beban kerja" melalui "Kepuasan" ke "Kinerja," yang memiliki nilai 0,597 dengan p-value < 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengaruh positif dari beban kerja terhadap kinerja pegawai dihubungkan melalui kepuasan kerja. Dalam kata lain, kepuasan kerja dianggap sebagai variabel mediasi yang menghubungkan hubungan antara beban kerja dan kinerja.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Berdasarkan gambar 1 di atas, hasil uji koefisien determinasi (R^2) variabel beban kerja terhadap kepuasan pegawai diperoleh hasil R square sebesar 0,416 atau 41,6%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan pegawai dapat mempengaruhi sebesar 41,7%. Sedangkan Sisanya yaitu 58,4% dipengaruhi oleh variasi variabel diluar model. Sementara itu, hasil koefisien determinasi (R^2) pada variabel beban kerja, kepuasan pegawai secara Bersama – sama terhadap variabel kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 0,973 atau sebesar 97,3%. Hasil R-square sebesar 0,973 atau 97,3% pada hubungan antara "beban kerja," "kepuasan pegawai," dan "kinerja pegawai" bersama-sama menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai (97,3%) dapat dijelaskan oleh kombinasi dari variasi beban kerja dan kepuasan pegawai. Ini menandakan bahwa dalam model ini, variabel "beban kerja" dan "kepuasan pegawai" bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.

Interpretasi ini menggambarkan seberapa baik model tersebut menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, terutama dalam konteks dampak beban kerja dan kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai R-square yang tinggi pada hubungan ketiganya, hal ini dapat diasumsikan bahwa variabel-variabel dalam model memiliki hubungan yang kuat dan penting dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan `Pegawai

Hasil path analysis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan pegawai. Koefisien jalur yang ditemukan sebesar 0,645 dengan p-value yang sangat rendah (<0,001) menegaskan adanya hubungan positif yang kuat antara beban kerja yang dihadapi oleh pegawai dengan tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan mereka.

Interpretasi ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang dihadapi oleh pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang mereka alami dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Artinya, meskipun beban kerja mungkin meningkatkan kompleksitas tugas yang harus dilakukan, pegawai cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kemungkinan hal ini dapat dijelaskan oleh rasa

pencapaian yang datang dari mengatasi tantangan, serta apresiasi terhadap upaya keras yang diberikan dalam menjalankan tugas yang lebih berat. Dengan kata lain, temuan ini menggarisbawahi pentingnya mengelola beban kerja dengan cermat. Meskipun peningkatan beban kerja dapat menghadirkan tekanan, jika diatur dengan baik dan diimbangi dengan faktor-faktor lain seperti dukungan, pengakuan, dan imbalan yang sesuai, pegawai masih dapat merasa puas dan termotivasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu mempertimbangkan strategi yang mengurangi beban kerja yang berlebihan tanpa mengorbankan tingkat kepuasan pegawai, sehingga kesejahteraan dan produktivitas pegawai tetap terjaga dalam jangka panjang. Dalam konteks ini, pengelolaan beban kerja yang bijaksana dianggap sebagai salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi para pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya Hasil penelitian penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang mendukung, adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alfian et al., 2018; Alwi & Suhendra, 2020; Hasnah et al., 2018; Wahyuni & Irfani, 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara "beban kerja" terhadap "kinerja pegawai." Koefisien jalur yang ditemukan adalah sebesar 0,089 dengan $p\text{-value} < 0,001$, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang dihadapi oleh pegawai berhubungan positif dengan peningkatan kinerja mereka.

Interpretasi dari hasil ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, beban kerja yang lebih tinggi berpotensi merangsang pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Kemungkinan, tantangan yang datang dari tugas yang lebih berat mendorong pegawai untuk memberikan upaya ekstra dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Namun, perlu diingat bahwa pengelolaan beban kerja harus diimbangi dengan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Meskipun beban kerja yang seimbang dapat memotivasi pegawai, beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan bahkan menurunkan kinerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa beban kerja yang dihadapi pegawai sesuai dengan kapasitas mereka, serta menyediakan dukungan, pelatihan, dan fasilitas yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, dimana menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya beban kerja, kinerja pegawai juga dapat terdampak baik secara langsung maupun melalui perubahan dalam lingkungan kerja (Siburian et al., 2021).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai

"Kepuasan Pegawai" memiliki pengaruh signifikan antara "Beban Kerja" dan "Kinerja Pegawai." Koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh positif, dan $p\text{-value}$ yang signifikan, mengindikasikan bahwa kepuasan pegawai dapat memediasi sebagian dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks ini, tingkat kepuasan pegawai tampaknya menjadi faktor yang menjembatani hubungan antara

tingkat beban kerja yang dihadapi oleh pegawai dengan tingkat kinerja yang mereka tunjukkan.

Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen perlu mempertimbangkan tidak hanya tingkat beban kerja yang dimiliki oleh pegawai, tetapi juga dampaknya pada tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan pegawai, sekaligus mengatur beban kerja dengan cermat, akan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dalam hal ini, penelitian ini menyoroti pentingnya memahami dinamika interaksi antara beban kerja, kepuasan pegawai, dan kinerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai (Alfian et al., 2018; Alwi & Suhendra, 2020; Hasnah et al., 2018; Wahyuni & Irfani, 2019). Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Paparang et al., (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dari penelitiannya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi mungkin berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Analisis jalur menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai, serta pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penting adalah peran mediasi kepuasan pegawai dalam menghubungkan beban kerja dengan kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya manajemen yang berfokus pada peningkatan kepuasan pegawai sebagai mekanisme yang membantu mengatasi dampak beban kerja yang tinggi, sekaligus meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, perhatian terhadap keseimbangan antara beban kerja dan kepuasan menjadi kunci dalam mencapai efisiensi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2018). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.24815/jmi.v8i2.9348>
- Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), Article 1.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (Cetakan Pertama). Banten: CV. AA. RIZKY.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasnah, S., Azis, N., & Idris, S. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA

- PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PIDIE JAYA. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(3), Article 3.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS. *Jurnal Emba*, 4.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jayanti, R. (2015). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN*. 04.
- Julianto, D., Gunawan, K., & Sudiarditha, I. K. (2021). the Role of Team Collaboration and Supervision on Auditor Performance: Work Motivation As Mediation. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(Special Issue 5), 1–12.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke-15). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. In ... *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad academia.edu*.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado*. 2(2).
- Poláčková, K. (2016). Motivation, performance and efficiency. In *International Scientific Conference for Ph. D. students*
- Purnamawati, I., Susita, D., & Wolor, C. W. (2022). *The Effect of Teamwork and Workload on The Quality of Human Resources Mediated by Work Motivation*. 4(2), 162–179.
- Rachman, P. D. C. (n.d.). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Islam Negeri *Repository.Uinjkt.Ac.Id*.
- Safitri, I., Salman, D., & Rahmadani, R. (2018). STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA KULINER. *Jurnal Sosial Ekonomi*
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara*. 2(5).
- Sinambela, L. P. (2017). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia “Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.”*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Tanujaya, W. (2014). HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (PSYCHOLOGICAL WELL BEING) PADA KARYAWAN CLEANER (STUDI PADA KARYAWAN CLEANER YANG MENERIMA GAJI TIDAK SESUAI STANDAR UMP DI PT. SINERGI INTEGRA SERVICES, JAKARTA). *Psychological Well Being*, 12.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. KEPSINDO INDRA UTAMA PADANG. *Jurnal PSYCHE* 165. <https://core.ac.uk/reader/229586381>

- Widodo, P. A. (2018). *PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN GOJEK*.
- Wijaya, A. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEKERJA DI HOTEL MAXONE DI KOTA MALANG*. 4(3).
- Wijaya, I. M. A. P., & Wibawa, I. M. A. (2020). BEBAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP BURNOUT DENGAN VARIABEL WORK FAMILY CONFLICT SEBAGAI PEMEDIASI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 597. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p10>
- Wiliandari, Y. (2019). KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *SOCIETY*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Zulkifli, A. (2019). *KAJIAN BURNOUT PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PERTAMBANGAN DI INDONESIA*. UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR.