

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BADUNG

Ni Putu Yanti Suastini *¹

Ni Wayan Ari Sudiartini ²

I Kadek Widhiantara ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahendradatta Denpasar, Bali, Indonesia

e-mail: ynyaantii@gmail.com¹, wayan.ari1987@gmail.com², kadekwihiantar58@gmail.com³

Abstrak

Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan instansi pemerintah. Namun fenomena absensi dan volume tugas yang tinggi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Badung menimbulkan kekhawatiran terhadap penurunan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Badung. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan survei dengan populasi seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Badung sebanyak 86 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert 5 poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan kualitas data. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = -0,166$; $p = 0,001$), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,506$; $p = 0,000$). Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 54,8% ($F\text{-hitung} = 50,908$; $p = 0,000$). Implikasinya, penurunan beban kerja dan peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disarankan pimpinan instansi untuk menyeimbangkan pembagian tugas dan tetap menjaga fasilitas kerja guna meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Employee performance is a primary indicator of a government institution's success. However, absenteeism and high workloads at the Badung Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) have raised concerns about declining performance. This study aims to examine the influence of workload and work environment on employee performance at BKPSDM Badung. This quantitative research employed a survey design, targeting the entire population of 86 employees at BKPSDM Badung. Data were collected through a closed-ended questionnaire using a 5-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Validity, reliability, normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests were conducted to ensure the quality of the data. The results indicate that workload has a significant adverse effect on employee performance ($\beta = -0.166$; $p = 0.001$), while the work environment has a significant positive effect ($\beta = 0.506$; $p = 0.000$). Collectively, both variables explain 54.8% of the variance in employee performance ($F = 50.908$, $p < 0.001$). The findings suggest that reducing workload and improving the quality of the work environment can enhance employee performance. It is recommended that agency leadership balance task distribution and always maintain the work facilities to enhance employee comfort and productivity.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintah. Kinerja pegawai dipandang sebagai indikator utama untuk menilai sejauh mana sebuah organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2013; Ferawati, 2024). Kinerja yang optimal menandakan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi organisasi berjalan sesuai harapan. Namun, jika kinerja pegawai menurun, maka target organisasi akan sulit dicapai secara maksimal.

Fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Badung menunjukkan adanya tantangan serius dalam manajemen kinerja pegawai. Tingkat absensi pegawai yang relatif tinggi serta volume pekerjaan yang padat menjadi faktor dominan yang menimbulkan risiko penurunan kinerja. Data absensi enam bulan terakhir (Oktober 2024–Maret 2025) menunjukkan tingkat kehadiran pegawai hanya berkisar 95–97%, dengan angka ketidakhadiran mencapai 3–4% setiap bulan. Persentase ini cukup besar jika dikaitkan dengan jumlah pegawai yang relatif terbatas (86 orang), karena setiap ketidakhadiran akan menambah beban tugas bagi pegawai yang hadir.

Tabel 1. Jumlah Kehadiran

No	Bulan	Total Hadir	Total Tidak Hadir	Persentase Hadir	Persentase Tidak Hadir
1	Oktober 2024	1,892	64	96,62%	3,38%
2	November 2024	1,831	61	96,78%	3,22%
3	Desember 2024	1,811	81	95,72%	4,28%
4	Januari 2025	1,822	70	96,30%	3,70%
5	Februari 2025	1,806	86	95,45%	4,55%
6	Maret 2025	1,806	86	95,45%	4,55%

Sumber: Data Absensi BKPSDM Kabupaten Badung (data diolah, 2025).

Selain masalah absensi, aspek lingkungan kerja juga menjadi perhatian penting. Kondisi ruang kerja BKPSDM yang belum sepenuhnya nyaman misalnya keterbatasan fasilitas AC, komputer, dan ruang kerja yang kurang mendukung kenyamanan berpotensi menurunkan semangat kerja pegawai. Fasilitas yang terbatas membuat beberapa pegawai harus menggunakan perangkat pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat mengurangi efisiensi. Situasi ini menegaskan pentingnya menciptakan keseimbangan antara beban kerja dan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja pegawai dapat optimal.

Di sisi lain, perubahan dinamika organisasi pemerintahan di era modern juga menuntut fleksibilitas pegawai dalam menghadapi beban kerja yang semakin kompleks. Pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan tugas rutin administrasi, tetapi juga menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, sistem kepegawaian berbasis digital, serta standar pelayanan publik yang semakin tinggi. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan lingkungan kerja dapat menimbulkan tekanan psikologis dan berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, penelitian tentang hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai BKPSDM menjadi relevan untuk menjawab permasalahan aktual organisasi sektor publik.

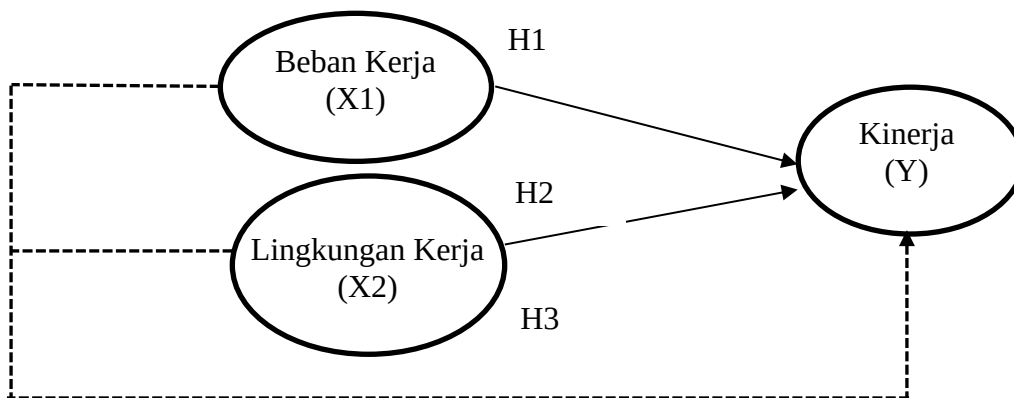
Beban kerja dapat dipahami sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja mencakup kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, serta target yang harus dicapai. Beban kerja yang terlalu berat berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai justru mampu memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan tata ruang serta aspek nonfisik, yakni hubungan antarpegawai maupun dengan pimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan kepuasan kerja, dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Robbins, 2008; Mangkunegara, 2013). Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya (Robbins, 2016). Dengan demikian, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja dan lingkungan kerja.

Sejumlah penelitian mutakhir menunjukkan hasil yang berbeda. Wang (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis guru di Tiongkok. Sebaliknya, Mutiara et al. (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pajak di Sumatera Utara. Dari sisi lingkungan kerja, Shammout (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan real estate Turki. Zhenjing et al. (2022) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan komitmen pegawai dan berdampak positif pada kinerja staf akademis. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya *research gap* yang masih perlu dieksplorasi lebih lanjut dalam konteks instansi pemerintah daerah seperti BKPSDM Kabupaten Badung.

Secara teoritis, beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karena meningkatkan stres kerja (Mahawati, 2021). Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan produktivitas pegawai (Putri, 2020; Zhenjing et al., 2022). Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan Garis:

- = Garis Parsial
 - - - - -→ = Garis Simultan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Badung. Secara lebih rinci, penelitian ini berupaya menjelaskan pengaruh parsial beban kerja terhadap kinerja, pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja, serta pengaruh simultan kedua variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana aspek internal (beban kerja) dan eksternal (lingkungan kerja) berinteraksi dalam memengaruhi kinerja pegawai instansi pemerintah.

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya kajian tentang determinan kinerja pegawai sektor publik. Penelitian ini juga dapat menjadi rujukan akademis bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji variabel serupa pada konteks berbeda. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi pimpinan BKPSDM Kabupaten Badung untuk menyeimbangkan pembagian tugas, mengelola beban kerja, serta memperbaiki kualitas lingkungan kerja. Bagi pembaca dan mahasiswa, penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja pegawai dan menjadi referensi dalam studi manajemen publik.

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, serta hasil kajian pustaka yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini menetapkan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian. Hipotesis dirumuskan untuk menguji dugaan adanya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Badung. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung.

H3 : Terdapat pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah survei, di mana peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden sebagai instrumen utama pengumpulan data. Pemilihan metode ini dilakukan untuk memperoleh data yang terukur dan dapat dianalisis secara statistik sesuai tujuan penelitian.

Objek penelitian adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Badung dengan jumlah keseluruhan 86 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan sampel jenuh (census sampling), sehingga seluruh pegawai dijadikan responden. Dengan demikian, penelitian ini mampu menggambarkan kondisi nyata organisasi tanpa harus melakukan generalisasi yang terlalu luas.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert, yang berisi pernyataan terkait beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, data sekunder juga dikumpulkan dari dokumen absensi pegawai enam bulan terakhir, laporan internal BKPSDM, serta literatur relevan. Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada responden di lingkungan BKPSDM, sehingga tingkat respon yang diperoleh sangat tinggi.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik. Tahapannya meliputi pengujian instrumen, pemeriksaan asumsi klasik, serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Uji parsial (*t-test*) digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen, sedangkan uji simultan (*F-test*) digunakan untuk menilai pengaruh bersama-sama. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui seberapa besar kontribusi beban kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berjumlah 86 orang yang diketahui berdasarkan data absensi bulan maret 2025. Berikut merupakan tabel karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin yaitu:

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	24-35 tahun	28	31.4%
2.	36-50 tahun	38	45.3%
3.	Lainnya (>50 tahun)	20	23.3%
	Total	86	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 86 responden, terdiri dari rentang usia 24-35 tahun sebanyak 28 orang, 36-50 tahun sebanyak 38 orang dan >50 tahun sebanyak 20 orang.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	53.5%
2	Perempuan	41	46.5%
	Total	86	100%

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 86 responden, diketahui terdiri dari 45 orang laki-laki dan 41 orang perempuan dengan persentase yaitu 53.5% dan 46.5%.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,972	0,3	Valid
	X1,2	0,950	0,3	Valid
	X1,3	0,926	0,3	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,962	0,3	Valid
	X2.2	0,804	0,3	Valid
	X2.3	0,792	0,3	Valid
	X2.4	0,711	0,3	Valid
	X2.5	0,854	0,3	Valid
	X2.6	0,921	0,3	Valid
Kinerja	Y1	0,922	0,3	Valid
	Y2	0,954	0,3	Valid
	Y3	0,922	0,3	Valid
	Y4	0,945	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel diatas, uji validitas terhadap 46 responden menunjukkan 13 pernyataan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya adalah tabel uji reliabilitas yang dijelaskan pada tabel dibawah ini, yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Point	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,941	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,910	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,953	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)

Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Mean	Keterangan
Kondisi pekerjaan	0	13	36	37	0	3,28	Cukup tinggi
Penggunaan waktu kerja	0	13	35	34	4	3,34	Cukup tinggi
Target yang harus dicapai	0	13	32	34	7	3,41	Tinggi
Rata-rata						3,34	Cukup tinggi

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata skor beban kerja sebesar 3,34 yang menunjukkan responden menilai beban kerja di BKPSDM Kabupaten Badung berada pada tingkat cukup tinggi.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Mean	Keterangan
Warna	0	13	36	37	0	3,28	Cukup baik
Kebersihan lingkungan kerja	0	12	32	37	5	3,41	Baik
Penerangan	0	12	28	32	14	3,56	Baik
Pertukaran udara	0	10	28	33	15	3,62	Baik
Kebisingan	0	12	35	31	8	3,41	Baik
Tata ruang	0	13	35	36	2	3,31	Cukup baik
Rata-rata						3,43	Baik

Sumber: Lampiran 4

Tabel diatas menunjukkan nilai rata-rata skor dari lingkungan kerja sebesar 3,43 yang berarti responden menilai lingkungan kerja pada BKPSDM Kabupaten badung adalah baik.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Kualitas	0	2	30	54	0	3,60
Kuantitas	0	2	29	55	0	3,62
Ketepatan waktu	0	2	30	54	0	3,60
Efektivitas	0	2	32	52	0	3,58
Rata-rata						3,60

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata skor kinerja pegawai sebesar 3,60 yang termasuk kategori baik. Artinya, responden menilai kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Badung tergolong baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas, tujuan dari pengujian ini yaitu untuk mengetahui normal dan tidaknya distribusi suatu data yang digunakan dalam suatu penelitian. Teknik pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik pengujian *Kolmogorov-Smirnov (K-S) one sample*. Hasil uji normalitas dinyatakan pada tabel 9. yaitu:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31586724
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Output SPSS (Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji, nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,129 > 0,05, sehingga data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.991	1.009
	X2	.991	1.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS (Data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.9, nilai tolerance untuk beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,991 (>0,10) serta nilai VIF < 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastistas-Uji Glejser**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.485	.117		4.158	.000
	X1	.050	.244	.200	.204	.443
	X2	-.117	.265	-.431	-.440	.316

a. Dependent Variable: Abres

Sumber: Hasil Output SPSS (Data diolah, 2025)

Berdasarkan uji Glejser, nilai sig. beban kerja (X1) sebesar 0,443 dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,316, keduanya > 0,05. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Hasil dari analisis ini digunakan untuk mengetahui terdapatnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.518	.228		11.025
	X1	-.166	.048	-.257	.001
	X2	.506	.052	.721	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS (Data diolah, 2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, hasil perhitungan uji regresi linier berganda tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebagai berikut: $Y = 2,518 - 0,166X_1 + 0,506X_2$

Analisis Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.540	.31965

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai Adjusted R² sebesar 0,540 atau 54%, yang berarti variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya 46% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Uji Statistik t

Tabel 14. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.518	.228		11.025
	X1	-.166	.048	-.257	.001
	X2	.506	.052	.721	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS (Data diolah, 2025)

Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, variabel beban kerja memiliki t hitung sebesar -3,482 dan t tabel sebesar 1,6, nilai signifikansi sebesar 0,001. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi "Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai" diterima.

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 9,753 nilai t tabel sebesar 1,6 nilai signifikansi sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi, Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” diterima.

Uji Statistik f

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.403	2	5.202	50.908	.000 ^a
	Residual	8.481	83	.102		
	Total	18.884	85			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS (Data diolah, 2025)

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas didapat F-hitung sebesar 50,908 dengan sig 0,000, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar -3,482, nilai t tabel sebesar 1,6 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Badung maka kinerja pegawai semakin menurun. Temuan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Badung menunjukkan bahwa indikator “Target yang harus dicapai” dari variabel beban kerja dan indikator “Kuantitas” dari variabel kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang kuat dan logis. Target yang semakin tinggi dan spesifik akan langsung membebani pegawai dengan volume tugas yang lebih besar, sehingga menuntut peningkatan output kuantitatif berupa jumlah dokumen, proses administrasi, atau layanan yang diselesaikan dalam satuan waktu tertentu. Fenomena ini sejalan dengan hasil studi Indrajati (2024) yang menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai BPSDM Provinsi Jawa Barat karena “Peningkatan target kinerja menuntut peningkatan kuantitas output”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Apriana et al, (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Edy et al., (2023), yang juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap keaktifan kerja pegawai yang memiliki artian bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil-hasil analisis statistik diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 9,753, nilai t tabel sebesar 1,6 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai" terbukti kebenarannya. Hasil dari penelitian ini memberikan makna bahwa semakin mendukung lingkungan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Badung maka kinerja pegawai semakin meningkat. Temuan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Badung menunjukkan bahwa pertukaran udara dan kebersihan lingkungan kerja merupakan indikator paling dominan dari lingkungan kerja, sementara kuantitas menjadi indikator utama kinerja pegawai. Kedua aspek tersebut terkait secara mekanis yaitu sirkulasi udara yang memadai menurunkan kelelahan fisik, sehingga pegawai mampu menyelesaikan lebih banyak tugas administratif seperti entri data, verifikasi berkas, dan pelayanan publik dalam satuan waktu yang sama. Temuan Putra dan Kusuma (2023) menyebutkan pada aparatur sipil di Bali membuktikan bahwa peningkatan laju pertukaran udara dari 2,5 menjadi 4,5 ACH (Air Changes per Hour) berkorelasi positif dengan hasil rata-rata output kuantitatif pegawai yang naik sebesar 18%. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Wirastini & Sariani (2024) yang menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT BPR Naga Batubulan. Lebih jauh, penelitian oleh Erkus & Findikli (2021) dalam Hadiyanto & Prasadjaningsih (2025) menegaskan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu determinan utama dari kinerja dan produktivitas pegawai.

Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F-hitung sebesar 50,908 dengan sig 0,000, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Badung. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas (Sutrisno, Jaelani & Wijaya, 2020). Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya fasilitas atau iklim organisasi yang buruk, dapat memperparah dampak negatif beban kerja terhadap kinerja (Robbins & Judge, 2022). Namun, ketika lingkungan kerja kondusif misalnya dengan dukungan sarana prasarana, hubungan interpersonal yang baik, dan kebijakan yang adil maka tekanan dari beban kerja dapat termitigasi, sehingga kinerja pegawai tetap optimal (Kreitner & Kinicki, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan Widiana dan Heryanda, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Widiana & Heryanda, 2023). Hal ini serupa juga diungkapkan dengan penelitian oleh Itsnaini yang juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks manajemen kepegawaian (Itsnaini, 2023). Selanjutnya, beban kerja yang berlebihan dapat berisiko menurunkan kinerja. Penelitian dilakukan oleh Zati et al, menunjukkan bahwa overload kerja dapat menyebabkan stres, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan dan produktivitas pegawai (Zati et al., 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Badung. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, kinerja cenderung menurun karena muncul tekanan

dan keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan beban kerja yang wajar dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Penelitian ini memiliki kelebihan karena melibatkan seluruh populasi pegawai sebagai responden (sampel jenuh), sehingga hasilnya memberikan gambaran nyata kondisi di BKPSDM Kabupaten Badung tanpa perlu melakukan generalisasi yang luas. Selain itu, data primer didukung oleh data sekunder berupa absensi pegawai, sehingga memperkuat validitas temuan. Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, yakni hanya menggunakan dua variabel independen, sementara faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan sistem reward belum diteliti lebih jauh.

Dengan adanya keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel yang diteliti, misalnya menambahkan faktor kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai. Selain itu, penggunaan metode campuran (*mixed methods*) dengan wawancara mendalam dapat melengkapi data kuantitatif sehingga mampu menangkap aspek psikologis dan sosial yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjadi kontribusi akademis, tetapi juga dapat menjadi rujukan praktis bagi instansi pemerintah dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia D, Cahyaningsih NP, Afiah N, & Maulia IR. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: (Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja). *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2 (1), 123-139.
- Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-Otak CV. Kembar Jaya). (*Bachelor's thesis, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UIN JAKARTA*). Retrieved from: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67976>.
- Apriana, I, W, A., Edris, M., & Sutono, S, (2022), Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studikusus pada pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten rembang), *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 14-32. DOI: <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>.
- Bachtiar M. R. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Sarana Inti. (*Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya*). Retrieved from: <http://repository.stiamak.ac.id/id/eprint/581/>.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung. (2020). Profil. Struktur Organisasi dan Tupoksi BKPSDM Kab. Badung. (<https://bkpsdm.badungkab.go.id/struktur-organisasi-tupoksi--79>). Diakses pada 01 Mei 2025.
- Basirun Ridwan, Amir M., Muh, Haerdiansyah S. & Etik Prihatin. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 5 (4) e-issn : 2621-8186. DOI : <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>.
- Edy, A, P., Nelwan, O, S., & Uhing, Y, (2023), Pengaruh beban kerja, fasilitas penunjang, lingkungan kerja, dan kebahagiaan kerja, terhadap keaktifan kerja pegawai pada bidang pembinaan sma dan smk dinas pendidikan provinsi sulawesi utara, *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1121-1133, <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50374>.

- Erkuş, A, and Findikli, M,. (2021). Workplace happiness: a research on the effects of workplace environment and psychological capital, *Istanbul Management Journal*, 0(91), 1-24. DOI: <https://doi.org/10.26650/imj,2021,91,001>.
- Hadiyanto, I, F. & Prasadjaningsih, O. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Work Life Balance terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui Modal Psikologis (Studi pada Level Karyawan Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 5 (2), 708.
- Hartadi, A. (2020). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan DIY. *J Ama Yogyakarta*, 13 (2), 20.
- Indrajati (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Siber Transportasi dan Logistik*, Vol 2, (3).
- Indrayana, D.S, & Putra, FIFS. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2 (1), 9-18.
- Iriyanti Nuvrida, Rahmi Hayati & Safrul Rijali. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Berabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis (JAPB)*. 5 (1), 328-333. Retrieved from: <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>.
- Itsnaeni, M,. (2023), Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota depok, *Jurnal Point Equilibrium Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 151-161, <https://doi.org/10.59963/jpema,v4i2,179>.
- Kusmiyatun, Sarah D. & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*. 6 (1). DOI: 10.53878/jr.v6i1.139.
- Mutiara V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1 (1), 270-283.
- Oktavia, B. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 2023).
- Pramujadi F., Lestari D.S., Agustinah F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Support Logistic Indonesia. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2 (1), 177-192.
- Putra, I, G, N, A,, & Kusuma, I, W. (2023). Pengaruh kualitas udara dalam ruang terhadap kinerja kuantitatif pegawai di lingkungan pemerintah provinsi Bali. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 22(1), 45-54.
- Putri. C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di J
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2 (4), 22-37.
- Santoso, M., R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12 (1).
- Sartika Wahyuni D. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang.
- Shammout Mohamad. (2021). The Impact of Work Environment on Employees Performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*. 3 (11).
- Siburian, MS, Pio, RJ, & Sambul, SAP. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara.

- Produktivitas, 2 (5), 370–377. Retrieved from: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35853>.
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 6 (2).
- Tinambunan, A., P., Sipahutar, R., & Manik, S., M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24-33.
- Wanda Wanda, Chalid Imran Musa, Ikhwan Maulana Haeruddin, Agung Widhi Kurniawan, & Rezky Amalia Hamka. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2 (2), 215–223. DOI: <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.768>.
- Widiana, I, K, and Heryanda, K, K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan tembuku kabupaten bangli, Prospek: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 132-139, <https://doi.org/10.23887/pjmb.v5i1.58941>.
- Wirastini, NNAT, & Sariyani, NK. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Naga Batubulan. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3 (3), 1003-1014.
- Wang Y. (2024). Exploring the Impact of Workload, Organizational Support, and Work Engagement on Teacher's Psychological Wellbeing: a Structural Equation Modeling Approach. *Front. Psychol.* 14:1345740. DOI: 0.3389/fpsyg.2023.1345740.
- Zati, M, R,, Mora, Z,, & Sinuraya, E, T, B. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 326-335. DOI: <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.2395>.
- Zhenjing G, Chupradit S, Ku KY, Nassani AA & Haffar M. (2022). Impact of Employee's Workplace Environment on Employee's Performance: A Multi-Mediation Model. *Front. Public Health* 10.890400. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>.