

PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN BULELENG

Putu Wirani¹; Ni Made Wulan Sari Sanjaya²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : putuwirani2001@gmail.com (Koresponding)

Submit: 31 Mei 2024

Review: 02 Juni 2024

Publish: 26 Juni 2024

Abstract: This consider points to discover out how the impact of work encounter, career improvement and preparing on the execution of non-medical representatives at Parama Sidhi Singaraja Common Healing center. This think about employments a quantitative approach. The information collection method in this think about was within the shape of a questionnaire with measuring disobedient within the shape of a few pointers, where the chosen respondents were non-medical workers at Parama Sidhi Singaraja Common Healing center as numerous as 79 individuals. Measurable information handling examination procedures utilizing the SPSS (Factual Item and Benefit Arrangements) program SPSS 22.0 for windows. The comes about of the ponder utilizing the T-test appear that:(1) Work Encounter features a positive and noteworthy impact on worker execution by 22.7%. (2) Career Improvement includes a positive and critical impact on worker execution by 26.7%. (3) Preparing incorporates a positive and noteworthy impact on representative execution by 27.6%. For this reason, in its realization, Parama Sidhi Singaraja Common Healing center is anticipated to be able to pay consideration to each execution of its representatives so that each benefit given to patients, families and accomplices can keep up the quality and guidelines that have been set

Keywords: *Work Overload, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

Dengan perkembangan globalisasi, banyak organisasi/lembaga perlu meningkatkan produktivitas pegawai mereka. Ini menunjukkan bahwa setiap organisasi/lembaga memiliki kemampuan untuk melihat apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mengatasi hal ini, sumber daya manusia adalah komponen terpenting yang perlu dievaluasi selama proses pembangunannya. Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam mewujudkan visi, misi, dan serta peran, kinerja sumber daya manusia berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Apabila individu-individu dalam suatu organisasi termotivasi untuk mencapai potensi maksimalnya sesuai dengan visi dan misi organisasi, maka hal tersebut tentu akan memberikan manfaat yang besar bagi organisasi, begitu pula sebaliknya, jika hal tersebut dilakukan maka hanya akan menjadi beban bagi setiap organisasi.

Maka dari itu setiap organisasi harus memperhatikan seluruh individu yang ada di dalam organisasi tersebut. Pegawai atau sumber daya manusia sudah menjadi aset terbesar suatu perusahaan karena tanpa mereka kegiatan organisasi tidak dapat berlangsung (Azizzah & Firdaus, 2022).

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi harus dapat mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti jenis pekerjaan, beban kerja yang diterima pegawai, serta lingkungan kerja. Kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya organisasi/lembaga mencapai tujuannya Kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi demi kepentingan dan perkembangan

perusahaan, dan perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur penelitian yang penting karena dapat mempengaruhi perkembangan dalam suatu perusahaan (Putri et al., 2023). Jika kinerja pegawai menurun maka itu akan berdampak buruk bagi organisasi dan tujuan organisasi pun tidak dapat tercapai. Kinerja pegawai adalah hal yang paling penting diperhatikan oleh suatu organisasi atau lembaga, karena kinerja pegawai akan membantu organisasi dalam mencapai target pekerjaan.

Tabel 1.1
RATA-RATA CAPAIAN KINERJA BPS
KABUPATEN BULELENG

Tujuan	Sasaran Strategis	Capaian Kinerja (%)		
		2020	2021	2022
T1. Menyediakan Data Statistik untuk dimanfaatkan sebagai dasar pembangunan.	Meningkatnya pemanfaatan data statistic yang berkualitas.	98,53	90,03	86,00
T2. Meningkatkan kolaborasi, integrasi, sinkronisasi dan standar disasi dalam penyelenggaraan SSN.	Penguatan komitmen K/L/D/I terhadap SSN.	95,00	92,00	85,00
T3. Meningkatkan Pelayanan prima	Penguatan statistic sektoral K/L/D/I.	81,00	70,53	84,20
T4. Dalam penyelenggaraan SSN. Penguatan tata Kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi.	SDM statistik yang unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata Kelola kelembagaan.	86,60	80,00	70,00
Rata-Rata Capaian Kinerja		90,28 %	83,14 %	81,03 %

(Sumber : <https://bulelengkab.bps.go.id/>)

Berdasarkan tabel 01 diatas dapat dinyatakan bahwa dari hasil observasi yang sudah peneliti lakukan terdapat adanya penurunan kinerja pegawai di BPS Kab.Buleleng dari tahun 2020 – 2022 yaitu dari tahun 2020 capaian kinerja 90.28% sedangkan untuk tahun 2021 capaian kinerjanya sekitar 83.14% dan pada tahun 2022 sekitar 81,03 hal ini mengindikasi bahwa kinerja pegawai masih kurang optimal .

Peningkatan Kinerja pegawai menyita perhatian dari seluruh bidang pekerjaan, baik dalam organisasi besar

maupun kecil. Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng terkhususnya harus serius memperhatikan kinerja pegawainya karena sangat mempengaruhi hasil yang didapatkan. Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng bergerak di bidang orientasi pelayanan kepada masyarakat dengan menyediakan data berkualitas yang harus mensterilkan kinerjanya dan benar-benar memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden, dan sebagai penyedia data statistik yang berkualitas bagi Indonesia maju, menyediakan data yang beragam, tepat waktu, dan akurat melalui berbagai kegiatan seperti pelaksanaan sensus, survei, maupun kegiatan pengolahan data dari hasil kegiatan tersebut yang dimana kinerjanya dicari oleh mereka yang terlibat. Penyusunan sensus, survei dan pencatatan administratif/data sekunder dilakukan secara berkala, terus menerus atau sewaktu-waktu dalam jangka waktu pelaksanaan yang ditentukan. Selama bertahun-tahun, jenis kegiatan yang dilakukan semakin meningkat, waktu pemrosesan semakin berkurang, dan tuntutan terhadap kualitas data semakin meningkat. Data berkualitas tinggi ini akan menjadi masukan bagi perencanaan, pemantauan dan evaluasi hasil pembangunan dalam menentukan arah kebijakan untuk mencapai pembangunan yang adil dan merata di Indonesia. kualitas. Oleh karena itu, Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Buleleng harus memperhatikan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Badrianto et al., 2022), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kelebihan beban kerja. Untuk mencapai tujuan kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, pimpinan tentunya mengharapkan kinerja terbaik dari pegawai. Hal ini dapat dicapai

dengan meminimalisir beban kerja yang dihadapi pegawai karena akan berdampak pada kinerja mereka. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*) akan membuat pegawai tidak efektif dalam menjalankan aktivitas kerjanya, dan beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik pegawai

Kelebihan beban kerja atau *workload* merupakan kondisi yang terjadi ketika lingkungan memberikan tuntutan yang melebihi kemampuan individu (Maulina & Wicaksono, 2021). Beban kerja mungkin dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang terlalu tinggi justru dapat mengakibatkan kinerja pegawai menjadi buruk. Salah satu penyebab beban kerja dan beban kerja yang berlebihan adalah tingginya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan. Tingginya tujuan yang ingin dicapai organisasi dalam waktu terbatas dapat mengakibatkan buruknya kinerja pegawai.

Hasil observasi awal yang dilakukan di Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa ada indikasi beban kerja yang berlebihan, juga dikenal sebagai *Work Overload*. Penyebab utama dari *Work Overload* adalah pegawainya yang suka menunda pekerjaan menyebabkan banyak pekerjaan menumpuk sementara pekerjaan terus datang dari pusat yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Ketika jumlah pekerjaan yang diminta lebih besar daripada jumlah sumber daya yang tersedia, disebut *work overload*. Pegawai harus memenuhi tuntutan organisasi tentang kinerja mereka dan memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi serta memenuhi waktu yang telah ditetapkan. Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng telah menetapkan waktu kerja bagi pegawainya, yang terdiri dari Senin - Kamis dari jam 08.00 hingga 16.00 Wita, sedangkan untuk hari Jumat dari jam 08.00 - 17.00 tetapi banyak pegawai bekerja lebih dari jam yang ditetapkan karena mengejar target pekerjaan yang menumpuk, yang mengakibatkan lembur hampir pegawai harus bekerja lembur. Selain itu,

penyebab lembur lainnya adalah banyaknya permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat, yaitu dalam arti mengurangi jumlah waktu yang ditetapkan.

Selain dari *work overload* lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana semakin baik lingkungan kerja pegawai semakin baik pula kinerja pegawai di suatu organisasi/lembaga. Lingkungan yang aman juga dapat memberikan manfaat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat merangsang semangat kerja pegawai dan meningkatkan kinerja dalam pekerjaan apa pun. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka pegawai akan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga berdampak buruk terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu dalam lingkungan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi baik atau buruknya suatu kelompok orang dalam melakukan suatu kegiatan (Nurdin, N., & Djuhartono, 2021).

Permasalahan di atas sering terjadi pada organisasi/lembaga yang mempunyai tujuan dan memerlukan kinerja yang baik. Dimana mereka dituntut untuk bekerja dengan target dan harus memiliki kinerja yang baik, salah satunya di lingkungan Badan Pusat Statistik. Dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh BPS untuk menyediakan data kepada masyarakat.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Azizzah & Firdaus, 2022) menyatakan *work overload* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian Triana *et al.*, (2023) menyatakan *work overload* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian Pada penelitian (Surijadi & Musa, 2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Maulidah *et al.*, 2022) Cahya Widuri Wulan (2019) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jl. Dewi Sartika No. 9, Singaraja. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang berjumlah 33 orang yang terdiri dari 28 pegawai ASN dan 5 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng yang berjumlah 33 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Observasi dan Kuesioner.

HASIL

Tabel 5.1
Uji Validitas

Item	Corrected Item – Total Correlationn	Rtabel	ket
X1.1	,739	,355	Valid
X1.2	,780	,355	Valid
X1.3	,756	,355	Valid
X1.4	,582	,355	Valid
X2.1	,551	,355	Valid
X2.2	,728	,355	Valid
X2.3	,786	,355	Valid
X2.4	,687	,355	Valid
X2.5	,838	,355	Valid
Y1	,787	,355	Valid
Y2	,861	,355	Valid
Y3	,830	,355	Valid
Y4	,898	,355	Valid

Sumber : Lampiran 2 uji validitas dan reliabilitas

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat dikatakan bahwa dari varabel work overload (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) bahwa semua item pertanyaan yang mewakili variabel tersebut adalah valid, hal ini ditandai dengan nilai Corrected Item – Total Correlationn > Rtabel (0,355). Dari hasil pembuktian ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan layak untuk digunakan mewakili variabel work overload (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 5.2
Realibilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronback Alpha	>/< 0.60	Ket
Work Overload (X1)	,672	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	,769	>0,60	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	,864	>0,60	Realibel

Sumber : Lampiran 2 uji validitas dan uji reliabilitas

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan bahwa semua Cronback Alpha memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Work Overload (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel atau mempunyai ketepatan yang tinggi dijadikan variabel pada suatu penelitian.

Tabel 5.3

Uji Normalitas Non-Parametric Kolomogrov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73795626
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.066
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.794

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa nilai Asymp.sig (2- tailed) adalah 0.794 diatas signifikan 0,05 sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Tabel 5.4

Uji Multikolinieritas Tolerance dan VIF

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X1	.952	1.051
	X2	.952	1.051

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan bahwa tidak ada variabel idenpenden yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10. Sedangkan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada nilai yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolonieritas antar variabel independen

dalam model regresi.

Tabel 5.5
Uji Heterokedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model	T	Sig
(Constant)	,044	,965
X1	-1.285	,208
X2	1.773	,086

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 5.5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel berada diatas kepercayaan 0,05 sehingga dapat dikatakan idak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5.6
Uji Autokorelasi Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.532	.283	.235	1.79495	2.412

a. Predictors: (Constant), X1, X2,

b. Dependent Variable : Y

Sumber : Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

Dari hasil uji autokorelasi tabel di atas, diketahui nilai Durbin-Watson yang dihasilkan dari model regresi 2.412. Sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan signifikan 0.05 dan jumlah (n) = 33 dan k=2 di peroleh dU sebesar 1,577, nilai dL 1,321, 4-dU sebesar 2,423 dan 4-dL sebesar 2,679. Maka $dU < DW < 4-dU$ atau $1,577 < 2,412 < 2,423$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokoelasi positif dengan tingkat signifikansi 0,05 atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 5.7
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.986	3.803		1.574	.126
X1	.552	.174	.504	3.181	.003
X2	.083	.144	.091	.573	.571

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 3 Regresi Linier Berganda

Dari Tabel 5.7 menunjukkan bahwa persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 5,986 + 0,552 X1 + 0,083 X2 + e$$

Pada Persamaan tersebut dapat dilihat

bahwa variabel work overload (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai (Y) BPS Kabupaten Buleleng. Hasil dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa :

- a. Konstanta (a) = 5,986 ini menunjukkan dimana jika variabel work overload (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai 0, maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai sebesar 5,986.
- b. Koefisien work overload (X1) = 0,552 ini berarti bahwa variabel work overload (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), atau dengan kata lain jika work overload (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,552 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau nilainya 0.
- c. Koefisien lingkungan kerja (X2) = 0,083 ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), atau dengan kata lain jika lingkungan kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,083 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau nilainya 0.

Tabel 5.8
Uji Kelayakan Model
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.235	1.79495

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Lampiran 5 Uji Kelayakan Model

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa besarnya R Squere adalah 0,283. Hal ini berarti sumbangan pengaruh variabel work overload (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 28,3%. Jadi besarnya pengaruh antara work overload (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di BPS Kabupaten Buleleng sebesar 28,3% sedangkan sisanya 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Tabel 5.9
Uji Model Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	38.072	2	19.036	5.908	.007 ^a
Residual	96.656	30	3.222		
Total	134.727	32			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 5 Uji Kelayakan Model

Berdasarkan Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 5,908 dengan menggunakan derajat kebebasan $df = (3-1), (33-3)$ dan tingkat kepercayaan 5% maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,31. Oleh karena itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,098 > 3,31$), sementara itu hasil signifikan yang diperoleh sebesar $0,007 < 0,05$, maka dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *work overload* (X1), lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 5.10
Uji Model Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.986	3.803		1.574	.126
X1	.552	.174	.504	3.181	.003
X2	.083	.144	.091	.573	.571

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 6 Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 5.10 menunjukkan bahwa perolehan nilai thitung dari masing – masing variabel independen dalam penelitian ini, kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan ttabel dengan tingkat kesalahan (α) 5 % dengan derajat kebebasan $df = 30$ ($33-2-1$) adalah 1,697. Berikut adalah hasil dari perbandingan dalam penelitian ini :

- a. *Work Overload* (X1) Nilai thitung variabel *work overload* (X1) adalah 3,181 dan nilai ttabel adalah 1,697 maka $thitung > ttabel$ ($3,181 > 1,697$), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work overload* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

BPS Kabupaten Buleleng.

- b. Lingkungan Kerja (X2) Nilai thitung variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,573 dan nilai ttabel adalah 1,697 maka $thitung < ttabel$ ($0,573 < 1,697$), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,571 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) BPS Kabupaten Buleleng.

PEMBAHASAN

Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika seseorang mempunyai tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dengan waktu yang tersedia terbatas untuk memenuhi tuntutan tersebut (Ukwadinamor & Oduguwa, 2020).

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *work overload* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Buleleng. Sehingga dapat disimpulkan dari hipotesis yang pertama menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Berarti semakin tinggi *work overload* yang dikerjakan, maka semakin tinggi juga pengaruh kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Buleleng. Hal ini dapat diartikan bahwa *work overload* berdampak terhadap kinerja pegawai dimana semakin tinggi *work overload* maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, dikarenakan jika organisasi memberi pekerjaan berlebihan maka pegawai harus menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu jam kerja yang singkat secara bersamaan. *Work Overload* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Buleleng dibuktikan dengan adanya komitmen untuk tetap menyelesaikan beban kerja yang harus diselesaikan.

Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Anwar & Ismail, 2022) yang berjudul ‘Pengaruh *Work*

Overload Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan“. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa work overload berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari (Azzah & Firdaus, 2022) dan (Anjani, 2022) menyatakan work overload berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nitisemito dalam (W Enny, 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Buleleng. Sehingga dari hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan yang bersifat negatif dapat membuat para pegawai merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan tentunya akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar pegawai berdomisili di sekitar BPS Kabupaten Buleleng. Sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka. Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak lingkungan kerja BPS Kabupaten Buleleng, maka tidak begitu meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian dari (Warongan et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh Penelitian (Maulidah et al., 2022) dan Cahya Widuri Wulan (2019) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel independen

yang terdiri dari Work Overload dan Lingkungan Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di BPS Kabupaten Buleleng, dilihat dari hasil uji f (simultan) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai koefisien signifikan. Artinya, apabila Work Overload dan Lingkungan Kerja bersama-sama dinaikkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Faradilla, 2022) yang berjudul “Pengaruh Work Overload, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara”. Ditemukan bahwa secara simultan bahwa work overload, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawannya. Hasil ini juga didukung oleh penelitian dari (Mulyeni & Aningsih, 2023) dan Fitri, et al (2023) bahwa secara simultan bahwa work overload dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini mengenai Pengaruh *Work Overload* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng sebagai berikut :

1. Variabel work overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Hal ini dapat diartikan bahwa work overload berdampak terhadap kinerja pegawai dimana semakin tinggi work overload maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan
2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten

Buleleng. Sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka. Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak lingkungan kerja BPS Kabupaten Buleleng, maka tidak begitu meningkatkan kinerja pegawai.

3. Secara simultan *work overload* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Artinya, apabila *Work Overload* dan Lingkungan Kerja bersama-sama dinaikkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya

DAFTAR RUJUKAN

- Ahsani, R. F., Sunarso, S., & Indriastuti, D. R. (2020). *Work Overload, Turn Over Intention, Dan Work Family Conflicts Pada Pegawai Perbankan Di Surakarta*. *Research Fair Unisri*, 4(1).
<https://doi.org/10.33061/rsfu.v4i1.3401>
- Anjani, P. (2022). Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Skripsi. 53–69.
- Anwar, M. K., & Ismail, I. (2022). Pengaruh *Work Overload* dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 2(3), 290–298.
<https://doi.org/10.21107/jkim.v2i3.16386>
- Azizzah, R. N., & Firdaus, V. (2022). Pengaruh Leadership Style, Work Environment Dan *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Citra Pangan Utama. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 470–479.
<https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.104>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Budiasa, & Komang, I. (2021). *Beban Kerja Dan Sumber Daya Manusia (Issue August)*.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Dewi, K. T. S., & Mulyani, M. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. *Jurnal Daya Saing*.
<https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/1016%0Ahttps://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/download/1016/838>
- Endaryono, B. T., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Kinerja Guru Bidang Studi terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas X SMK Bisnis dan Teknologi Bekasi. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(1), 78–87.
<https://doi.org/10.47467/jdi.v3i1.306>
- Faradilla, I. (2022). *Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan*.
- I Gusti Ayu Intan Pratiwi, & I Gusti Made Dharma Hartawan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. *Jnana Satya Dharma*, 10(2), 10–17.
<https://doi.org/10.55822/jnana.v10i2.249>
- Kahubung, R. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja

- terhadap kepuasan kerja karyawan universitas sari mulia banjarmasin.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kia-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Vol. 24, Issue 4).
- Mardianti, F. (2021). Pengaruh Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Divisi Penjualan PT. XYZ Jawa Barat). *International Journal Administration, Business & Organization*, 2(3), 39–48.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176.
<https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Maulina, A. R., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 797–809.
<https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26952>
- Mulyeni, S., & Aningsih, A. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Semesta Industry. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(3), 78–88.
<https://doi.org/10.59841>
- Niland, N., Pearce, A. P., Naumann, D. N., O’Reilly, D., Series, P. B., Sataloff, R. T., Johns, M. M., Kost, K. M., Orsini, R. J., Medicine, T., Kalkman, J. P., Sataloff, R. T., Johns, M. M., Kost, K. M., Maiti, Bidinger, Assistance, H., Mitigate, T. O., Eroukhmanoff, C., & Licina, D. (2020). Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja : Menguji Peran Moderasi Motivasi Kerja. *Global Health*, 167(1), 1–5.
<https://www.eir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>
- Npm, M. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor uppd banjarmasin ii periode 2018-2021 skripsi.
- Nuridin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
<https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Putri, S., Duana, M., Is, J. M., & Siregar, S. M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Tenaga Kerjaaceh Barat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1).
- Rahmawati, R., Wayan, N., Mitriani, E., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 192.
<https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1832>
- Suparman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal*

- Ekonomedia, 09(02), 1–16.
www.stiepasim.ac.id
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114.
<https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Tahir, S., Yusoff, R. bin M., Azam, K., Khan, A., & Kaleem, S. (2012). The Effects of Work Overload on the Employees' Performance in Relation to the Customer Satisfaction. *World Journal of Social Sciences*, 2(1), 1–9.
- Tahun, B., & Kurniawan, K. (n.d.). Jurnal Jnana Satya Dharma Pengaruh Budaya Kerja , Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ruang Intensif RSUD Buleleng. xx(x).
- Ukwadinamor, C., & Oduguwa, A. (2020). Impact of Work Overload and Work Hours on Employees Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State. *IOSR Journal of Business and Managements and Management*, 22(11), 16–25.
<https://doi.org/10.9790/487X-2211011625>
- W Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Yogatama, A. N., & Mudhawati, W. A. (2020). JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) Efektif? (Studi Pada Driver Perusahaan Batu Bara Job Site Bengalon). 5(4), 40–51.
- Yulandri. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. Penelitian FEB UMB, 1– 60.