

Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di Rumah Dinas Bupati Kabupaten Lampung Selatan

Miqrad Nasti Vahlevie¹, Egi Radiansyah²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalianda

Corresponding Author: miqradlevi@gmail.com

Published: August , 2025

ABSTRAK

Dalam era kerja yang semakin dinamis, pengelolaan beban kerja dan jam kerja menjadi faktor penting yang menentukan kinerja pegawai, terutama dalam sektor pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel yang digunakan berjumlah 36 responden, yang merupakan seluruh populasi pegawai honorer di lingkungan Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 2,317 dan signifikansi $0,027 < 0,05$. Sebaliknya, jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan oleh nilai t-hitung 1,891 dan signifikansi $0,067 > 0,05$. Namun, secara simultan, beban kerja dan jam kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung sebesar 23,529 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 56,3% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh beban kerja dan jam kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Jam Kerja, Kinerja Pegawai

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi di berbagai sektor dihadapkan pada tantangan untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Kemajuan teknologi dan informasi menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan strategi bisnis yang efektif, tetapi juga mengoptimalkan peran Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai motor penggerak utama. SDM merupakan elemen strategis yang memegang peranan vital dalam keberlangsungan operasional, pencapaian tujuan, dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai menjadi salah satu indikator kunci untuk menilai sejauh mana organisasi mampu beroperasi secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan profesionalitas, tetapi juga menunjukkan kemampuan adaptasi, motivasi, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan. Sebaliknya, kinerja yang menurun dapat menjadi indikator adanya masalah dalam pengelolaan SDM, baik yang bersifat struktural, sistem kerja, maupun psikologis. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi penting agar organisasi dapat merumuskan kebijakan yang tepat.

Berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, serta kondisi fisik dan mental pegawai. Sementara itu, faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan, lingkungan kerja,

beban kerja, jam kerja, serta kebijakan organisasi. Dari sekian banyak faktor tersebut, beban kerja dan jam kerja menjadi aspek yang semakin mendapatkan perhatian karena berhubungan langsung dengan produktivitas, kesejahteraan, dan kesehatan pegawai (Crisnandi & Chaerudin, 2024).

Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam periode tertentu, baik yang bersifat fisik, mental, maupun emosional. Beban kerja yang terlalu tinggi berisiko menimbulkan kelelahan, stres, penurunan kualitas kerja, hingga masalah kesehatan (Dewi, 2024). Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat memicu kebosanan, berkurangnya motivasi, dan menurunnya rasa tanggung jawab. Oleh sebab itu, pengelolaan beban kerja perlu mempertimbangkan kapasitas, kompetensi, dan kondisi pegawai agar tercapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu (Herwanto & Radiansyah, 2022).

Jam kerja adalah waktu kerja formal yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan atau kebijakan internal organisasi. Di Indonesia, ketentuan jam kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu 7 jam per hari untuk sistem 6 hari kerja seminggu atau 8 jam per hari untuk sistem 5 hari kerja seminggu. Namun dalam praktiknya, banyak organisasi, termasuk instansi pemerintahan, masih menerapkan jam kerja yang lebih panjang dari ketentuan formal. Pegawai sering kali dituntut untuk bekerja di luar jam kerja resmi akibat tingginya beban administrasi, keterbatasan SDM, atau adanya kegiatan mendadak yang memerlukan kesiapsiagaan tinggi.

Jam kerja yang berlebihan dapat berdampak pada kelelahan kronis (burnout), penurunan konsentrasi, dan terganggunya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance). Kondisi ini, jika dibiarkan, dapat mengurangi kepuasan kerja, menurunkan loyalitas pegawai, dan pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi (Darmasari, 2022). Sebaliknya, jam kerja yang fleksibel dan sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja secara keseluruhan (Neksen, Wadud, & Handayani, 2021).

Fenomena kelebihan beban kerja dan jam kerja panjang tidak hanya dialami sektor swasta, tetapi juga sektor publik, termasuk instansi pemerintahan. Pegawai negeri sipil maupun pegawai non-ASN sering menghadapi tekanan kerja tinggi akibat kompleksitas birokrasi, tuntutan pelayanan publik, dan beragam tanggung jawab administratif. Permasalahan ini semakin terasa ketika jumlah pegawai yang tersedia tidak sebanding dengan beban tugas yang harus diselesaikan (Latief & Lestari, 2019).

Salah satu contoh nyata dapat ditemukan di Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan. Rumah dinas ini memiliki fungsi strategis sebagai tempat tinggal resmi Bupati sekaligus pusat berbagai kegiatan pemerintahan, sosial, dan kemasyarakatan. Pegawai yang bekerja di lingkungan ini tidak hanya bertugas menjaga kebersihan, keamanan, dan pemeliharaan fasilitas, tetapi juga harus siap melayani berbagai kegiatan penting seperti pertemuan dengan pejabat pemerintah, kunjungan tamu daerah maupun luar daerah, serta acara sosial yang melibatkan masyarakat.

Tabel 1 Data Pegawai Honorer di Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	23
Perempuan	13

Sumber: Data Pegawai Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan (2025)

Berdasarkan data tahun 2025, jumlah pegawai honorer di Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan sebanyak 36 orang, terdiri dari 23 laki-laki dan 13 perempuan. Tugas kerja dibagi secara spesifik, namun sering kali terjadi tumpang tindih. Keterbatasan jumlah pegawai membuat satu orang harus memikul beberapa tanggung jawab sekaligus. Kondisi ini menyebabkan peningkatan volume pekerjaan individu, yang berpotensi memicu kelelahan fisik dan tekanan psikologis.

Selain itu, kegiatan pemerintahan dan kunjungan tamu kerap berlangsung di luar jam kerja normal, bahkan hingga malam hari atau akhir pekan. Hal ini menuntut pegawai untuk tetap siaga tanpa memandang waktu, sehingga durasi kerja mereka melebihi ketentuan formal. Tekanan ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik, mental, dan motivasi kerja pegawai.

Penelitian Crisnandi & Chaerudin (2024) menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi, baik dari segi volume maupun jam kerja, dapat menurunkan tingkat kesejahteraan pegawai. Penurunan kesejahteraan pada gilirannya berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam konteks Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan, penurunan kualitas pelayanan dapat menghambat kelancaran kegiatan pemerintahan dan mengurangi citra positif institusi. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam untuk memahami sejauh mana beban kerja dan jam kerja memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan. Kajian ini penting agar dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja, sehingga dapat menjadi dasar perumusan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Dinas Bupati Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja pegawai, serta memberikan manfaat praktis bagi pihak manajemen Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer menggunakan kuesioner. Metode ini dilakukan karena biaya penelitian relatif rendah dan dapat dilakukan dengan waktu yang relatif singkat. Menurut Sugiyono (2024) pengumpulan data pada penelitian survei dilakukan dengan menggunakan instrumen atau wawancara untuk mendapat tanggapan dari responden. Penelitian ini mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat, antara variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1) dan Jam Kerja (X2), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 33 pegawai Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dapat mewakili keseluruhan dari populasi (Sugiyono, 2024). Karena jumlah populasi yang relatif kecil (di bawah 100 responden), maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh (total sampling) adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga tidak ada yang dikeluarkan dari populasi. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang pegawai, sama dengan jumlah populasi.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Metode ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linear berganda memungkinkan peneliti untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta mengukur kekuatan hubungan di antara variabel-variabel tersebut. Proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. SPSS digunakan karena memiliki kemampuan pengolahan data yang cepat, akurat, dan dilengkapi berbagai uji statistik yang relevan dengan kebutuhan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	23	63,89%
Perempuan	13	36,11%
Total	36	100%

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 23 orang atau sekitar 63,89% dari total responden. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau sekitar 36,11%. Komposisi ini menunjukkan bahwa struktur kepegawaian di Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan lebih banyak diisi oleh pegawai laki-laki. Perbedaan proporsi ini dapat mencerminkan pembagian kerja atau jenis tugas yang secara umum lebih banyak dipercayakan kepada pegawai laki-laki, khususnya dalam pekerjaan yang bersifat teknis, lapangan, atau fisik. Namun, hal ini tidak mengurangi peran strategis pegawai perempuan dalam mendukung kinerja organisasi secara menyeluruh.

Karakteristik responden dalam penelitian ini juga dikategorikan berdasarkan kelompok umur. Adapun rincian distribusi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
21 – 30 Tahun	8	22,22%
31 – 40 Tahun	14	38,89%
41 – 50 Tahun	9	25,00%
>50 Tahun	5	13,89%
Total	36	100%

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa responden terbanyak berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 14 orang atau 38,89% dari total 36 responden. Selanjutnya diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 9 orang (25,00%), kelompok 21–30 tahun sebanyak 8 orang (22,22%), dan kelompok usia lebih dari 50 tahun sebanyak 5 orang (13,89%). Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden berada pada usia produktif dan matang secara emosional maupun pengalaman kerja. Hal ini penting karena usia berperan dalam ketahanan menghadapi beban kerja, kemampuan mengelola waktu, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Kelompok usia dominan, yakni 31–40 tahun, cenderung berada pada fase karier yang stabil dan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Sementara itu, kelompok usia lainnya tetap berperan penting dalam menciptakan keseimbangan antara pengalaman dan semangat kerja di lingkungan Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini juga dilihat dari sisi masa bekerja atau lama waktu pengabdian pegawai di lingkungan Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan. Masa bekerja berperan penting dalam memengaruhi tingkat pemahaman pegawai terhadap tugas, kedisiplinan, serta kemampuan adaptasi terhadap beban dan jam kerja. Adapun rincian distribusi responden berdasarkan masa bekerja ditunjukkan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Umur	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	4	11,11%
1-3 Tahun	8	22,22%
>3 Tahun	24	66,67%
Total	36	100%

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau 66,67% dari total 36 responden. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1–3 tahun sebanyak 8 orang (22,22%), dan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang (11,11%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang. Hal ini mencerminkan tingkat adaptasi dan pemahaman kerja yang lebih baik terhadap tugas-tugas yang dibebankan, serta kemampuan dalam mengelola tekanan pekerjaan. Pegawai dengan masa kerja lebih

dari tiga tahun cenderung telah memahami ritme kerja organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih stabil terhadap pencapaian kinerja.

Sementara itu, pegawai dengan masa kerja di bawah tiga tahun masih berada pada tahap penyesuaian dan pengembangan kapasitas. Namun demikian, keberadaan mereka tetap penting sebagai bagian dari regenerasi organisasi dan dapat menjadi aset potensial jika dikelola dengan baik.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r-hitung	r-tabel
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,835	0.329
	X1.2	0,870	0.329
	X1.3	0,934	0.329
	X1.4	0,934	0.329
	X1.5	0,927	0.329
Jam Kerja (X2)	X2.1	0,839	0.329
	X2.2	0,917	0.329
	X2.3	0,902	0.329
	X2.4	0,973	0.329
	X2.5	0,957	0.329
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,800	0.329
	Y2	0,674	0.329
	Y3	0,716	0.329
	Y4	0,779	0.329
	Y5	0,677	0.329

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5, seluruh item pernyataan dari variabel Beban Kerja (X1), Jam Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,329). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut. Validitas yang tinggi pada masing-masing item juga menunjukkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini telah mampu merepresentasikan konstruk atau konsep yang dimaksud, sehingga data yang dihasilkan memiliki tingkat keandalan dan kesahihan yang baik.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,940	0,600	Reliabel
Jam Kerja	0,952	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,866	0,600	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu Beban Kerja (X1), Jam Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha tertinggi ditunjukkan oleh variabel Jam Kerja (0,952), diikuti oleh Beban Kerja (0,940), dan Kinerja Pegawai (0,866). Ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, serta mampu mengukur variabel-variabel yang diteliti secara konsisten dan stabil.

Tabel 7 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.577	2.035		3.232	.003
	X1	.331	.143	.443	2.317	.027
	X2	.325	.172	.362	1.891	.067

Sumber : Data Diolah (2025)

1. Variabel Beban Kerja (X₁):

Nilai t-hitung = 2,317 > t-tabel = 2,03224 dan Sig. = 0,027 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Artinya, beban kerja yang terstruktur dan proporsional dapat meningkatkan efektivitas kerja dan hasil yang dicapai pegawai.

2. Variabel Jam Kerja (X_2):

Nilai t -hitung = 1,891 < t -tabel = 2,03224 dan Sig. = 0,067 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, meskipun ada kecenderungan bahwa penambahan jam kerja dapat meningkatkan kinerja, secara statistik hubungan ini tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Ini bisa terjadi karena waktu kerja yang lebih lama belum tentu sebanding dengan peningkatan produktivitas, terutama bila tidak dibarengi dengan efisiensi kerja dan kesejahteraan pegawai.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja (X_1) dan Jam Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dasar Pengambilan Keputusan Uji F:

- Jika F -hitung > F -tabel (3,28) dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika F -hitung < F -tabel atau nilai signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan.

Berikut hasil uji F yang ditunjukkan pada Tabel 8:

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.850	2	142.925	23.529	.000 ^b
	Residual	200.456	33	6.074		
	Total	486.306	35			

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada uji F, diperoleh nilai F -hitung sebesar 23,529 yang lebih besar dari F -tabel sebesar 3,28, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan jam kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, pengelolaan beban kerja dan penataan jam kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai di Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya perencanaan kerja yang proporsional dan efisien guna meningkatkan produktivitas pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai t -hitung sebesar 2,317, lebih besar dari t -tabel 2,03224, dan tingkat signifikansi sebesar 0,027 < 0,05. Artinya, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat meningkatkan produktivitas. Ketika pegawai menerima tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas dan keterampilannya, mereka cenderung lebih fokus, termotivasi, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan Fajriani & Septiari (2015) yang menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja secara efektif akan mendorong kinerja optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan distribusi tugas secara adil, guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

2. Pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t, variabel jam kerja (X_2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 1,891, lebih kecil dari t-tabel 2,03224, dan nilai signifikansi $0,067 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meski arah hubungan bersifat positif, secara statistik tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Artinya, menambah jam kerja tidak secara otomatis meningkatkan produktivitas pegawai.

Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh durasi waktu bekerja, melainkan oleh kualitas manajemen waktu dan beban kerja selama jam kerja berlangsung. Pegawai yang bekerja lebih lama belum tentu menunjukkan performa yang lebih baik, terutama jika tidak didukung oleh motivasi dan efisiensi kerja. Hasil ini selaras dengan penelitian Pradana & Susanti (2023), yang menyebutkan bahwa jam kerja yang terlalu panjang dapat mengganggu work-life balance dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu meninjau ulang kebijakan jam kerja yang diberlakukan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan jam kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung sebesar 23,529 yang lebih besar dari F-tabel 3,28, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial jam kerja tidak berpengaruh signifikan, dalam konteks manajemen kerja yang menyeluruh, jam kerja tetap memberikan kontribusi terhadap kinerja bila dipadukan dengan beban kerja yang tepat. Pegawai yang memiliki beban kerja proporsional serta jam kerja yang dikelola secara efisien akan menunjukkan kinerja lebih optimal.

Temuan ini menguatkan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, sebagaimana yang dikemukakan oleh Crisnandi & Chaerudin (2024), bahwa keseimbangan antara beban dan waktu kerja sangat krusial dalam meningkatkan produktivitas pegawai, khususnya di sektor pelayanan publik seperti Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,317, lebih besar dari t-tabel 2,03224, dan tingkat signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Artinya, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan.
2. Variabel jam kerja (X_2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 1,891, lebih kecil dari t-tabel 2,03224, dan nilai signifikansi $0,067 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan jam kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung sebesar 23,529 yang lebih besar dari F-tabel 3,28, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Pada variabel beban kerja (X_1) Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai masih harus bekerja di luar jam kerja reguler untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kondisi ini dapat menjadi sinyal adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang diberikan dengan kemampuan penyelesaiannya dalam waktu kerja normal. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak pengelola Rumah Dinas Bupati Lampung Selatan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem distribusi tugas dan tanggung jawab kerja pegawai. Selain itu, perlu dikembangkan sistem manajemen beban kerja yang lebih adil dan realistis, agar pegawai dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif tanpa harus mengorbankan waktu pribadi yang berdampak pada kelelahan maupun stres kerja jangka panjang.
2. Selanjutnya, pada variabel jam kerja (X_2) menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa belum mendapatkan waktu istirahat yang memadai selama jam kerja berlangsung. Padahal, waktu istirahat yang cukup berperan penting dalam menjaga stamina fisik dan kestabilan mental

pegawai. Untuk itu, manajemen perlu memperbaiki pengaturan waktu istirahat harian dengan memberikan jeda yang cukup serta memastikan bahwa pegawai benar-benar dapat menggunakan waktu tersebut untuk beristirahat, bukan untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan. Selain itu, penyediaan ruang istirahat yang layak dan nyaman juga dapat membantu meningkatkan kualitas istirahat pegawai selama bekerja.

3. Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa sebagian responden masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Faktor yang mungkin memengaruhi keterlambatan ini antara lain adalah tekanan beban kerja, kurangnya efisiensi kerja, atau ketidaksesuaian antara tugas dan kapasitas individu. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan pelatihan manajemen waktu dan efisiensi kerja bagi pegawai. Selain itu, pengawasan dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dapat membantu pegawai memahami prioritas tugas dan memperbaiki pola kerja mereka agar dapat lebih terorganisasi dan tepat waktu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Crisnandi, A. A., & Chaerudin, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77-85.
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296.
- DEWI, R. A. (2024). ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN BAGIAN SHIPPING AGENCY DI PT PERTAMINA TRANS KONTINENTAL CABANG DUMAI DENGAN METODE FULL TIME EQUIVALENT (FTE).
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.
- Latief, M. N., & Lestari, P. W. (2019). Hubungan Beban dan Jam Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Radiografer RS St. Carolus. *Binawan Student Journal*, 1(3), 142-147.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Sugiyono, (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.