

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS SUMBER
DAYA AIR DAN BINA MARGA KOTA BANDUNG**

Anisah Suci Hamidah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Langlangbuana
anissahsuci30@gmail.com

Fajar Eryanto Septiawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Langlangbuana
fajar.eryanto@unla.ac.id

Dedi Junaedi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Langlangbuana
dedijunaedifeb@gmail.com

ABSTRACT

This study analyzes the effect of workload and work environment on civil servant (ASN) performance at Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung. The research aims to describe the conditions of workload, work environment, and ASN performance, and to test the partial and simultaneous effects of workload and work environment on performance. The research uses a quantitative approach with descriptive and verificative methods and a survey design. The population consists of 85 civil servants, all of whom are used as samples through saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 27. The results show that workload is in the high category (mean 3.97), work environment is also in the high category (mean 4.03), and ASN performance is in the very high category (mean 4.27). Partially, workload has a significant positive effect on ASN performance ($p < 0.001$), and work environment also has a significant positive effect on ASN performance ($p = 0.003$). Simultaneously, workload and work environment significantly affect ASN performance ($p < 0.001$) with a coefficient of determination of 35.1%, while 64.9% is explained by other factors outside the model. These findings confirm that the management of proportional workload and a conducive work environment is crucial to sustaining and improving ASN performance in public works agencies with complex tasks.

Keywords: *Workload, Work Environment, Civil Servant Performance, Public Sector*

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASISTEN PNS (ASN) di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja ASN, serta untuk menguji pengaruh parsial dan simultan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif serta desain survei. Populasi terdiri dari 85 ASISTEN PNS, yang semuanya digunakan sebagai sampel melalui pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda dengan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berada pada kategori tinggi (rata-rata 3,97), lingkungan kerja juga berada pada kategori tinggi (rata-rata 4,03), dan kinerja ASN berada pada kategori sangat tinggi (rata-rata 4,27). Secara parsial, beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja ASN ($p < 0,001$), dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja ASN ($p = 0,003$). Secara bersamaan, beban kerja dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja ASN ($p < 0,001$) dengan koefisien determinasi sebesar 35,1%, sedangkan 64,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja ASN di instansi pekerjaan umum dengan tugas yang kompleks.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Sektor Publik*

A. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai negeri sipil merupakan indikator mendasar dalam menilai keberhasilan organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Menurut Pulakos dkk. (2021), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun organisasi, termasuk beban kerja dan lingkungan kerja. Ketika beban kerja terlampaui tinggi dan lingkungan kerja tidak mendukung, kondisi ini dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung merupakan perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya air, jalan, jembatan, drainase, dan trotoar di Kota Bandung (Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 117 Tahun 2021). Struktur organisasinya mencakup beberapa bidang teknis dengan tanggung jawab yang kompleks, menuntut ASN untuk bekerja secara profesional, efektif, dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Dalam beberapa tahun terakhir, muncul fenomena penurunan jumlah ASN karena banyaknya pegawai yang memasuki usia pensiun. Pada saat yang sama, rekrutmen tahunan ASN baru masih terbatas dan tidak sebanding dengan jumlah yang pensiun. Kondisi ini menciptakan keterbatasan sumber daya manusia yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas di dalam organisasi.

Dari perspektif teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2022), beban kerja termasuk dalam kategori tuntutan pekerjaan—yaitu persyaratan kerja yang membutuhkan upaya fisik dan mental yang berkelanjutan. Ketika tuntutan ini tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, hal tersebut dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan kinerja pegawai. Liu (2023) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal akibat meningkatnya tekanan waktu dan tuntutan tugas yang terjadi secara bersamaan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja ASN. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar pegawai, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti fasilitas kerja dan kenyamanan tempat kerja, serta hubungan antarpribadi dan komunikasi organisasi. Nguyen (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja dan keterikatan pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan terhadap 31 ASN di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung mengungkapkan bahwa beban kerja dikategorikan tinggi (rata-rata = 3,989), lingkungan kerja dikategorikan tinggi (rata-rata = 3,710), dan kinerja pegawai dikategorikan tinggi (rata-rata = 4,089). Namun, meskipun hasil ini secara umum baik, beberapa indikator mendapat nilai yang relatif lebih rendah, terutama yang berkaitan dengan penumpukan beban kerja dan kecukupan fasilitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai menunjukkan kinerja yang baik, tantangan yang terkait dengan distribusi beban kerja dan fasilitas pendukung masih ada. Oleh karena itu, penyelidikan lebih lanjut diperlukan untuk menguji bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja ASN dalam konteks organisasi ini.

Sebagian besar penelitian sebelumnya umumnya melaporkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di perusahaan swasta, institusi pendidikan, atau badan usaha milik negara. Penelitian yang menguji secara simultan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada instansi pemerintah daerah masih relatif terbatas. Lebih jauh lagi, penelitian yang berfokus pada institusi pemerintah teknis yang bertanggung jawab atas layanan infrastruktur, seperti Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung, masih jarang. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN dalam konteks organisasi tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor publik, dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan manajemen beban kerja dan peningkatan lingkungan kerja.

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, kerangka konseptual, dan temuan penelitian sebelumnya, hipotesis berikut dirumuskan dalam penelitian ini:

1. Beban kerja diduga memengaruhi kinerja ASN pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung.
2. Lingkungan kerja diduga memengaruhi kinerja ASN pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja diduga secara simultan memengaruhi kinerja ASN pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis untuk mengelola pegawai sebagai aset utama organisasi guna meningkatkan kinerja dan keunggulan organisasi (Armstrong, 2021; Noe et al., 2022). Dalam sektor publik, MSDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja ASN yang dituntut memberikan pelayanan publik berkualitas (Kasmir, 2022).

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai sejumlah tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu yang menuntut usaha fisik maupun mental (Tarwaka, 2019; Koesomowidjojo, 2021). Dalam kerangka *Job Demands–Resources Theory* (JD-R), beban kerja diklasifikasikan sebagai *job demands*, yaitu tuntutan pekerjaan yang memerlukan energi berkelanjutan dan berpotensi menimbulkan kelelahan serta penurunan kinerja bila tidak diimbangi sumber daya yang memadai (Bakker & Demerouti, 2022).

Penelitian Liu (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan menimbulkan tekanan kerja, kelelahan, dan penurunan kualitas hasil kerja. Namun, beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi. Dalam penelitian ini, beban kerja dioperasionalkan melalui jumlah tugas dalam waktu terbatas, beratnya target kerja, dan pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan nonfisik di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti fasilitas kerja, kenyamanan, hubungan antarpegawai, serta pola komunikasi (Sedarmayanti, 2021). Nguyen (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung menurunkan kenyamanan dan produktivitas.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur melalui tiga aspek utama: kenyamanan dan rasa aman, ketersediaan dan kelayakan fasilitas kerja, serta hubungan dan kerja sama dalam tim.

Kinerja ASN

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi (Mangkunegara, 2021; Robbins & Judge, 2020). Bernardin dan Russell (2021) mengukur kinerja melalui dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Pulakos et al. (2021)

menekankan bahwa kinerja dipengaruhi faktor individu dan organisasi, termasuk beban kerja dan lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, kinerja ASN diukur melalui ketelitian dan kerapian, kesesuaian dengan standar kerja, kemampuan memenuhi target dan output kerja, efektivitas dan efisiensi, serta kedisiplinan dan pengelolaan waktu.

Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maupun ASN (Devitara, 2021; Mussadieq, 2022; Santoso & Widodo, 2022; Pratiwi, 2025; Riggs, 2025). Beberapa studi lain menemukan lingkungan kerja sebagai faktor yang lebih dominan (Rev, 2025; Utama, 2025), sedangkan penelitian lain menambahkan variabel stres atau motivasi sebagai mediator (YKPN, 2023; Kurniawan, 2023; Mumthaza, 2025). Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, kerangka pemikiran penelitian ini adalah bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Hipotesis yang diuji:

H1: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

H3: Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi penelitian ini terdiri dari 85 ASN di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian karena jumlah populasi yang relatif terbatas.

Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, observasi, studi dokumentasi, dan tinjauan literatur. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. **Beban Kerja (X1):** Didefinisikan sebagai tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab organisasi (Koesomowidjojo, 2021). Indikatornya meliputi: volume kerja, beban tugas, kesesuaian tugas, ketepatan target, tekanan waktu, pencapaian target, pekerjaan simultan, konsentrasi kerja, dan gangguan kerja.

2. **Lingkungan Kerja (X2):** Segala kondisi di sekitar pegawai, baik fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan kerja (Sedarmayanti, 2021). Indikatornya meliputi: suasana kerja, keselamatan kerja, kebersihan lingkungan, ketersediaan fasilitas, kualitas fasilitas, kemudahan penggunaan, hubungan interpersonal, komunikasi kerja, dan kerja sama tim.
3. **Kinerja Pegawai (Y):** Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Bernardin & Russell, 2021). Indikatornya meliputi: ketelitian kerja, kerapian kerja, standar kerja, volume kerja, produktivitas, efisiensi kerja, ketepatan waktu penyelesaian, disiplin waktu, dan manajemen waktu.

Teknik analisis data meliputi uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan koefisien determinasi. Seluruh analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 1 menyajikan karakteristik demografis dari 85 responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	56	65,90%
	Perempuan	29	34,10%
Usia	< 25 tahun	3	3,50%
	25-35 tahun	23	27,10%
	36-45 tahun	8	9,40%
	> 45 tahun	51	60,00%
Pendidikan	SMA/Sederajat	10	11,80%
	Diploma	4	4,70%
	Sarjana (S1)	48	56,50%
	Magister (S2)	23	27,10%
Masa Kerja	< 5 tahun	12	14,10%
	5-10 tahun	17	20,00%
	11-20 tahun	10	11,80%
	> 20 tahun	46	54,10%

Sumber: Data Penelitian Diolah Menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 27 (2026)

Mayoritas responden adalah laki-laki (65,9%), berusia di atas 45 tahun (60,0%), berpendidikan sarjana (56,5%), dan memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun (54,1%). Profil ini mencerminkan tenaga kerja yang matang dengan pengalaman substansial dalam pelayanan pemerintah.

Hasil Analisis Deskriptif

Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel beban kerja memperoleh total skor sebesar 3.037 dengan rata-rata 3,97, menempatkannya pada kategori tinggi (rentang 3,41-4,20). Rata-rata tertinggi (4,48) terdapat pada item "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan," yang dikategorikan sangat tinggi. Rata-rata terendah (3,35) terdapat pada "Pekerjaan yang menumpuk mengganggu alur kerja saya," yang dikategorikan sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun ASN mengalami beban kerja yang substansial, mereka tetap mampu memenuhi target pekerjaan.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja mencapai total skor sebesar 3.082 dengan rata-rata 4,03, yang masuk dalam kategori tinggi. Rata-rata tertinggi (4,33) terdapat pada "Kebersihan tempat kerja terpelihara dengan baik", sementara rata-rata terendah (3,66) terdapat pada "Sarana dan prasarana kerja tersedia dengan lengkap". Hal ini menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, meskipun lingkungan kerja mendukung pelaksanaan tugas, ketersediaan fasilitas masih memerlukan perhatian.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja memperoleh skor total sebesar 3.269 dengan nilai rata-rata 4,27, yang dikategorikan sangat tinggi (rentang 4,21-5,00). Tiga item mencapai nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,33, yaitu: "Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien," "Saya disiplin dalam mematuhi jam kerja dan tenggat waktu tugas," serta "Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik." Nilai rata-rata terendah (4,18) terdapat pada "Saya mampu menyelesaikan kuantitas pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan." Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja secara umum sangat baik, khususnya pada aspek efektivitas, kedisiplinan, dan manajemen waktu.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item instrumen dinyatakan lulus uji validitas dengan nilai r hitung melampaui r tabel (0,213) dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Pengujian reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,821 (beban kerja), 0,929 (lingkungan kerja), dan 0,959 (kinerja), yang semuanya memenuhi batas ambang 0,60, sehingga memastikan keandalan instrumen.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang mengonfirmasi bahwa distribusi residual tergolong normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance 0,997 dan nilai VIF 1,003 untuk kedua variabel independen, menandakan tidak adanya multikolinearitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi 0,894 (beban kerja) dan 0,422 (lingkungan kerja), keduanya melebihi 0,05, sehingga memastikan tidak ada heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	4.39	5.176	-	0.848	0.399
Workload (X1)	0.593	0.098	0.542	6.082	<0.001
Work Environment (X2)	0.343	0.112	0.272	3.058	0.003

Sumber: Data Penelitian Diolah Menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 27 (2026)

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 4,390 + 0,593X_1 + 0,343X_2 + e$$

Beban kerja ($\beta = 0,593$) dan lingkungan kerja ($\beta = 0,343$) keduanya menunjukkan koefisien positif, mengindikasikan bahwa peningkatan dari masing-masing variabel tersebut sejalan dengan peningkatan kinerja pegawai. Beban kerja menunjukkan koefisien yang lebih besar, mengisyaratkan pengaruh dominannya dalam model ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Beban kerja memperoleh t hitung = 6,082 dengan signifikansi < 0,001, mengonfirmasi H1 bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Lingkungan kerja memperoleh t hitung = 3,058 dengan signifikansi = 0,003, mengonfirmasi H2 bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F menghasilkan nilai F hitung = 22,189 dengan signifikansi < 0,001, yang mengonfirmasi H3 bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Ringkasan Model

Tabel 3. Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,593	0,351	0,335	3,61764

Sumber: Data Penelitian Diolah Menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 27 (2026)

Berdasarkan hasil Ringkasan Model, koefisien korelasi (R) adalah 0,593, yang menandakan korelasi moderat (cukup kuat) antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja ASN. Koefisien determinasi (R Square) adalah 0,351, yang berarti beban kerja dan lingkungan kerja menjelaskan 35,1% varians dalam kinerja pegawai negeri sipil. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,335 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan, kontribusi kedua variabel independen tersebut adalah sebesar 33,5%, sedangkan sisa varians lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar cakupan penelitian.

Koefisien Determinasi

Nilai R Square sebesar 0,351 menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja mampu memengaruhi kinerja ASN sebesar 35,1%. Sisanya 64,9% tidak diuji atau dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian, seperti motivasi, disiplin, efektivitas organisasi, serta iklim organisasi.

Pembahasan

Temuan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sejalan dengan konsep dalam teori JD-R yang mengasumsikan bahwa tuntutan kerja dapat memberikan insentif kerja. Koesomowidjojo (2021) meyakinkan bahwa manajemen beban kerja yang seimbang dapat mempertahankan kinerja dan motivasi individu. Korelasi positif ini membuktikan bahwa meskipun beban kerja di institusi ini relatif tinggi, ASN mempertahankan kapasitas mereka dalam menjalankan tanggung jawab manajerial yang menunjukkan akuntabilitas secara profesional.

Signifikansi dari lingkungan kerja yang positif dan menguatkan juga tercermin dari pendapat Nguyen (2022) yang berargumen bahwa iklim atau lingkungan organisasi yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selaras dengan hal itu, Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memadai dari sisi fisik maupun sosial memengaruhi terciptanya kondisi pelaksanaan tugas kerja bagi ASN. Skor rata-rata tinggi pada kebersihan dan kerja tim menjadi gambaran akan tingginya keandalan organisasi dalam mendukung lingkungan kerjanya.

Adanya variabel signifikan dan interaktif terhadap kinerja saling tercermin dari kondisi sumber daya manajemen SDM. Pernyataan di atas terbukti pada JD-R bahwa kerangka kinerja memfasilitasi setiap bentuk penguasaan tuntutan pekerjaan manajer (Bakker & Demerouti, 2022). Oleh karenanya, jika dipasangkan dengan dukungan logistik lingkungan, pegawai ASN dapat menjamin perolehan kinerja tinggi dalam penentuan tugas maupun pelaksanaannya.

Keseluruhan hasil uji sejalan dengan hasil yang diuji dan dirilis oleh Devitara (2021), Santoso dan Widodo (2022), serta Mussadieg (2022) di mana semua peneliti mencatatkan nilai beban kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh baik maupun signifikan terhadap pergerakan kinerja pegawai institusi di sektor layanan publik.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini mendemonstrasikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung, secara parsial (terpisah) maupun simultan (bersama-sama). Kondisi beban kerja, lingkungan kerja, serta kinerja semuanya berada dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi. Koefisien determinasi (R Square) mengindikasikan bahwa pengaruh dua variabel independen tersebut sebesar 35,1%.

Implikasi praktis bagi pimpinan yaitu: (1) evaluasi dan pemeriksaan sasaran kerja agar distribusi atau penjadwalan tidak memberatkan ASN; (2) melengkapi infrastruktur pendukung kinerja harian ASN; serta (3) mengoptimalkan lingkungan kerja ASN baik kebersihan, hubungan di tempat kerja, maupun komunikasi secara profesional. Penelitian di kemudian hari sebaiknya dapat memeriksa maupun

memasukkan elemen lainnya misalnya tingkat kepuasan kerja, pola pimpinan, budaya struktur lembaga agar memperoleh gambaran faktor determinan kinerja aparatur yang utuh dan akurat.

Penelitian ini pada akhirnya pun hanya berfokus menganalisis lingkungan kerja atau kondisi beban pegawai negeri sipil Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung dan karenanya tidak sepenuhnya berlaku atau digeneralisasikan pada kasus publik yang memiliki instrumen regulasi administrasi birokrasi berbeda.

Penelitian di masa depan perlu mempertimbangkan untuk menambahkan berbagai variabel tambahan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi spesifik, dan kultur organisasi yang ada demi memberikan gambaran analisis determinan dari performa staf layanan negara dan abdi masyarakat secara holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 27*(3), 273-285.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2021). *Human resource management: An experiential approach* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Devitara. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 8*(2), 123-134.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Liu, Y. (2023). The impact of workload on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management, 72*(4), 987-1003.
- Mussadieg, M. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis, 11*(2), 134-145.
- Nguyen, T. T. (2022). Workplace environment and employee performance. *Sustainability, 14*(8), 1-15.
- Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 117 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung.
- Pulakos, E. D., Hanson, R. M., Arad, S., & Moye, N. (2021). Performance management can be fixed: An on-the-job experiential learning approach for complex behavior change. *Industrial and Organizational Psychology, 14*(1-2), 51-76.
- Santoso, B., & Widodo, A. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Transportasi dan Logistik, 9*(1), 55-66.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.

- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Noe, R. A. ; Hollenbeck. J. R. ; Gerhart. B. Wright. P. M. (2022). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.