

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (DP3A) KOTA BANDUNG

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bandung mengalami kekurangan 77 pegawai, yang berdampak pada beban kerja berlebih serta keterbatasan fasilitas kantor. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik, sehingga diperlukan kajian untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris kontribusi beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) DP3A Kota Bandung.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yang dianalisis secara kuantitatif dengan pemberian skor pada data kualitatif. Teknik sampling sensus diterapkan pada 52 karyawan, dengan pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert yang telah lolos uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan heteroskedastisitas.

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,461, yang berarti beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan menjelaskan 46,1% variasi kinerja pegawai. Secara parsial, lingkungan kerja memberikan pengaruh dominan sebesar 41,2%, sedangkan beban kerja hanya 4,8%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja meliputi perbaikan fasilitas, tata ruang, dan komunikasi organisasi lebih efektif meningkatkan kinerja dibanding sekadar redistribusi beban kerja. Oleh karena itu, DP3A disarankan memprioritaskan pembenahan lingkungan kerja sebelum menambah jumlah pegawai agar produktivitas meningkat signifikan.

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, bagi pemerintah daerah, dapat menjadi acuan perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dan fasilitas kantor; bagi manajer SDM, memberikan pemahaman tentang distribusi beban kerja yang adil serta pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas. Secara praktis, bagi peneliti, memperluas wawasan dan pengembangan ilmu; bagi perusahaan/lembaga, menjadi pertimbangan dalam pembagian beban kerja dan penataan lingkungan kerja yang tepat.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (DP3A) OF BANDUNG CITY

The Office of Women's Empowerment and Child Protection (DP3A) of Bandung City is experiencing a shortage of 77 employees, which has an impact on excessive work load and limited office facilities. This condition has the potential to reduce the quality of public services, so a study is needed to identify the effect of workload and work environment on employee performance. This study aims to empirically examine the contribution of workload (X1) and work environment (X2) to employee performance (Y) of DP3A Bandung City.

The research method uses a qualitative approach which is analyzed quantitatively by scoring qualitative data. The census sampling technique is applied to 52 employees, with data collection through a Likert scale questionnaire that has passed the validity, reliability, normality, and heteroscedasticity tests.

The determination test results show an R^2 value of 0.461, which means that workload and work environment simultaneously explain 46.1% of the variation in employee performance. Partially, the work environment gives a dominant influence of 41.2%, while workload is only 4.8%. This finding suggests that improving the quality of the work environment including improvements in facilities, spatial layout, and organizational communication is more effective at improving performance than simply redistributing workload. Therefore, DP3A is advised to prioritize improving the work environment before increasing the number of employees so that productivity increases significantly.

The results of the study are expected to be useful theoretically and practically. Theoretically, for local governments, it can be a reference for formulating human resource management policies and office facilities; for HR managers, providing an understanding of the fair distribution of workload and the influence of the work environment on productivity. Practically, for researchers, broaden their horizons and develop knowledge; for companies/institutions, be a consideration in the distribution of workload and the proper arrangement of the work environment.

Keywords: workload, work environment, employee performance