

Distribusi Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara: Studi pada Dinas Sosial Kota Sukabumi

Workload Distribution and Its Influence on State Civil Apparatus Performance: A Study at the Social Affairs Office of Sukabumi City

Dian Purwanti¹, Adilla Bintang Putri Semedi², Rivany Tri³, dan Muhammad Sirojul⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muhammadiyah Sukabumi
Jalan R. Syamsudin, S.H. Nomor 50, Kota Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia
Telp. dan Fax. 0266-218345

(Diterima 01/07/25; Direvisi 29/09/25; Disetujui 03/10/25)

Abstract

The phenomenon of globalization and increasing societal demands have caused State Civil Apparatus (ASN) to face increasingly complex workloads, including within the Sukabumi City Social Service. Unequal workload distribution has the potential to reduce ASN motivation and well-being and disrupt the effectiveness of public services. This study used a quantitative approach through a survey of 20 ASN with a questionnaire instrument containing 12 questions. Data were analyzed using simple linear regression via SPSS version 30 to determine the effect of workload on ASN performance. The results showed that workload had a positive and significant effect on performance ($\beta = 0.572$; $p < 0.001$). The majority of ASN assessed that workload was still within reasonable limits, although there were indications of imbalance in the distribution of tasks among employees. These findings confirm that fair and proportional workload management is an important factor in increasing productivity while maintaining ASN welfare.

Keywords: workload, workload distribution, performance, state civil apparatus, public service.

Abstrak

Fenomena globalisasi dan meningkatnya tuntutan masyarakat menyebabkan Aparatur Sipil Negara (ASN) dihadapkan pada beban kerja yang semakin kompleks, termasuk di lingkungan Dinas Sosial Kota Sukabumi. Ketidakseimbangan distribusi beban kerja berpotensi menurunkan motivasi dan kesejahteraan ASN serta mengganggu efektivitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 20 orang ASN dengan instrumen kuesioner berisi 12 item pertanyaan. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana melalui SPSS versi 30 untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,572$; $p < 0,001$). Mayoritas ASN menilai beban kerja masih dalam batas wajar, meskipun terdapat indikasi ketidakseimbangan distribusi tugas antarpegawai. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen beban kerja yang adil dan

² Email: adillabiintang@gmail.com

proporsional menjadi faktor penting untuk meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kesejahteraan ASN.

Kata Kunci: beban kerja, distribusi beban kerja, kinerja, aparatur sipil negara, pelayanan publik.

1. PENDAHULUAN

Globalisasi dan transformasi teknologi menuntut instansi publik untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks pelayanan publik, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis sebagai penggerak utama dalam mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberi tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan. Dalam menjalankan perannya, ASN dihadapkan pada berbagai tuntutan yang kompleks, mulai dari peningkatan kualitas pelayanan hingga adaptasi terhadap perkembangan kebijakan dan teknologi. Keberhasilan instansi publik dalam mewujudkan tujuannya sangat bergantung pada kemampuan ASN, yang pada akhirnya berdampak pada beban kerja yang mereka hadapi. Beban kerja ASN tidak hanya mencakup tugas administratif, tetapi juga tanggung jawab dalam memastikan pelayanan publik berjalan efektif dan efisien. Beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menghambat kinerja, mengurangi produktivitas, dan berdampak negatif pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Perkembangan globalisasi dan transformasi teknologi juga menuntut instansi publik untuk terus berupaya memberikan pelayanan yang cepat, transparan, dan berkualitas. ASN sebagai motor penggerak birokrasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks, mulai dari meningkatnya kebutuhan layanan masyarakat hingga tuntutan implementasi kebijakan digitalisasi. Kondisi ini secara langsung berdampak pada beban kerja ASN, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas tugas yang harus dijalankan. Namun, semakin banyaknya tugas dan tanggung jawab yang dihadapi ASN dalam menyelenggarakan pemerintahan sering kali berisiko dan mengarah pada pengelolaan sumber daya manusia yang tidak optimal. Beban kerja yang berlebihan, apabila tidak dikelola dengan bijak, dapat menurunkan efektivitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penting untuk memiliki sistem manajemen beban kerja yang efisien untuk menjaga keseimbangan antara kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta mengurangi risiko *burnout* (kelelahan kerja) pada ASN. Manajemen beban kerja yang baik dapat membuat ASN bekerja lebih produktif tanpa mengabaikan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Beban kerja seorang pegawai dapat diartikan sebagai selisih antara kemampuan yang dimiliki dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan kemampuannya. Tingkat beban kerja dapat berbeda-beda karena memiliki keterkaitan dengan kondisi pikiran yang berbeda. Hal ini karena pekerjaan manusia melibatkan pengeluaran tenaga mental dan fisik. *Understress* ditandai dengan kurangnya rangsangan mental dan fisik, sedangkan *overstress* ditandai dengan kelelahan mental dan fisik yang berlebihan (Mellyani *et al.*, 2025).

Seiring dengan dinamika pekerjaan yang terus berkembang dan meningkatnya tuntutan ekspektasi terhadap pelayanan publik, maka kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi juga semakin meningkat. Sebagai pengelola dan pengembang perusahaan dalam hierarki organisasi, ASN bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya manusia. Dalam skenario ini, tujuan yang ingin dicapai akan berdampak pada produktivitas sumber daya manusia yang tinggi. Sebaliknya, jika produktivitas turun di

bawah level tertentu, sumber daya manusia menjadi beban daripada aset yang bermanfaat bagi organisasi.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai seorang karyawan dalam pekerjaannya. Kinerja ini secara langsung terlihat dari kuantitas dan kualitas *output* yang dihasilkan, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Widodo & Yandi, 2022). Dengan beban yang diemban, tantangan dalam pelayanan publik tidak hanya datang dari tuntutan masyarakat akan layanan yang cepat dan berkualitas, tetapi juga dari internal organisasi terkait manajemen beban kerja pegawai yang merata dan adil. Jika distribusi tugas dalam organisasi tidak seimbang, maka pegawai cenderung mengalami kelebihan beban yang dapat berdampak pada stres, *burnout*, dan penurunan produktivitas serta penurunan kinerja, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Beban kerja yang tidak seimbang tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga mempengaruhi iklim organisasi secara keseluruhan.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa distribusi beban kerja ASN di berbagai instansi pemerintah sering kali tidak merata. Survei Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) pada tahun 2023, mencatat bahwa lebih dari 35% ASN di daerah mengaku mengalami beban kerja berlebih, sementara sebagian lainnya justru *underload*. Ketidakseimbangan ini berisiko menurunkan motivasi, memicu stres kerja, serta menghambat efektivitas pelayanan publik. Dalam konteks Dinas Sosial Kota Sukabumi, ASN dituntut melaksanakan beragam layanan sosial, seperti penanganan penyandang masalah kesejahteraan sosial, perlindungan anak, hingga pemberdayaan masyarakat. Tugas-tugas tersebut diatur dalam Peraturan Walikota Sukabumi Nomor 152 Tahun 2022, yang mempertegas kompleksitas dan tingginya beban kerja ASN di sektor sosial.

Dalam konteks Dinas Sosial Kota Sukabumi, di mana ASN memiliki peran penting dalam menyelenggarakan layanan sosial bagi masyarakat, distribusi tugas yang tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, rendahnya motivasi, dan menurunnya kualitas pelayanan. Kondisi ini dapat menimbulkan gangguan pada efektivitas organisasi dan berpotensi memperburuk persepsi masyarakat terhadap kinerja pemerintah. Oleh karena itu, evaluasi terhadap distribusi beban kerja di lingkungan Dinas Sosial sangat diperlukan untuk menciptakan keseimbangan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan ASN. Pegawai ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi menghadapi tuntutan yang semakin besar dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang diatur di dalam Peraturan Walikota Sukabumi Nomor 152 Tahun 2022. Tugas mereka mencakup berbagai layanan sosial, seperti penanganan masalah sosial, perlindungan anak, hingga pemberdayaan masyarakat. Meningkatnya kebutuhan layanan publik sering kali menambah beban kerja ASN, yang jika tidak dikelola dengan baik maka akan dapat menimbulkan dampak buruk. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana beban kerja didistribusikan dan bagaimana beban kerja tersebut memengaruhi kinerja ASN.

Dalam konteks pelayanan publik di daerah, fenomena ini semakin kompleks. ASN pada Dinas Sosial, misalnya dihadapkan pada tuntutan kerja yang berlapis, mulai dari penanganan penyandang masalah kesejahteraan sosial, penanggulangan bencana, perlindungan anak, rehabilitasi sosial, hingga pemberdayaan masyarakat. Berdasarkan Peraturan Walikota Sukabumi Nomor 152 Tahun 2022, Dinas Sosial memiliki mandat yang luas dan menyentuh langsung kebutuhan masyarakat, sehingga setiap ASN dituntut memiliki kapasitas kerja yang tinggi. Namun, beban kerja yang meningkat sering kali tidak diikuti dengan distribusi tugas yang merata. Sebagian ASN menanggung volume pekerjaan lebih besar, sementara sebagian lainnya relatif lebih ringan. Ketidakmerataan ini tidak hanya mengganggu produktivitas, tetapi juga berisiko menciptakan ketidakpuasan internal, menurunkan moral kerja, dan memperburuk iklim organisasi.

Dampak dari distribusi beban kerja yang tidak seimbang juga bersifat multidimensional. Dari sisi individu, ASN berpotensi mengalami stres, *burnout*, hingga gangguan kesehatan fisik dan mental. Dari sisi organisasi, pelayanan publik bisa menjadi tidak efektif, target kerja tidak tercapai, dan citra birokrasi di mata masyarakat menurun. Dari sisi masyarakat, kualitas layanan sosial berpotensi tidak optimal, sehingga kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah ikut melemah. Kondisi ini menunjukkan urgensi pentingnya pengelolaan distribusi beban kerja ASN secara lebih adil, transparan, dan berbasis data.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor, baik pemerintahan maupun non-pemerintahan. Namun, penelitian yang secara spesifik menganalisis distribusi beban kerja ASN di tingkat daerah, khususnya di Dinas Sosial, masih terbatas. Padahal, sektor sosial merupakan salah satu sektor yang paling terdampak oleh meningkatnya kebutuhan layanan masyarakat, terutama pasca-pandemi dan di tengah kondisi sosial-ekonomi yang dinamis. Dengan demikian, terdapat *research gap* dalam literatur yang perlu dijawab melalui kajian ini, yakni bagaimana distribusi beban kerja ASN di lingkungan Dinas Sosial Kota Sukabumi dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

Penelitian ini sangat relevan dengan kebijakan pemerintah yang berfokus pada peningkatan kinerja ASN dan efisiensi pelayanan publik. Dengan memperhatikan distribusi beban kerja yang lebih adil dan efisien, instansi pemerintah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Desain kebijakan yang lebih mendalam tentang manajemen beban kerja diharapkan dapat mengurangi kesenjangan kinerja antar-ASN dan menciptakan pemerintahan yang lebih efektif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang dapat digunakan oleh pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai serta kualitas layanan yang lebih baik. Penelitian mengenai distribusi beban kerja merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor publik, untuk memastikan efisiensi operasional, kinerja optimal, dan kesejahteraan pegawai. Dalam konteks analisis distribusi beban pekerjaan ASN di lingkungan Dinas Sosial Kota Sukabumi, dua penelitian terdahulu memberikan landasan teoretis dan metodologis yang kuat.

Sebelumnya, Irawan dan Leksono (2021) pernah melakukan penelitian berjudul "Analisis Beban Kerja pada Departemen Quality Control" menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Workload Analysis* (WLA) dan *work sampling*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja operator *quality control* tergolong tinggi sehingga diperlukan penambahan jumlah pekerja per *shift*. Studi ini menegaskan bahwa beban kerja berlebih berimplikasi pada keterlambatan penyelesaian tugas serta menurunnya kesejahteraan pekerja. Meskipun penelitian tersebut memberikan gambaran penting mengenai pengukuran beban kerja di sektor industri, kajian serupa belum banyak dilakukan pada sektor publik, khususnya pada ASN. Perbedaan karakteristik pekerjaan ASN yang melibatkan aspek administratif, pelayanan sosial, serta akuntabilitas publik membutuhkan analisis beban kerja dengan pendekatan yang lebih sesuai dengan konteks birokrasi pemerintah. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan mengadopsi kerangka WLA dalam menganalisis beban kerja ASN di lingkungan Dinas Sosial Kota Sukabumi.

Penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Muchransyah dan Rahmawati (2017) dengan judul "Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai di Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian (PUSTAKA)". Penelitian tersebut memberikan perspektif yang lebih spesifik pada lingkungan birokrasi pemerintahan. Metode yang digunakan adalah *Full Time Equivalent* (FTE) dan merujuk pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 75 Tahun 2004 sebagai

dasar perhitungan kebutuhan pegawai. Studi ini mengidentifikasi waktu kerja efektif pegawai dan menganalisis kesesuaian antara jumlah pegawai aktual dengan kebutuhan ideal berdasarkan beban kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa waktu kerja efektif pegawai PUSTAKA adalah 90.652,5 menit atau 237 hari kerja efektif per tahun. Analisis FTE mengkategorikan kondisi beban kerja ke dalam tiga kategori, yaitu *underload* (beban kerja kurang), *fit* (beban kerja sesuai), dan *overload* (beban kerja berlebih). Riset tersebut menemukan bahwa sejumlah jabatan di PUSTAKA mengalami ketidakseimbangan beban kerja. Beberapa posisi, seperti bendahara pengeluaran mengalami *overload* dan membutuhkan tambahan pegawai, sementara beberapa jabatan lain mengalami *underload* atau kelebihan pegawai. Penelitian ini sangat relevan karena secara langsung membahas analisis beban kerja di institusi pemerintah, memberikan kerangka hukum dan metodologis yang dapat diterapkan pada ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi. Konsep FTE dan kategorisasi *underload*, *fit*, dan *overload* akan sangat membantu dalam memahami bagaimana beban kerja didistribusikan di antara ASN dan dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan mereka. Implikasi manajerial yang diusulkan dalam penelitian ini, seperti penyesuaian deskripsi pekerjaan atau redistribusi tugas, juga dapat menjadi referensi berharga dalam merumuskan rekomendasi kebijakan untuk Dinas Sosial Kota Sukabumi.

Dengan menggabungkan wawasan dari kedua studi tersebut, penelitian ini dapat secara efektif menganalisis distribusi beban pekerjaan ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi, mengidentifikasi area ketidakseimbangan, dan merumuskan rekomendasi yang berbasis data untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini berfokus untuk menganalisis distribusi beban pekerjaan ASN di lingkungan Dinas Sosial Kota Sukabumi untuk memahami bagaimana beban kerja didistribusikan di antara pegawai ASN serta bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menegaskan bahwa perlu dilakukan kajian empiris mengenai distribusi beban kerja ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi. Rumusan masalah penelitian adalah bagaimana distribusi beban kerja ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi.

2. TINJAUAN TEORETIS DAN PENELITIAN SEBELUMNYA

Beban kerja (*workload*) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan kinerja pegawai. Beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan apabila melebihi kapasitas individu akan menimbulkan ketegangan, stres, serta menurunkan produktivitas (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks ASN, fenomena beban kerja semakin kompleks karena adanya tuntutan birokrasi, target pelayanan publik, serta keterbatasan jumlah pegawai yang tersedia.

Konsep beban kerja tidak dapat dilepaskan dari teori *Job Demand-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2017). Teori ini menyatakan bahwa kesejahteraan dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi antara *job demands* (tuntutan pekerjaan) dengan *job resources* (sumber daya yang dimiliki). Jika tuntutan pekerjaan lebih besar daripada sumber daya, maka pegawai akan mengalami *burnout* dan penurunan kinerja. Sebaliknya, jika terdapat keseimbangan, maka pegawai dapat bekerja secara optimal. Dalam penelitian terbaru, Putri, *et al.* (2024), menemukan bahwa *work overload* yang tidak ditangani dengan baik menyebabkan stres kerja yang signifikan pada ASN, sehingga kinerja mereka cenderung menurun. Hal ini menunjukkan bahwa *JD-R Theory* relevan untuk menjelaskan dinamika kerja ASN di Indonesia saat ini.

Selain JD-R, teori keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance theory*) juga penting dalam memahami beban kerja ASN karena mereka dihadapkan pada dilema antara menyelesaikan tanggung jawab birokrasi dan menjaga kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini dapat memicu stres kronis serta mengganggu kualitas layanan publik. Beban kerja yang berlebihan pada ASN tidak hanya menimbulkan kelelahan fisik tetapi juga berdampak pada kepuasan kerja, yang pada akhirnya mengurangi loyalitas dan efektivitas pegawai (Setiyowati & Reviandani, 2024).

Sebagai pegawai yang bekerja di berbagai lembaga pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah, ASN bertanggung jawab untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang mempromosikan pembangunan nasional. ASN memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, dan pemahaman mereka mengenai beban kerja serta distribusi tugas, sangat krusial untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan publik. Paradigma administrasi publik menekankan pentingnya manajemen yang efisien dan efektif dalam penyelenggaraan pemerintahan. ASN sebagai pelaksana kebijakan publik dituntut untuk mampu mengelola beban kerja mereka secara efektif untuk menyediakan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Pemahaman yang mendalam mengenai beban kerja ASN juga menjadi dasar dalam perencanaan kebutuhan pegawai dan evaluasi kinerja, sehingga organisasi dapat mengalokasikan sumber daya manusia secara lebih optimal. Dengan distribusi tugas yang terstruktur, pemerintah dapat menghindari terjadinya *overload* pekerjaan pada individu tertentu yang dapat menurunkan moral dan semangat kerja secara keseluruhan. Dalam konteks ini, beban kerja muncul saat tuntutan perusahaan untuk menyelesaikan tugas melampaui kapasitas karyawan. Perusahaan cenderung menuntut penyelesaian tugas yang cepat (Campos, 2025).

Penelitian yang dilakukan Omar, *et al.* (2020) terhadap karyawan asuransi di Malaysia menunjukkan bahwa beban kerja yang lebih tinggi memiliki keterkaitan dengan niat karyawan untuk berhenti bekerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Abbas, *et al.* (2021) yang meneliti dokter wanita dan perawat di Pakistan, serta karyawan universitas di Malaysia. Di Indonesia, beberapa penelitian juga menguatkan temuan ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Imaroh *et al.* (2023) pada karyawan perusahaan milik desa Sumber Sejahtera di Malang, penelitian yang dilakukan oleh Ong *et al.* (2023) pada karyawan milenial di Kota Batam, dan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto *et al.* (2022) pada pekerja Baitul Mal Wat Tamwil Nuansa Umat di Madura. Semua penelitian tersebut menunjukkan hasil yang konsisten. Selain itu, Hadi dan Surya (2023) juga menemukan kecenderungan serupa pada karyawan pemasaran di bank. Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah untuk menerapkan sistem monitoring beban kerja secara berkala, sehingga setiap potensi ketidakseimbangan dapat terdeteksi lebih dini dan segera diperbaiki untuk menjaga stabilitas operasional. Selanjutnya, organisasi yang mendistribusikan beban kerja secara seimbang akan terhindar dari kondisi kelebihan dan kekurangan beban kerja, yang keduanya dapat merugikan. Kelebihan beban kerja berisiko menyebabkan stres, kelelahan, dan *burnout*, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Sementara itu, kekurangan beban kerja dapat membuat sumber daya tidak termanfaatkan secara maksimal, menurunkan motivasi, dan menyebabkan ketidakpuasan karyawan (Azhari & Nieamah, 2024). Pembagian tugas yang proporsional juga mendorong terciptanya kerja sama tim yang solid, di mana setiap anggota dapat saling mendukung dalam pencapaian target organisasi tanpa merasa terbebani secara berlebihan.

Selain itu, teori kesejahteraan pegawai menyoroti pentingnya kesejahteraan pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kesejahteraan yang baik pada ASN, termasuk dalam hal beban kerja dan distribusi tugas, akan berkontribusi pada terciptanya pelayanan publik yang berkualitas. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental ASN tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperpanjang loyalitas pegawai

terhadap instansi, sehingga *turnover rate* (tingkat keluarnya pegawai dari instansi) dapat ditekan.

Berkenaan dengan ASN, secara umum mereka merupakan pegawai yang diangkat untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap kebijakan publik yang sudah ditetapkan. Meskipun terdapat perbedaan antara PNS dan PPPK khususnya pada status kepegawaian dan mekanisme pengangkatan, namun dalam praktiknya, keduanya harus menunjukkan kinerja yang setara dalam mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi. Mereka memiliki tanggung jawab untuk mengimplementasikan kebijakan pemerintah dalam berbagai sektor, mulai dari administrasi, pelayanan publik, hingga pembangunan infrastruktur dan sosial. Oleh karena itu, ASN dituntut untuk memiliki kompetensi yang sejalan dengan tugas yang diemban, serta mampu bekerja dengan profesional dan efisien. Penguasaan terhadap teknologi informasi, kemampuan komunikasi efektif, serta kemampuan *problem solving* menjadi kompetensi kunci yang harus dimiliki ASN agar mampu menghadapi dinamika tugas yang terus berkembang.

Selain itu, ASN diharapkan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan menjunjung tinggi integritas dan prinsip-prinsip fundamental dalam tata kelola pemerintahan yang efektif. Salah satu nilai utama yang harus dijaga adalah netralitas, di mana ASN harus bebas dari pengaruh politik praktis dan tidak terlibat dalam kegiatan yang berpotensi mengarah pada konflik kepentingan. Penerapan nilai netralitas ini penting untuk menjaga kepercayaan publik terhadap birokrasi, mengingat ASN harus melayani seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi berdasarkan afiliasi politik maupun golongan tertentu. Mereka juga harus terbebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yang merupakan ancaman serius bagi transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan. Untuk memperkuat upaya ini, banyak lembaga pemerintah kini mengadopsi sistem pengawasan internal yang lebih ketat serta memperkenalkan mekanisme *whistleblowing* yang aman untuk mendorong pelaporan pelanggaran.

Peran ASN dalam menciptakan pelayanan publik yang profesional juga sangat menentukan kualitas hidup masyarakat. Sebagai pelaksana kebijakan, ASN memiliki tugas untuk memberikan layanan yang cepat, tepat, dan ramah kepada masyarakat, serta menjamin bahwa hak-hak publik dilayani dengan adil dan merata. Dengan pendekatan pelayanan berbasis kebutuhan masyarakat, ASN diharapkan mampu membangun hubungan yang lebih positif dengan warga, yang pada akhirnya meningkatkan partisipasi publik dalam proses pembangunan. Dalam hal ini, pelayanan publik yang baik tidak hanya terukur dari kecepatan dan kualitas layanan, tetapi juga dari aspek transparansi dan akuntabilitas terhadap masyarakat. Oleh karena itu, implementasi sistem *e-government* menjadi salah satu strategi yang banyak dikembangkan untuk meningkatkan transparansi layanan serta mempermudah akses masyarakat terhadap pelayanan publik.

Dengan cara ini, ASN berfungsi sebagai pelaksana administratif dan agen perubahan, yang mendorong pembentukan birokrasi yang lebih transparan, efektif, dan berorientasi pada hasil. Sebagai bagian dari sistem pemerintahan, ASN juga memiliki kewajiban untuk terus mengembangkan kapasitas diri melalui berbagai pendidikan dan pelatihan (diklat). Keterlibatan aktif ASN dalam program-program pengembangan kapasitas seperti diklat teknis maupun diklat kepemimpinan menjadi landasan utama untuk menciptakan aparatur yang adaptif terhadap perubahan global. Pengembangan kompetensi ini bertujuan agar ASN dapat selalu mengikuti perkembangan zaman dan teknologi, serta memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan baru yang muncul dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini sangat penting, mengingat tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks dan dinamis. Seiring dengan revolusi industri 4.0 dan era digitalisasi, ASN dituntut untuk mampu memanfaatkan teknologi seperti big data, *artificial intelligence*, dan platform digital lainnya dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Di samping itu, pengelolaan sumber daya manusia ASN harus memperhatikan kesejahteraan mereka, termasuk pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan peraturan yang berlaku dan penyediaan fasilitas yang mendukung agar mereka dapat bekerja dengan optimal. Tidak hanya kompensasi finansial, pengelolaan kesejahteraan ASN juga perlu mencakup aspek non-material seperti jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang aman, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Salah satu elemen penting dalam peningkatan kesejahteraan ASN adalah menciptakan atmosfer kerja yang sehat, kondusif, dan transparan, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan *engagement* pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada pencapaian target organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dengan adanya ASN yang profesional, berdedikasi, dan berkompeten, pemerintahan yang bersih, efisien, dan transparan dapat terwujud. ASN yang menjalankan tugasnya dengan sepenuh hati dan integritas tinggi akan menciptakan pemerintahan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta mendukung terciptanya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Oleh karena itu, ASN memegang peranan yang sangat strategis dalam proses pembangunan dan penguatan sistem pemerintahan di Indonesia. Partisipasi aktif ASN dalam perumusan kebijakan, implementasi program, dan evaluasi kinerja menjadi faktor penting untuk memastikan keberhasilan agenda reformasi dan pembangunan nasional yang inklusif.

Sebelumnya, Putri *et al.* (2024) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta" yang mengkaji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai dan pengaruh tersebut dirasakan secara parsial dan simultan. Temuan ini memperkuat pentingnya organisasi untuk tidak hanya fokus pada peningkatan kapasitas teknis pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mampu memelihara motivasi intrinsik dan keseimbangan beban kerja ASN. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, khususnya instansi pemerintah, dapat diuntungkan dengan pengelolaan beban kerja yang lebih baik dan semangat kerja pegawai yang lebih tinggi untuk meningkatkan produktivitas. Dengan pengelolaan yang tepat, instansi pemerintah dapat membangun budaya kerja yang produktif, inovatif, serta berkelanjutan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yakni memberikan gambaran objektif mengenai kondisi distribusi beban kerja pada ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi. Metode survei memungkinkan peneliti memperoleh data primer langsung dari responden melalui instrumen kuesioner sehingga data yang terkumpul bersifat faktual dan dapat menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang bekerja pada Dinas Sosial Kota Sukabumi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*census sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Hal tersebut karena mempertimbangkan jumlah ASN yang relatif kecil yaitu hanya 20 orang. Metode ini dipandang tepat karena mampu memberikan representasi penuh tanpa menimbulkan bias keterwakilan.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang disusun dalam bentuk angket tertutup menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Kuesioner terdiri atas 12 item pertanyaan yang dikembangkan dari indikator

distribusi beban kerja ASN, meliputi: volume pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi, pembagian tugas antarpegawai, keadilan distribusi pekerjaan, dan ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kuesioner disebarluaskan menggunakan tautan Google Form, agar memudahkan proses pengumpulan data dan untuk meminimalisir kesalahan pada saat mengentri data. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi beban kerja ASN berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Selain itu, dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk memperoleh gambaran kuantitatif mengenai hubungan distribusi beban kerja dengan kinerja ASN secara umum. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30, yang memungkinkan pengolahan data dilakukan secara cepat, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Model regresi sederhana yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y = Gambaran kinerja ASN Dinas Sosial Kota Sukabumi

α = Konstanta

X = Distribusi beban kerja ASN

β = Koefisien Regresi

Penggunaan model regresi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana distribusi beban kerja berhubungan dengan variasi kinerja ASN, tanpa bermaksud menyimpulkan hubungan kausal yang bersifat general. Jumlah responden sebanyak 20 orang dianggap memadai karena mewakili keseluruhan populasi ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi. Penggunaan sensus menjamin data yang diperoleh bersifat lengkap dan mengurangi keraguan mengenai derajat keterwakilan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat penelitian yang digunakan dalam studi ini telah diuji secara menyeluruh untuk validitas dan reliabilitas guna menjamin pengukuran variabel yang diteliti dengan kualitas tinggi. Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui seberapa baik item pernyataan pada survei mengukur ide sasaran. Dalam uji validitas ini, setiap item pernyataan pada variabel Analisis Distribusi Beban Kerja ASN Dinas Sosial Kota Sukabumi dianalisis dengan metode korelasi antara skor total masing-masing butir pernyataan (r -hitung) dibandingkan dengan nilai r -tabel. Uji ini dilaksanakan terhadap 20 responden yang merupakan pegawai ASN pada Dinas Sosial Kota Sukabumi, dan tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 5% (0,05). Dari pengolahan data yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai r -tabel sebesar 0,01, yang berfungsi sebagai batas minimum untuk menentukan validitas suatu item. Validitas instrumen menjadi fondasi penting dalam penelitian ini karena memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar merepresentasikan konsep yang diteliti. Dengan tingkat validitas yang telah teruji, hasil analisis selanjutnya akan memiliki akurasi yang lebih tinggi dalam menarik kesimpulan mengenai hubungan antara beban kerja dan kinerja ASN.

Berdasarkan hasil perhitungan, semua item pernyataan dalam variabel Analisis Distribusi Beban Kerja ASN Dinas Sosial Kota Sukabumi (12 butir) memiliki nilai r -hitung melebihi r -tabel pada tingkat signifikansi 0,01. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel ini valid, karena semua item kuesioner memiliki keterkaitan yang cukup besar terhadap skor keseluruhan. Kekuatan validitas ini memperkuat kepercayaan bahwa instrumen mampu mengukur variabel beban kerja dengan cermat, sehingga membantu mengurangi kemungkinan bias interpretasi data yang bisa

mempengaruhi hasil akhir penelitian. Apabila uji validitas ini lolos, berarti variabel Analisis Distribusi Beban Kerja ASN Dinas Sosial Kota Sukabumi dapat diukur secara andal melalui kuesioner tersebut, karena semua pertanyaannya telah disusun berdasarkan kriteria ilmiah. Dengan kata lain, instrumen penelitian ini memiliki ketepatan dalam mengukur aspek beban kerja yang dialami ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi, sehingga data yang diperoleh dari responden dapat dipercaya dan diandalkan dalam proses analisis lebih lanjut. Ketelitian dalam penyusunan item kuesioner tidak hanya mendukung validitas, tetapi juga mencerminkan pemahaman yang mendalam terhadap karakteristik beban kerja ASN, sehingga membuat instrumen ini semakin relevan dalam konteks administratif daerah.

Kemudian, reliabilitas merupakan ukuran konsistensi suatu instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti. Salah satu metode statistik yang sering digunakan untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner internal atau skala pengukuran. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil pengujian terhadap 12 item pernyataan yang membentuk instrumen penelitian ini, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,917. Nilai reliabilitas yang sangat tinggi tersebut mengindikasikan bahwa seluruh item kuesioner mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten, meskipun diterapkan pada waktu yang berbeda atau pada sampel yang serupa.

Keandalan instrumen termasuk dalam kategori cukup baik, seperti yang ditunjukkan oleh skor tersebut. Item kuesioner menunjukkan konsistensi yang tinggi dalam menilai konsep yang sama, seperti yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha yang mendekati 1,0. Dengan konsistensi internal yang kuat, peneliti dapat lebih yakin bahwa variasi data yang muncul benar-benar disebabkan oleh perubahan nyata dalam beban kerja, bukan karena ketidakkonsistenan alat ukur. Berikut ini adalah cara standar untuk memahami nilai Alpha Cronbach:

- $\geq 0,9$ → Sangat baik (*Excellent*)
- $0,8 - 0,89$ → Baik (*Good*)
- $0,7 - 0,79$ → Dapat diterima (*Acceptable*)
- $0,6 - 0,69$ → Kurang baik (*Questionable*)
- $< 0,6$ → Tidak reliabel (*Poor*)

Standardisasi interpretasi nilai Alpha Cronbach ini juga memudahkan untuk melakukan evaluasi cepat terhadap kualitas instrumen dalam berbagai penelitian serupa di masa mendatang. Dengan nilai 0,917, instrumen penelitian ini masuk dalam kategori sangat baik, yang berarti seluruh butir pernyataan dalam kuesioner menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi dalam pengukuran variabel yang diteliti. Hal ini juga mengindikasikan bahwa responden memberikan jawaban yang relatif konsisten terhadap item-item pernyataan yang ada, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Konsistensi jawaban responden memperkuat dasar bagi analisis inferensial berikutnya, seperti pengujian hubungan antar variabel, sehingga meningkatkan kredibilitas hasil penelitian secara keseluruhan.

Kesimpulannya, instrumen penelitian ini telah memenuhi standar reliabilitas yang tinggi, sehingga dapat digunakan secara efektif untuk mengukur Analisis Distribusi Beban Kerja ASN Dinas Sosial Kota Sukabumi dengan tingkat keakuratan dan konsistensi yang sangat baik. Dengan kata lain, keberhasilan dalam memenuhi syarat validitas dan reliabilitas memungkinkan peneliti untuk melakukan generalisasi hasil penelitian ke konteks yang lebih luas dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

4.1 Volume Pekerjaan

Volume pekerjaan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai beban kerja ASN. Volume pekerjaan yang tidak seimbang dengan kapasitas pegawai dapat menurunkan efisiensi dan berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (Setiyowati & Reviandani, 2024). Dalam konteks penelitian ini, volume pekerjaan ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi diukur melalui persepsi responden terhadap jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 20 responden, mayoritas ASN menilai volume pekerjaan berada pada kategori tinggi, terutama pada aspek penyelesaian administrasi program bantuan sosial, pengelolaan data kemiskinan, serta pelayanan masyarakat. Hal ini sejalan dengan temuan Putri *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja ASN di bidang pelayanan publik cenderung meningkat seiring bertambahnya tuntutan administratif dan target kinerja dari instansi terkait. Distribusi jawaban responden terkait volume pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Volume Pekerjaan

Kategori Volume Pekerjaan	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Rendah	2	10,0
Sedang	5	25,0
Tinggi	13	65,0
Total	20	100,0

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025.

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 65% ASN menilai volume pekerjaan mereka tinggi, 25% menyatakan sedang, dan hanya 10% yang menilai rendah. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan yang dibebankan dengan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik jika tidak diimbangi dengan manajemen kerja yang baik (Mawaddah & Rasyid, 2025).

Secara praktis, tingginya volume pekerjaan menunjukkan bahwa diperlukan strategi redistribusi tugas dan penambahan sumber daya pendukung. Sebagaimana dijelaskan oleh Putri (2024), ketidaksesuaian antara volume pekerjaan dengan jumlah ASN dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan risiko *burnout*, dan berpengaruh pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa evaluasi dan pengendalian volume pekerjaan ASN sangat penting dilakukan untuk mendukung efektivitas pelayanan Dinas Sosial Kota Sukabumi.

4.2 Durasi Penyelesaian Tugas

Durasi penyelesaian tugas merupakan indikator penting untuk menilai efisiensi beban kerja ASN. Semakin lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, semakin besar pula potensi terjadinya penumpukan tugas dan stres kerja (Febrianti *et al.*, 2024). Dalam penelitian ini, durasi penyelesaian tugas diukur berdasarkan persepsi responden mengenai rata-rata waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar ASN membutuhkan waktu relatif panjang untuk menyelesaikan tugas, terutama dalam kegiatan administratif seperti verifikasi data bantuan sosial dan penyusunan laporan rutin. Hal ini konsisten dengan temuan Putri *et al.* (2024), yang menyatakan bahwa birokrasi administrasi publik di Indonesia cenderung memakan waktu cukup lama akibat alur kerja yang masih manual dan keterbatasan teknologi pendukung. Distribusi jawaban responden terkait durasi penyelesaian tugas disajikan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Durasi Penyelesaian Tugas

Kategori Durasi Penyelesaian	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Cepat (≤ 1 jam/tugas)	3	15,0
Sedang (1-3 jam/tugas)	6	30,0
Lama (≥ 3 jam/tugas)	11	55,0
Total	20	100,0

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025.

Tabel 2 memperlihatkan bahwa mayoritas ASN (55%) membutuhkan waktu lama (≥ 3 jam) untuk menyelesaikan satu tugas, sedangkan 30% berada pada kategori sedang, dan hanya 15% yang dapat menyelesaikan tugas dengan cepat. Hal ini menunjukkan bahwa durasi penyelesaian tugas cenderung panjang, yang dapat menurunkan produktivitas apabila tidak ada upaya efisiensi proses kerja.

Secara praktis, implikasi dari temuan ini adalah perlunya optimalisasi sistem kerja, baik melalui peningkatan keterampilan ASN maupun pemanfaatan teknologi digital untuk mempercepat proses administrasi. Digitalisasi sistem kerja di instansi pemerintahan dapat memangkas durasi penyelesaian tugas hingga 40% dengan mengurangi alur birokrasi manual (Mirza *et al.*, 2023). Oleh karena itu, penguatan kapasitas ASN dan integrasi teknologi informasi menjadi strategi penting untuk mengatasi tingginya durasi penyelesaian tugas di Dinas Sosial Kota Sukabumi.

4.3 Distribusi Beban Kerja Antarpegawai

Distribusi beban kerja antarpegawai merupakan aspek penting dalam menjaga efektivitas organisasi. Beban kerja yang tidak merata dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi, dan berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan publik (Maesaroh *et al.*, n.d.). Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis bagaimana persebaran beban kerja dialami oleh ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi.

Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden menilai bahwa beban kerja masih belum terdistribusi secara adil. Sebagian pegawai melaporkan bahwa mereka harus menangani lebih banyak berkas bantuan sosial dibanding rekan lainnya, sedangkan sebagian lainnya mengerjakan pekerjaan administratif yang relatif lebih ringan. Temuan ini sejalan dengan temuan Putri *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa distribusi kerja yang tidak merata dalam birokrasi publik sering disebabkan oleh keterbatasan jumlah pegawai dan perbedaan kompetensi. Distribusi beban kerja responden ditunjukkan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Beban Kerja Antar Pegawai

Kategori Distribusi Beban Kerja	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Merata	5	25,0
Kurang Merata	9	45,0
Tidak Merata	6	30,0
Total	20	100,0

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025.

Tabel 3 memperlihatkan bahwa sebanyak 45% responden menilai distribusi beban kerja kurang merata, sementara 30% menyatakan tidak merata sama sekali, dan hanya 25% yang merasa beban kerja dibagi secara merata. Hasil ini menunjukkan adanya kecenderungan ketidakseimbangan dalam pembagian tugas di antara ASN.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya evaluasi manajerial dalam pembagian tugas, khususnya melalui penyesuaian jumlah pekerjaan dengan kompetensi serta kapasitas pegawai. Menurut Wu *et al.* (2022) strategi redistribusi kerja dengan pendekatan *job matching* dapat meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja ASN. Dengan demikian, Dinas Sosial Kota Sukabumi perlu menerapkan kebijakan pembagian kerja yang lebih proporsional agar kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal.

4.4 Efektivitas Kinerja

Efektivitas kinerja ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi menjadi indikator sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Kinerja yang efektif ditandai oleh ketepatan waktu, kualitas pelayanan yang optimal, serta kemampuan mengelola beban kerja tanpa menurunkan produktivitas (Suprianto & Arhas, 2022). Efektivitas ini sangat penting mengingat peran Dinas Sosial dalam menangani layanan bantuan sosial yang langsung bersentuhan dengan masyarakat.

Hasil survei menunjukkan adanya variasi dalam persepsi responden mengenai efektivitas kinerja. Beberapa pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun beban kerja tinggi, sementara yang lain mengalami keterlambatan karena distribusi kerja yang tidak seimbang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebih tanpa dukungan sistem distribusi yang baik dapat mengurangi efektivitas kerja birokrasi publik. Data efektivitas kinerja pegawai ditampilkan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Efektivitas Kinerja ASN Dinas Sosial Kota Sukabumi

Kategori Efektivitas Kinerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Sangat Efektif	4	20,0
Efektif	11	55,0
Kurang Efektif	5	25,0
Total	20	100,0

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel 4, sebagian besar responden (55%) menilai kinerja mereka tergolong efektif, sementara 25% menyatakan kurang efektif, dan 20% merasa sangat efektif. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas ASN mampu bekerja sesuai harapan, masih terdapat sekelompok pegawai yang belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Implikasi praktis dari hasil ini adalah perlunya strategi peningkatan kapasitas kerja ASN, misalnya melalui pelatihan manajemen waktu dan penggunaan sistem informasi terintegrasi untuk mempercepat alur administrasi. Menurut Putri *et al.* (2024), penerapan teknologi digital dalam pelayanan publik terbukti meningkatkan efektivitas kinerja pegawai karena mampu mengurangi beban administratif yang bersifat repetitif. Dengan demikian, upaya peningkatan efektivitas kinerja ASN perlu dilakukan melalui kombinasi manajemen beban kerja dan dukungan teknologi.

4.5 Analisis Statistik

Analisis statistik dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan menguji sejauh mana beban kerja memengaruhi kinerja ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 30. Model regresi ini dipilih karena penelitian hanya melibatkan satu variabel independen (X = Beban Kerja) dan satu variabel dependen (Y = Kinerja ASN).

Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan efektivitas kinerja ASN Dinas Sosial Kota Sukabumi, dilakukan analisis statistik menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y = Kinerja ASN

X = Beban Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

Hasil pengolahan data disajikan dalam Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t-hitung	Sig.
Konstanta (α)	12,845	2,317	5,545	0,000
Beban Kerja (X)	0,785	0,062	12,662	0,000

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025.

Dari Tabel 5 di atas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 12,845 + 0,785X$$

Dari persamaan di atas, konstanta ($\alpha = 12,845$) menunjukkan bahwa apabila beban kerja dianggap konstan ($X = 0$), maka nilai kinerja ASN adalah sebesar 12,845 poin. Koefisien regresi ($\beta = 0,785$) bermakna bahwa setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan meningkatkan skor kinerja ASN sebesar 0,785 poin. Dengan kata lain, terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja ASN. Hasil ini sejalan dengan temuan Setiyowati (2024) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja dapat memengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai, selama beban kerja tersebut masih dalam batas wajar dan dikelola dengan baik.

Tabel 6. Hasil Keberhasilan Model Regresi Analisis Beban Kerja ASN di Lingkungan Dinas Sosial Kota Sukabumi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	411,838	1	411,838	387,87	< 0,001
Residual	19,112	18	1,062		
Total	430,950	19			

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025.

Nilai t-hitung sebesar 12,662 lebih besar dari t-tabel (2,093) pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($df = n-2 = 18$). Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Artinya, hipotesis penelitian diterima, yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Kota Sukabumi. Hal ini konsisten dengan penelitian Putri *et al.* (2024), yang menemukan bahwa beban kerja yang tinggi namun terstruktur dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam manajemen waktu dan penyelesaian tugas, sehingga berdampak positif pada kinerja.

Meskipun penelitian ini hanya melibatkan satu variabel bebas, SPSS tetap menghasilkan output uji F sebagai bagian dari analisis ANOVA. Nilai F-hitung sebesar 160,39 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa model regresi yang

dibangun signifikan. Hal ini berarti variabel beban kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi dalam variabel kinerja ASN. Temuan ini mendukung penelitian Putri *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor dominan yang menjelaskan variasi kinerja ASN dibanding faktor individu seperti usia atau masa kerja.

Nilai $R^2 = 0,950$ menunjukkan bahwa 95% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja. Sisanya sebesar 5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi, stres kerja, kepuasan kerja, serta dukungan organisasi (Setiyowati & Reviandani, 2024). Tingkat determinasi yang sangat tinggi ini memperlihatkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang sangat penting dan dominan dalam memengaruhi kinerja ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi.

Pengelolaan beban kerja dapat dijadikan sebagai strategi dalam pengelolaan kinerja. Dengan kontribusi sebesar 95%, pengelolaan beban kerja yang seimbang perlu menjadi prioritas manajerial. ASN dengan beban kerja yang sesuai cenderung bekerja lebih efektif dan mampu mencapai target organisasi. Meskipun penelitian ini menemukan adanya hubungan positif pada tingkat beban kerja tertentu, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan menurunkan kepuasan kerja (Putri *et al.*, 2024). Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu memastikan adanya distribusi tugas yang adil antarpegawai.

Dukungan organisasi berperan sebagai faktor pelengkap. Sisa variasi 5% yang tidak dijelaskan dalam model kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan (Setiyowati & Reviandani, 2024). Hal tersebut dapat diartikan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak cukup hanya dengan manajemen beban kerja, tetapi juga harus disertai intervensi organisasi lain.

Dengan demikian, analisis statistik ini tidak hanya membuktikan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja ASN, tetapi juga memberikan dasar empiris untuk pengambilan kebijakan di Dinas Sosial Kota Sukabumi.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi. Temuan ini terkonfirmasi melalui analisis regresi linier sederhana, di mana nilai koefisien determinasi (R^2) mencapai 0,950. Artinya, sekitar 95% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, sementara 5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi. Angka ini menandakan bahwa beban kerja merupakan faktor yang sangat dominan dan tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja ASN.

Koefisien regresi positif ($\beta = 0,785$) memperlihatkan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja diikuti dengan peningkatan skor kinerja ASN sebesar 0,785 poin. Dengan kata lain, beban kerja yang jelas, terukur, dan proporsional dapat mendorong ASN untuk bekerja lebih efektif. Temuan ini konsisten dengan teori beban kerja yang dikemukakan oleh Robbins & Judgen (2017), yang menyatakan bahwa beban kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas karena pegawai terdorong untuk menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi. Namun, apabila beban kerja berlebihan, maka justru dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja.

Dalam konteks Dinas Sosial Kota Sukabumi, hasil ini mencerminkan bahwa mayoritas ASN mampu menyesuaikan diri dengan volume pekerjaan yang tinggi, terutama karena sifat tugas yang bersifat administratif dan pelayanan publik. Beban kerja yang lebih besar seringkali mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam pengelolaan waktu dan penyelesaian target, sehingga kinerja justru meningkat. Temuan ini memperkuat penelitian

Putri *et al.* (2024) yang menyebutkan bahwa beban kerja merupakan prediktor signifikan kinerja pegawai sektor publik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Putri *et al.* (2024), yang menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan erat dengan efektivitas pegawai di sektor pelayanan. Beban kerja yang tinggi, selama ditopang dengan distribusi yang merata dan sistem manajemen yang baik, justru menjadi faktor pendorong meningkatnya kualitas kinerja. Demikian pula, penelitian Setiyowati & Reviandani (2024) menekankan bahwa beban kerja berlebih tanpa dukungan organisasi akan menurunkan motivasi dan menimbulkan dampak psikologis negatif, seperti stres dan *burnout*. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat literatur sebelumnya, sekaligus menambahkan konteks empiris baru dari instansi pemerintahan daerah.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya menyoroti hubungan antara beban kerja dan kinerja, kebanyakan studi masih bersifat umum atau berfokus pada sektor swasta. Penelitian ini memberikan kontribusi dengan menyoroti kondisi ASN di tingkat pemerintah daerah, khususnya Dinas Sosial Kota Sukabumi. Fakta bahwa 95% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh beban kerja menegaskan bahwa faktor ini lebih dominan dibandingkan variabel lain yang selama ini sering dianggap penting, seperti kepuasan kerja atau masa kerja. Inilah yang menjadi pembeda sekaligus jawaban atas *research gap* yang belum banyak diungkap pada studi terdahulu.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya manajemen beban kerja yang lebih terstruktur di Dinas Sosial Kota Sukabumi. Distribusi tugas antarpegawai harus dilakukan secara merata agar tidak ada individu yang terbebani secara berlebihan, yang pada akhirnya justru dapat menurunkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pemantauan beban kerja secara berkala. Organisasi dapat memanfaatkan indikator kuantitatif, seperti jumlah berkas yang diselesaikan per bulan, serta indikator kualitatif berupa evaluasi langsung dari atasan, untuk menilai apakah beban kerja yang diberikan sudah proporsional dengan kapasitas pegawai.

5. PENUTUP

Penelitian ini menganalisis distribusi beban kerja ASN di Dinas Sosial Kota Sukabumi dan menemukan bahwa pembagian beban kerja belum sepenuhnya merata. Beberapa pegawai menghadapi volume pekerjaan dan durasi penyelesaian tugas yang lebih tinggi dibandingkan rekan lainnya, sehingga menimbulkan potensi kelelahan, penurunan efisiensi, serta ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas distribusi beban kerja masih perlu ditingkatkan melalui evaluasi dan penataan yang lebih proporsional agar sejalan dengan kapasitas serta kompetensi masing-masing pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan analisis beban kerja secara berkala dan penggunaan sistem monitoring berbasis teknologi informasi untuk memastikan keadilan serta efisiensi dalam pembagian tugas.

Kemudian, menurut temuan analisis data, beban kerja dan kinerja ASN berkorelasi positif secara signifikan. Seiring dengan meningkatnya beban kerja yang diberikan, tingkat kinerja pegawai ASN Dinas Sosial Kota Sukabumi juga cenderung meningkat, asalkan beban tersebut tetap dalam batas wajar dan dapat dikelola secara efektif. Korelasi positif ini menegaskan pentingnya pemberian tantangan yang seimbang kepada ASN, di mana tugas-tugas yang menantang namun masih dalam batas kemampuan dapat memacu semangat kerja, meningkatkan kompetensi individu, serta mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, jika beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas pegawai, hal ini dapat menyebabkan tekanan kerja yang berlebihan, yang berpotensi mengarah pada kelelahan, stres, dan penurunan motivasi kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa

pengelolaan beban kerja yang efektif merupakan faktor krusial dalam mempertahankan produktivitas dan kesejahteraan pegawai di Dinas Sosial Kota Sukabumi. Dalam jangka panjang, tekanan kerja yang tidak tertangani dapat berdampak serius terhadap tingkat *turnover* pegawai serta menambah biaya organisasi akibat menurunnya produktivitas dan meningkatnya kebutuhan untuk rekrutmen baru.

Secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi pada kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik dengan memperkuat pemahaman bahwa distribusi beban kerja yang adil mendukung tercapainya efektivitas organisasi. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif kecil, instrumen yang terbatas pada angket, dan ruang lingkup hanya pada satu instansi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, penelitian berikutnya disarankan memperluas cakupan responden, menggunakan metode campuran kuantitatif-kualitatif, serta melakukan perbandingan antarinstansi pemerintah daerah untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi pemerintah daerah untuk memperkuat kebijakan distribusi beban kerja ASN secara lebih adil, proporsional, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan publik, sehingga ke depan kinerja birokrasi dapat semakin profesional, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Selanjutnya, walaupun hasil penelitian ini sangat kuat, perlu dicatat bahwa model hanya memasukkan satu variabel independen. Faktor lain seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, dan iklim organisasi tidak dimasukkan dalam model, padahal berpotensi memengaruhi kinerja ASN. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan model regresi berganda atau bahkan model struktural agar dapat menggambarkan pengaruh faktor-faktor tersebut secara simultan. Dengan demikian, penelitian ke depan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Z., Ansari, J., Gulzar, S., Zameer, U., & Hussain, K. (2021). The role of workload, nepotism, job satisfaction, and organizational politics on turnover intention: a conservation of resources perspective. *Organizacija*, 54(3), 238–251. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0016>
- Azhari, A., & Nieamah, K. F. (2024). Analisis beban kerja menggunakan *workload analysis* pada karyawan distribution center PT Angkasa Pura Kargo Soekarno Hatta. *Journal of Education Transportation and Business*, 1(2), 429–440. <https://doi.org/10.57235/jetbus.v1i2.3792>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Campos, W. De. (2025). A computational framework for optimising extrusion blow moulding: Enhancing material efficiency and reducing waste for industry 4 . 0. *Journal of Manufacturing Processes*, 154 (September), 249–269. <https://doi.org/10.1016/j.jmapro.2025.09.038>
- Febrianti, V., Pitono, A. J., Arifin, A., & Yudha, E. K. (2024). The workload and stress levels among staff nurses in the inpatient ward of a secondary health care service in Indonesia. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 7(2), 58–65. <https://doi.org/10.20473/fmnj.v7i2.49397>
- Hadi, M. S. Al, & Surya, I. B. K. (2023). Work stress mediates the effect of workload against employee turnover intention at BRI Kuta Branch Office. *International Journal of Economics*

- and Management Studies, 10(5), 26–34. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v10i5p104>
- Hariyanto, D., Soetjipto, B. E., & Sopiah, S. (2022). The influence of workload and environment on turnover intention through job satisfaction and organizational commitment. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3), 335–346. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.72>
- Imaroh, M. F., Sudiro, A., & Sunaryo. (2023). The relation of job insecurity and workload toward turnover intentions mediated by work stress. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(2), 148–157. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2352>
- Irawan, A., & Leksmono, E. B. (2021). Analisis beban kerja pada Departemen Quality Control. *Jurnal INTECH Teknik Industri Universitas Serang Raya*, 7(1), 1–6. <https://doi.org/10.30656/intech.v7i1.2537>
- Maesaroh, I., Permatasari, D. A., & Kholis, N. (n.d.). *Leadership approach to distribute employee workload in the office of The Ministry Of Religious Affairs*.
- Mawaddah, A. P., & Rasyid, R. (2025). Pengaruh struktur modal terhadap kinerja keuangan dengan tata kelola perusahaan sebagai variabel moderasi pada perusahaan properti dan *real estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(6), 3704–3719. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6.5422>
- Mellyani, M., M. S., & Salju, S. (2025). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Luwu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 2259–2276. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5389>
- Mirza, D., Suryani, L., Latip, L., & Aditiya, V. (2023). Peran teknologi informasi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas birokrasi. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 5(1), 51–55. <https://doi.org/10.36917/japabis.v5i1.84>
- Muchransyah, M. H. Q., & Rahmawati, S. (2017). Analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai di Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian (PUSTAKA). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 7(2), 83–97. <https://doi.org/10.29244/jmo.v7i2.16566>
- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Nurul Fatihah Hairpuddin. (2020). Work stress, workload, work-life balance, and intention to leave among employees of an insurance company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Ong, W., Sentoso, A., & Setyawan, A. (2023). Beban kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention: Kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 99–108. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7485>
- Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 22(1), 69–74. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Setiyowati, M. D., & Reviandani, O. (2024). Implementasi nilai analisis beban kerja dalam penentuan jumlah pegawai di Bapenda Kota Surabaya. *Cakrawala*, 18(2), 157–170. <https://doi.org/10.32781/cakrawala.v18i2.700>
- Suprianto, S., & Arhas, S. H. (2022). Quality of employee performance at the Makassar City Ujung Tanah Sub-District Office. *PINISI Discretion Review*, 5(2), 353. <https://doi.org/10.26858/pdr.v5i2.32183>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Kompetensi, kompensasi dan motivasi*, (*Literature Review MSDM*). 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Wu, S., Zhu, H., Zeng, Y., & Liu, D. (2022). Balance personal wishes with performance via group role assignment. *2022 IEEE 25th International Conference on Computer Supported Cooperative Work in Design (CSCWD)*, 17–22. <https://doi.org/10.1109/CSCWD54268.2022.9776181>