



# Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin

Maulana Ilmi\*, Lita Ariani, Dicky Listin Quarta

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

**Abstrak:** Produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan juga hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di organisasi. Banyaknya tuntutan tugas tersebut maka pegawai diharapkan mampu mengoptimalkan setiap potensi yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling untuk mengumpulkan data secara offline dari 34 orang, dan analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengolah data. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah Skala Produktivitas Kerja dan Skala Beban Kerja. Penelitian menemukan bahwa beban kerja PK BAPAS Kelas 1 Banjarmasin mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja. ( $B: -0.328$ ,  $R\text{-squared}: 0.261$ ,  $F(11.307) = \text{sig} < 0.002$ ), maka pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 26.1%. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis penelitian diterima yaitu ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja PK BAPAS Kelas 1 Banjarmasin.

**Kata Kunci:** Produktivitas kerja, Beban kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2920>

\*Correspondence: Maulana Ilmi

Email: [maulanailmi70@gmail.com](mailto:maulanailmi70@gmail.com)

Received: 12-06-2024

Accepted: 10-07-2024

Published: 01-08-2024

**Abstrac:** Work productivity is a comparison between output and input and is also very important for employees in the organization. With the many demands of these tasks, employees are expected to be able to optimize every potential they have so that they can increase productivity at work. This research used a non-probability sampling method to collect data offline from 34 people, and simple linear regression analysis was used to process the data. The instruments used for data collection are the Work Productivity Scale and Workload Scale. Research found that the workload of PK BAPAS Class 1 Banjarmasin affected their productivity at work. ( $B: -0.328$ ,  $R\text{-squared}: 0.261$ ,  $F(11.307) = \text{sig} < 0.002$ ), then the effect of workload on work productivity is 26.1%. Based on these results, the research hypothesis is accepted, namely that there is an influence of workload on the work productivity of PK BAPAS Class 1 Banjarmasin.

**Keywords:** Work productivity, Workload



**Copyright:** © 2024 by the authors.

Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## Pendahuluan

BAPAS merupakan Balai Pemasarakatan atau Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Unit penyuluhan Masyarakat (PK) merupakan salah satu dari sekian banyak unit pelaksana teknis BAPAS. Unit Penyuluhan Masyarakat (PK) di bawah BAPAS melakukan teknis pelaksanaan untuk Direktorat Jenderal Pemasarakatan dan bertanggung jawab kepada Direktur Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Membantu narapidana di penjara sesuai dengan undang-undang yang relevan adalah tujuan utama PK. (Umbara dkk, 2021).

Hal tersebut sejalan dengan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor : M.01-PK.04.10 Pasal 2 (1) TAHUN 1998 tentang tugas, kewajiban dan persyaratan PK berbunyi sebagai berikut: PK mempunyai tugas melaksanakan penelitian kemasyarakatan (litmas), Litmas merupakan salah satu dokumen rahasia yang disusun oleh PK dan memuat segala data dan informasi terkait Warga Binaan Pemasarakatan (WBP). Bekerja sama dengan klien di lembaga pemasarakatan, PK menawarkan pembinaan kerja dan pengabdian kepada masyarakat, serta data dan hasil kajian kepada organisasi dan komunitas lain. Menasihati narapidana dan anak-anaknya, orang tua, atau orang tua asuh sebagai bagian dari program pendidikan pemasarakatan mereka.

PK diharapkan dapat mencapai potensi maksimalnya dan meningkatkan produktivitas tempat kerja, berkat beragamnya tugas yang harus diselesaikan. Pegawai hendaknya menjunjung tinggi produktivitas kerja yang diartikan sebagai perbandingan output terhadap input, menurut Sutrisno (2010). Produktivitas kerja sangat penting untuk operasi yang efisien dan, pada akhirnya, untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja adalah ukuran efisiensi suatu organisasi atau individu dalam mengubah sumber dayanya menjadi barang atau jasa yang nyata. (Aris dkk, 2023). Di sisi lain, Rini (2019) menemukan bahwa produktivitas tenaga kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan hasil organisasi. Oleh karena itu, semakin produktif pegawai dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut akan semakin produktif dalam mencapai kinerja yang maksimal.

BAPAS kelas 1 Banjarmasin saat ini memiliki PK berjumlah 34 orang dengan permintaan litmas dari Januari-September 2023 sebanyak 1.994 orang sehingga 1 orang PK menangani kurang lebih 55 orang klien. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu PK muda yang telah bekerja lebih dari 5 tahun di BAPAS Kelas 1 Banjarmasin, diperoleh informasi bahwa ia memiliki tugas harian melakukan bimbingan kemasyarakatan klien yang datang untuk wajib lapor di BAPAS serta melakukan litmas ke berbagai lapas dan rutan dalam lingkup kerja BAPAS. kurang lebih 3-4 kali dalam seminggu yang mencakup wilayah kerja BAPAS kelas 1 Banjarmasin, yaitu lapas Banjarmasin, lapas Karang Intan, lapas Banjarbaru, LPP, LPKA, rutan Marabahan dan Pelaihari. Subjek mengatakan bahwa letak geografis lapas dan rutan yang berjauhan menyebabkan ia cukup kesulitan dalam menjalankan tugas litmasnya tersebut. Ia diuntut untuk dapat menyelesaikan litmas anak dalam waktu 3 hari dan litmas

dewasa dalam waktu 7 hari dengan waktu tersebut subjek menjelaskan bahwa ia kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga laporan litmas yang dikerjakan terlambat tidak sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan.

Subjek juga mengatakan faktor cuaca yang memperlambat ia dalam proses penyelesaian litmas, serta terdapat beberapa keluarga dan pemerintah setempat kurang kooperatif dalam memberikan informasi sehingga dapat menunda pekerjaannya menjadi lebih lama sehingga kualitas hasil penelitian kemasyarakatan masih kurang. Selain itu permasalahan prasarana yang minim dengan banyaknya tuntutan dalam penyelesaian litmas juga menjadi salah satu kendala subjek dalam menuntaskan tugas yang harus diselesaikannya dalam waktu yang sudah ditentukan. Subjek mengatakan ia sering diberikan tugas litmas 3-4 klien yang harus dikerjakan dalam yang telah ditentukan. Sehingga waktu yang diberikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan tidak selesai dan mengganggu tugas yang lainnya.

Wawancara pada subjek 2 yaitu PK tingkat pertama menjelaskan kendala yang sama dengan subjek 1 terkait bahwa tidak cukupnya waktu dalam pengerjaan litmas anak dan dewasa, sehingga ada beberapa target yang diberikan oleh atasan tidak terlaksanakan. Kemudian juga letak geografis yang jauh, kurangnya sarana prasarana yang dapat menunjang penyelesaian tugas dengan tepat waktu. Selain itu kurang kooperatifnya keluarga dan pemerintah dalam memberikan informasi, sehingga subjek mengatakan bahwa dalam 1 bulan dapat diberikan 5-6 litmas tetapi tidak cukup waktu untuk menyelesaikan laporan litmas tersebut. Begitu juga wawancara dengan subjek 3 yakni pada PK tingkat pertama, ia mengatakan bahwa kendala dalam melakukan litmas selain jarak yang cukup jauh, kurangnya keterbukaan klien terhadap informasi yang diberikan sehingga memperlambat proses integrasi data, sehingga target yang seharusnya dapat menyelesaikan 3 hari untuk litmas anak dan 7 hari untuk litmas dewasa menjadi tertunda.

Hoonakker dkk (2011) Beban kerja dapat diartikan sebagai banyaknya pekerjaan yang diharapkan dilakukan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu, dengan memperhatikan kemampuan dan kapabilitasnya. Untuk mencapai tujuan kinerja, karyawan harus melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya oleh organisasi dan melakukannya dalam jangka waktu yang ditentukan. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beban kerja; beban kerja yang berlebihan menurunkan produktivitas, dan pekerja terpaksa mengerahkan lebih banyak upaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan (Kiolol, 2018). Beban kerja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas jika terdapat ketidaksesuaian antara jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan dan tingkat keahliannya (Nabawi, 2019).

Sebagai hasil dari peningkatan produktivitas, organisasi dapat menetapkan beban kerja yang sesuai, sehingga dapat menghasilkan tingkat output tertentu. Peraturan organisasi, perjanjian kerja bersama, atau protokol harus mengatur keputusan ini (Faridah & Sulistyowati, 2022). Terdapat korelasi antara beban kerja dan produktivitas di tempat kerja, menurut penelitian sebelumnya Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap  
<https://journal.pubmedia.id/index.php/pjp>

---

produktivitas, menurut penelitian Anjarnako dan Jahroni (2022). Baik kuantitas pekerjaan yang dilakukan maupun kualitas pekerjaan menentukan produktivitas. Beban kerja memang mempengaruhi produktivitas dalam pekerjaan, menurut Prihatmoko dkk. (2023), meskipun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Penelitian dari Carvalho dkk (2018) menemukan bahwa penurunan produktivitas terkait beban kerja di antara staf perawat di rumah sakit pendidikan yang diteliti. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Roda Mas menurut Worotikan dkk. (2023), dan badrianto dkk. (2023) menemukan bahwa karyawan itu sendiri merupakan faktor yang perlu diperhatikan guna meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Kepuasan dengan beban kerja.

Maka untuk mengetahui bagaimana produktivitas PK BAPAS Kelas 1 Banjarmasin dipengaruhi oleh beban kerja merupakan suatu hal mendesak yang memerlukan penelitian ini. Penelitian ini memberikan kontribusi pada bidang psikologi industri dan organisasi dan menawarkan wawasan berharga tentang bagaimana beban kerja mempengaruhi produktivitas di PK BAPAS kelas 1 Banjarmasin.

## Metode Penelitian

### *Desain Penelitian*

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang fokus pada analisis data dalam bentuk numerik yang dikumpulkan melalui metode pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistik (Azwar, 2019). Penelitian ini menggunakan metode korelasi yaitu suatu metode untuk mendeteksi hubungan antar variabel. (Periantalo, 2019).

### *Variabel Penelitian*

Beban kerja adalah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu yang bekerja agar tugas tersebut dapat diselesaikan tepat sesuai waktu yang ditentukan. Aspek-aspek yang digunakan untuk membuat skala beban kerja terdiri dari enam, yaitu *Mental demand* (tuntutan mental), *Physical demand* (tuntutan fisik), *Temporal demand* (tuntutan waktu), *Performance* (kinerja), *Effort* (upaya) dan *Frustration* (frustrasi). Produktivitas kerja adalah seorang karyawan yang mampu menghasilkan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam jangka waktu tertentu. Aspek-aspek yang digunakan untuk membuat skala produktivitas kerja terdiri dari tiga, yaitu kemampuan, hasil yang dicapai dan mutu.

### *Responden Penelitian*

Menurut Sugiyono (2019), populasi penelitian adalah suatu generalisasi yang mencakup subjek penelitian dengan jumlah dan karakteristik tertentu. Dari kumpulan inilah kesimpulan diambil. Konselor komunitas tingkat pertama di Ma Chen seluruhnya menjadi partisipan dalam penelitian ini. Data Bagian Kepegawaian berjumlah 34 orang yang seluruhnya merupakan PK BAPAS kelas 1 Beringin. Menurut Sugiyono (2019), sampel penelitian merupakan perwakilan populasi ditinjau dari ukuran dan karakteristiknya. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam proses pengambilan sampel penelitian ini, teknik pengambilan sampel non-probabilitas disebut metode total sampel. Penelitian ini melibatkan 34 peserta dari PK BAPAS 1 Banjarmasin.

### *Alat analisis*

Skala psikologis digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini. Skala psikometri merupakan instrumen tertulis yang digunakan untuk menilai sifat-sifat yang tidak berhubungan dengan kognisi (Azwar, 2019). Skala Produktivitas Kerja dan Skala Beban Kerja merupakan instrumen psikologis yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan skala produktivitas kerja Sutrisno (2010), dikutip Ashar (2022) menyebutkan jika dengan memasukkan tiga dimensi kemampuan, hasil yang dicapai, dan kualitas yang diambil dari Sutrisno (2010). Skala Likert digunakan sebagai model skala dalam penelitian ini. Kelima pilihan skala likert tersebut adalah sebagai berikut: sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), netral (N), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS).

Beban kerja diukur menggunakan skala penelitian yang dikembangkan oleh Hoonakker et al. (2011) dan kemudian dimodifikasi oleh Yaswir (2021). Dengan menggunakan metodologi yang diusulkan oleh Hoonakker dkk. (2011), peneliti melengkapi masing-masing enam aspek yang meliputi: tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan temporal, kinerja, usaha, dan frustrasi dengan menambahkan masing-masing dua item. Skala likert digunakan sebagai dasar model penskalaan penelitian. Sangat ringan (SR), ringan (R), sedang (S), berat (B), dan sangat berat (SB) adalah lima pilihan respon yang membentuk metode skala Likert.

### *Prosedur dan Analisis Data*

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan pada tanggal 19-27 Februari 2024 secara *offline* dengan cara peneliti membagikan skala pada PK BAPAS kelas 1 Banjarmasin secara langsung dan pengisian didampingi langsung oleh peneliti dengan menggunakan skala yang disajikan. Ada dua variabel yang digunakan beban kerja dan produktivitas kerja. Peneliti menggunakan SPSS (Statistical Program for the Social Sciences) 26 versi Windows. Peneliti hanya melakukan uji reliabilitas dan bukan uji validitas karena instrumen pengukuran sudah pernah digunakan pada penelitian sebelumnya. Karena ukuran sampel yang kecil, maka hasil yang digunakan untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrumen juga dimasukkan dalam penelitian (Akhtar, 2017).

Untuk membuat beban kerja lebih mudah dikelola, tambahkan dua item ke setiap aspek dan jalankan berbagai pengujian daya. Memastikan item dapat melakukan diskriminasi dengan baik adalah alasan dilakukannya diferensiasi item. Dengan menggunakan korelasi item-total yang dimodifikasi, item dapat dipilih berdasarkan kemampuan diskriminatifnya. Jika nilainya sama dengan atau lebih besar dari 0,300 maka item tersebut dianggap memuaskan atau diterima (Periantalo, 2015). Berdasarkan

temuan tes diskriminasi item skala beban kerja, dari 18 item pernyataan, 1 item gagal atau tidak lolos seleksi diskriminasi item. 17 item, dengan nilai  $\geq 0,300$ , dimasukkan dalam 17 item sisanya. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program for the Social Sciences) 26 for Windows menunjukkan bahwa skala kerja dengan 11 item yang mengukur produktivitas memiliki reliabilitas sebesar 0,875 dan skala kerja dengan 17 item yang mengukur produktivitas memiliki reliabilitas sebesar 0,894.

Untuk uji hipotesis ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier dasar terhadap data yang dikumpulkan. Pengujian normalitas data adalah salah satu dari banyak uji hipotesis yang harus dijalankan pada data sebelum uji regresi linier dasar dapat dilakukan. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah skor untuk variabel-variabel tersebut tersebar dan, jika ya, sejauh mana. Menurut Azwar (2019), uji Kolmogorov-Smirnov menemukan distribusi normal bila tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 dan distribusi abnormal bila tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Dalam hal ini, ditentukan apakah hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja linier dengan melakukan uji linieritas.

Peneliti menggunakan SPSS 26 for Windows untuk menguji hasil uji linearitas pada penelitian ini. Kedua variabel penelitian X dan Y dikatakan mempunyai hubungan linier jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05. (Periantalo, 2019).

## Hasil dan Diskusi

Subjek dalam penelitian ini adalah PK Bapas kelas 1 Banjarmasin. yang berpartisipasi menjadi subjek penelitian sebanyak 34 orang. Berikut adalah tabel gambaran karakteristik subjek penelitian :

**Tabel 1.** *Gambaran Umum Subjek*

<b>Karakteristik</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	9 orang
	Perempuan	25 orang
	<b>Total</b>	<b>34 orang</b>
<b>Jabatan</b>	PK Madya	5 orang
	PK Muda	7 orang
	PK Pertama	17 orang
	APK	5 orang
	<b>Total</b>	<b>34 orang</b>

Berdasarkan pada uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* sehingga mendapatkan data sebagai berikut:

**Tabel 2.** *Hasil Uji Normalitas*

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	DF	Sig.
X*Y	0,104	34	0,200

Data baik variabel X (Beban Kerja) maupun variabel Y (Produktivitas Kerja) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,220 sehingga menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 3.** Hasil Uji Linieritas

Beban Kerja*Produktivitas Kerja	Sig.
Linearity	0,007

Nilai signifikansi diperoleh sebesar  $0,007 < 0,05$  terlihat dari hasil analisis data linier. Hasilnya memenuhi uji linieritas, membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dalam pekerjaan.

Pengujian hipotesis data dalam penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier dasar. Mengkaji hubungan beban kerja dengan produktivitas pada PK BAPAS kelas 1 Banjarmasin menjadi tujuan utama penelitian ini. Dalam analisis regresi linier sederhana, dua variabel dievaluasi hubungannya satu sama lain.

**Tabel 4.** Anova

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	291,383	1	291,383	11,307	0,002
Residual	824,646	32	25,770		
Total	1116,029	33			

**Tabel 5.** Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,511 <sup>a</sup>	0,261	0,238	5,076

**Tabel 6.** Hasil Uji Coefficients

Model	Unstandardize		Standardize		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	61,196	5,593		10,941	0,000
X	-0,328	0,098	-0,511	-3,363	0,002

Berdasarkan Tabel 4 dan 5, beban kerja memberikan prediktor produktivitas kerja yang signifikan, menyumbang 26,1% varians pada produktivitas kerja ( $R^2=0,511$ ;  $F(1,33)=11,307$ ;  $sig < 0,002$ ). Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai signifikansi bagian signifikan sebesar 0,002 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai peranan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja :

$$\text{Produktivitas Kerja} = (61,196) + (-0,328) (\text{Beban Kerja})$$

Garis persamaan regresi ini menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 unit skor pada variabel beban kerja, maka akan menurunkan skor produktivitas kerja.

Mengetahui pengaruh beban kerja PK BAPAS Kelas I Banjarmasin terhadap produktivitas kerjanya menjadi tujuan utama penelitian ini. Hipotesis peneliti dalam penelitian ini didukung oleh hasil pengolahan data dengan menggunakan uji statistik seperti uji normalitas, linieritas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan adanya kecenderungan negatif antara kedua variabel. Artinya, variabel beban kerja yang lebih tinggi akan menyebabkan produktivitas yang lebih rendah, dan variabel beban kerja yang lebih rendah akan menyebabkan produktivitas yang lebih tinggi.

### Diskusi

Uji regresi linier dasar membenarkan hipotesis nol yang menyatakan bahwa beban kerja memang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai PK BAPAS Kelas I Banjarmasin. Penelitian sebelumnya oleh Manoppo dkk. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga hal ini masuk akal. Triyadin dan Yusuf (2021) menambah semakin banyak bukti yang menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas dalam pekerjaan. Yi (2020) menemukan bahwa beban kerja mempengaruhi produktivitas dalam pekerjaan. Sahar (2023) mengemukakan bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan pegawai menuntut fisik dan tidak fleksibel. Hal ini menunjukkan bahwa dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada pegawai. Aktivitas fisik dan mental yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas kerja pada karyawan (Ayumi, 2016).

Berdasarkan pendapat Prihatmoko dkk (2023) Produktivitas di tempat kerja didefinisikan sebagai rasio keluaran terhadap waktu masukan, yang dipecah berdasarkan

---

jenis aktivitas. Individu, tim, atau keseluruhan organisasi semuanya dapat diukur dari produktivitas kerjanya, yang menurut Syarifah dkk. (2023), merupakan cerminan sebenarnya dari seberapa baik suatu organisasi menggunakan sumber dayanya. Organisasi harus mewaspadai permasalahan penurunan produktivitas kerja karena berdampak pada kuantitas dan kualitas organisasi. (Nugroho, 2023).

Berdasarkan pendapat Rahma dkk (2021) beban kerja adalah tujuan atau hasil pekerjaan yang harus dicapai dalam satuan waktu. Asnora (2020) menyatakan bahwa Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beban kerja. Hal ini terjadi karena tidak jarang beban kerja seorang pekerja tidak sebanding dengan kemampuannya. Permasalahan yang sering muncul dalam organisasi adalah tidak efisiennya pegawai karena beban kerja yang terlalu berat. Kebutuhan infrastruktur dan fasilitas yang menghambat kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaannya adalah penyebabnya. Beban kerja seseorang menurut Firdaus dkk. (2019), adalah jumlah dari semua hal yang harus mereka lakukan dalam pekerjaan untuk memenuhi kewajiban dan mengejar kepentingan profesional mereka. Affandi dkk. (2018) menyatakan bahwa semua organisasi harus memperhitungkan beban kerja karena berdampak pada kenyamanan dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, karyawan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaannya dan harus menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuannya (Gawron, 2008). Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugasnya disebut beban kerja. Variabel internal dan eksternal sama-sama mempunyai dampak terhadap beban kerja. (Wisudawati & Pratama, 2021).

## **Simpulan**

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pada PK BAPAS Kelas 1 Banjarmasin berdasarkan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini. Beban kerja PK BAPAS Kelas 1 Banjarmasin berpengaruh terhadap efisiensi kerja, berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana. Beban kerja mempunyai pengaruh negatif yang cukup besar terhadap produktivitas pada PK BAPAS Tingkat 1 Banjarmasin, menurut uji statistik data penelitian. Bukti mengenai hal ini berasal dari analisis regresi linier dasar yang mengungkapkan bagaimana produktivitas PK BAPAS Level 1 Banjarmasin berubah sebagai respons terhadap perubahan beban kerja. Temuan penelitian ini diyakini akan menambah apa yang telah diketahui tentang beban kerja dan produktivitas dalam pekerjaan, khususnya dalam domain psikologi organisasi dan industri. Untuk mengungkap faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi produktivitas PK BAPAS Kelas 1 Banjarmasin, peneliti selanjutnya bermaksud untuk mengkonstruksi atau memasukkan variabel tambahan. Diharapkan dapat menambah jumlah PK BAPAS Kelas 1 sehingga proses pelaksanaan tugas PK BAPAS Kelas 1 akan lebih optimal

---

## Daftar Pustaka

- Affandi, H. A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2018). *Manajemen SDM strategik: Strategi mengelola karyawan di era 4.0*. Bintang Visitama Publisher.
- Akhtar. (2017). *Semesta psikometrika. diskusi seputar try out terpakai*. Diakses pada tanggal 03 September 2017 dari <http://www.semesta-psikometrika.com/2017/09/diskusi-seputar-try-out-terpakai>.
- Anjanarko, T. S., & Jahroni, J. (2022). The effect of workload and compensation on employee productivity. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(2), 17-21.
- Aris, A. W. K. (2023). Pengaruh pengawasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian stitching di pt. Mangul jaya bekasi). *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)*, 3(1), 142-148. DOI: <http://dx.doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
- Ashar, A. I. D. (2022). *Lingkungan kerja dan kualitas pelayanan melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di bank rakyat indonesia (PERSERO) TBK Kantor cabang Panakukkang Kota Makassar* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA). DOI:[10.35965/jbm.v5i2.1919](https://doi.org/10.35965/jbm.v5i2.1919)
- Ayumi, O. dkk. (2016) Relationship of airflow limitation severity with work productivity reduction and sick leave in a Japanese working population, *International Journal of Chronic Obstructive Pulmonary Disease*, 11:, 567- 575, DOI: [10.2147/COPD.S99786](https://doi.org/10.2147/COPD.S99786)
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi* (2 Ed.). Pustaka Pelajar.
- Badrianto, Y., Kusumawati, I., & Widia, W. (2023). The influence of work competence, workload and job satisfaction on the work productivity of employees of pt. Schlemmer automotive indonesia part final inspection. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*,1(5), 612-626. DOI: <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i5.84>
- Carvalho, D. P. D., Rocha, L. P., dkk. (2018). Productivity versus workloads in the nursing working environment. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51.
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan cv.sinar utama yamaha kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*. DOI:[10.54144/jadbis.v10i4.9190](https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190)
- Ekonomi, J., Pariwisata, M., Perhotelan, D., Ismartaya, I., Yuningsih, E., Rengganis, M., Kerja, P., Kerja, M., Kerja, B., & Kerja, S. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*. DOI:[10.55606/jempper.v2i3.2108](https://doi.org/10.55606/jempper.v2i3.2108)
- Faridah, S., & Sulistyowati, P. (2022). Pengaruh motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 489-497. DOI: <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1018>
- Firdaus, R.A., Purnamasari, D.I., & Akuba, S.F. (2019). The influence of motivation, leadership and perceived workload as intervening on teacher commitment. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*. DOI:[10.26858/EST.V5I3.10847](https://doi.org/10.26858/EST.V5I3.10847)
-

- Gawron, V. J. (2008). *Human performance, workload, and situational awareness measures handbook*, Second Edition. USA: CRC Press Taylor & FrancisGroup
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28-43. DOI: <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1846>
- Hartati, O. C. T., Fathimahhayati, L. D., & Gunawan, S. (2022). Analisis pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap produktivitas karyawan PT. SLJ Global tbk Samarinda. *ARIKA*, 16(2), 83-96. DOI: <https://doi.org/10.30598/arika.2022.16.2.83>
- Hsb, M.S., & Fitriyanti', F. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Bank syariah mandiri cabang harapan raya pekanbaru. DOI: [https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3\(1\).5849](https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3(1).5849)
- Hoonakker, P., Carayon, P., et. all. (2011). Measuring workload of icu nurses with a questionnaire survey: the nasa task load index (tlx). *IIE Transactions On Healthcare Systems Engineering*, 1(2), 131-143. <https://doi.org/10.1080/19488300.2011.609524>
- Indriati, I.H., & Khasanah, A.U. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai dinas pertanahan dan tata ruang daerah istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. DOI: [10.33087/jiubj.v23i3.3887](https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.3887)
- Kiolol, C. C. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada siloam hospitals Manado (Doctoral Dissertation, Politeknik Negeri Manado).
- Lestari, A. (2022). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di balai pemasyarakatan kelas I Medan. DOI: <https://doi.org/10.31289/jsa.v1i2.1333>
- Manoppo, P. K., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan integritas terhadap produktivitas karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 773-781. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36595>
- Musdalifah, D., & Achnes, S. (2017). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja room attendant di ktm resort Batam Kepulauan Riau (Doctoral dissertation, Riau University).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nugroho, I.A. (2023). Pengaruh program fit to work terhadap produktivitas kerja pada operator alat berat di pt. Pelabuhan indonesia (persero) sub regional jawa timur. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*. DOI: [10.21111/jihoh.v7i2.8655](https://doi.org/10.21111/jihoh.v7i2.8655)
- Oktavianti, N., Nariah, N., & Astuti, A.P. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Cipta Abadi Bogor. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. DOI: [10.32493/jism.v3i2.31507](https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.31507)
- Pajow, D. A. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja di PT. Timur Laut Jaya Manado. *PHARMACON*, 5(2). DOI: <https://doi.org/10.35799/pha.5.2016.12182>

- 
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan skala psikologi: asyik, mudah & bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prihatmoko, D.A., Sadhana, K., & Widjajani, R. (2023). The influence of personnel quality and workload on work productivity. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*. DOI:[10.36349/easjebm.2023.v06i03.001](https://doi.org/10.36349/easjebm.2023.v06i03.001)
- Rahma, M.F., Khu, A., Girsang, E., & Silalahi, M. (2021). Analysis of the influence of workload and the quality of the nurse with the quality of medical services in the inpatient building B general hospital Royal Prima Medan 2019. *International Journal of Research in Medical Sciences*. DOI:[10.18203/2320-6012.ijrms20212359](https://doi.org/10.18203/2320-6012.ijrms20212359)
- Rini, I. P. (2017). Pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap kinerja waktu proyek pada bangunan bertingkat. *Jurnal Infrastruktur*, 3(2), 127-135. DOI: <https://doi.org/10.35814/infrastruktur.v3i2.715>
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 132-143. DOI: <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.229>
- Sahar, N., dkk. (2023) Exploring work productivity loss in patients with inflammatory bowel disease, *future science OA*, 9:8, DOI: [10.2144/fsoa-2022-0034](https://doi.org/10.2144/fsoa-2022-0034)
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)* (3rd Ed). Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42. DOI: <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Syarifah, Wana, Muh Ferils, and Junaeda Junaeda. (2023). Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 25. No. 3. DOI: <https://doi.org/10.30872/jfor.v25i3.13758>
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1PT Js Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84-92. DOI: [10.23917/dayasaing.v22i2.12361](https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361)
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 1, pp. 102- 107).
- Umbara, I. T., Renggong, R., & Hamid, A. H. (2020). Peran pembimbing kemasyarakatan sebagai penegak hukum dalam pencegahan pengulangan tindak pidana pada balai masyarakat kelas 1 Makassar. *Indonesian Journal of Legality of Law*, 2(2), 126-130. DOI: [10.35965/ijlf.v2i2.561](https://doi.org/10.35965/ijlf.v2i2.561)
- Wisudawati, N., & Pratama, D.A. (2021). The influence of workload and stress on employee performance in pt x palm oil mill. *International Journal of Science, Technology & Management*. DOI:[10.46729/ijstm.v2i6.374](https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i6.374)
-

- 
- Worotikan, D. A., Tumbuan, W. J., & Arie, F. V. (2023). The impact of workload, reward and work environment on employees productivity of ud. Rodamas. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 902-912. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50024>
- Yaswir, Y. W. (2021). Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (*Studi Pada Perawat Rumah Sakit UNAND*) (Doctoral dissertation, Universitas Andalas). DOI:[10.31869/ME.V7I3.2961](https://doi.org/10.31869/ME.V7I3.2961)
- Yi, S., Gong, Q., Feng, D., & Wang, H. (2020). The effect of planned breaks on worker productivity and the moderate role of workload in a manufacturing Environment. *Asian Economic and Financial Review*, 10(12), 1366. DOI: 10.18488/journal.aefr.2020.1012.1366.1383