

## **Analisis *Work Overload* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk**

Afif Satriyo Ramadhan<sup>1</sup>, Risky Dyah Kurniawati<sup>2</sup>, Fahmi Widiyanto<sup>3</sup>, Yana Syafriyana Hijri<sup>4</sup>  
<sup>1234</sup>Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Malang  
email: [afiframadhan861@gmail.com](mailto:afiframadhan861@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja berlebih (*work overload*) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk. Dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah, fenomena *work overload* menjadi isu yang signifikan karena berimplikasi pada penurunan produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan metode analisis interaktif yang mencakup kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi diakibatkan oleh tingginya volume tugas, kurangnya sumber daya manusia, lemahnya koordinasi, serta kebiasaan menunda pekerjaan. Meskipun Dinas telah menerapkan sistem e-Kinerja dan menyediakan sumber daya pendukung seperti pelatihan dan bimbingan teknis, ketimpangan distribusi tugas masih terjadi, terutama pada triwulan ketiga. Temuan ini menegaskan relevansi teori *Job Demands-Resources* (JD-R), di mana ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya memengaruhi motivasi serta performa pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya redistribusi beban kerja, peningkatan pelatihan manajemen waktu, optimalisasi sistem pemantauan kinerja, serta integrasi perencanaan program dengan analisis beban kerja aktual agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** beban kerja, kinerja pegawai, ASN, e-Kinerja

### **Abstract**

*This study aims to analyze the impact of work overload on employee performance at the Agriculture Office of Nganjuk Regency. In the context of regional government bureaucracy, work overload is a significant issue due to its implications for productivity decline and reduced work effectiveness. This research employs a qualitative approach, using data collection techniques such as in-depth interviews, direct observations, and document analysis. The data were analyzed through an interactive model comprising data condensation, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that high workloads stem from excessive task volumes, limited human resources, weak coordination, and procrastination habits. Although the office has implemented an e-Performance system and provided supportive resources such as technical training and guidance, imbalanced task distribution persists, especially during the third quarter. These findings confirm the relevance of the Job Demands-Resources (JD-R) theory, where the imbalance between job demands and available resources affects employees' motivation and performance. Practical implications highlight the need for workload redistribution, improved time management training, optimization of performance monitoring systems, and integration of program planning with actual workload analysis to sustainably enhance employee performance.*  
*Keywords: workload, employee performance, civil servants, e-Performance*

## A. Pendahuluan

Tata kelola sumber daya manusia (SDM) pemerintahan dalam sektor publik berperan krusial dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas (LAN RI, 2021). Birokrasi modern yang menuntut efisiensi, akuntabilitas, dan adaptabilitas tinggi, pengelolaan SDM tidak lagi dapat dilakukan secara konvensional, melainkan harus mengedepankan pendekatan strategis yang berbasis data dan kebutuhan organisasi. Untuk mendukung hal tersebut, terdapat tiga instrumen utama yang menjadi fondasi dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan manajemen SDM yang efektif yaitu analisis beban kerja (ABK) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 1 Tahun 2020 (KemenPAN-RB, 2020). Ketiga instrumen ini tidak hanya berfungsi sebagai alat perencanaan, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengisian jabatan, penyusunan formasi, pengukuran kinerja, hingga pengembangan karier pegawai.

*Work overload* merupakan akumulasi sejumlah aktivitas atau tugas dalam suatu organisasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, namun melebihi kapasitas individu baik dari aspek kualitas maupun kuantitas (Nurshoimah dkk 2023). Salah satu faktor penyebab terjadinya beban kerja berlebih adalah tingginya target yang ditetapkan oleh organisasi. Target yang ambisius tersebut menimbulkan tekanan kerja yang menuntut pegawai untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu yang terbatas, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

Analisis beban kerja dimaksudkan untuk menentukan jumlah pegawai yang ideal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan volume kerja aktual (Mahawati dkk 2021). Beban kerja muncul ketika tugas yang diberikan dirasa melebihi kemampuan seseorang untuk menyelesaikannya. Jika seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan bisa menyesuaikan diri, maka tugas tersebut tidak akan terasa sebagai beban (Rismawati, 2020; Tonapa & Malik, 2023). Namun, jika ia kesulitan atau tidak berhasil menyelesaikannya, maka tugas itu akan menjadi tekanan. Pada dasarnya, setiap pekerjaan membutuhkan kapasitas tertentu agar bisa dilakukan sesuai harapan. Ketika kapasitas yang dimiliki seseorang saat itu tidak sejalan dengan tuntutan pekerjaan, maka perbedaan inilah yang menimbulkan rasa berat atau beban dalam bekerja. Menurut Sulastris & Onsardi (2020) ada 4 (empat) indikator untuk mengukur beban kerja, yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai

Menggambarkan bagaimana seseorang memandang beban kerja yang harus dituntaskan dalam jangka waktu tertentu. Persepsi ini berkaitan dengan seberapa realistis dan menantang target yang ditetapkan serta seberapa besar upaya yang diperlukan untuk mencapainya.

2. Kondisi Pekerjaan

Merujuk pada pengalaman individu terhadap lingkungan kerja sehari-hari, termasuk tingkat tekanan, fleksibilitas dalam mengambil keputusan, serta kesiapan dalam

menghadapi situasi tak terduga, seperti saat harus menyelesaikan pekerjaan tambahan di luar jam kerja.

3. Penggunaan Waktu

Menjelaskan bagaimana waktu kerja dimanfaatkan secara efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas utama. Ini mencakup efisiensi dalam menjalankan pekerjaan, termasuk pengelolaan waktu siklus dan waktu standar yang telah ditentukan.

4. Standar Pekerjaan

Mengacu pada pandangan individu mengenai beban kerja yang harus dipenuhi berdasarkan standar organisasi, terutama terkait dengan jumlah dan kualitas pekerjaan yang diharapkan dalam batas waktu tertentu.

Kinerja pegawai sendiri ialah adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi seorang pegawai dalam menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Secara umum, kinerja mencakup aspek produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Penilaian kinerja pegawai penting untuk mengetahui kontribusi individu terhadap pencapaian target organisasi dan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan karier, penghargaan, atau pembinaan. Produktivitas merupakan rasio antara hasil yang dicapai (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi:

1. aspek mental (motivasi kerja, disiplin, dan etika kerja)
2. tingkat pendidikan
3. keterampilan
4. gaya kepemimpinan
5. penghasilan
6. kesejahteraan karyawan
7. jaminan sosial
8. lingkungan kerja
9. fasilitas penunjang
10. teknologi
11. kesempatan berprestasi.

Sebagai indikator kinerja pegawai instansi pelayanan publik perlu mengidentifikasi baik kelebihan maupun kelemahan, serta berbagai hambatan dan faktor pendorong yang memengaruhi kinerja. Pemahaman ini penting guna mendorong profesionalisme lembaga

dan memperbaiki kekeliruan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas. Menurut Robbins dalam Safitri (2022) ada 5 (lima) indikator kinerja pegawai, antara lain:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai harapan organisasi. Ini tidak hanya soal menyelesaikan pekerjaan, tapi juga bagaimana hasilnya terlihat rapi, dikerjakan dengan teliti, dan menunjukkan mutu yang baik. Dengan kata lain, kualitas kerja tercermin dari kerapian, ketelitian, dan hasil akhir yang dicapai.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam satu hari, serta seberapa cepat dan efektif karyawan menyelesaikannya. Dua hal yang menjadi perhatian di sini adalah kecepatan kerja dan kemampuan menyelesaikan tugas dalam jumlah yang memadai.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Karyawan yang mampu bekerja tepat waktu menunjukkan disiplin, manajemen waktu yang baik, dan kepekaan terhadap tenggat waktu yang berlaku di organisasi.

4. Efektifitas

Efektivitas merujuk pada kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya baik waktu, tenaga, maupun pengoprasionalan alat kerja secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kinerja yang efektif ditandai dengan pencapaian tujuan kerja tanpa pemborosan atau kesalahan yang tidak perlu.

5. Kemandirian

Kemandirian menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan menyelesaikan permasalahan kerja tanpa harus bergantung pada arahan langsung dari atasan. Seorang karyawan yang mandiri cenderung memiliki inisiatif, mampu mengambil keputusan sendiri, serta menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diembannya.

Bakker & Demerouti (2007) mengemukakan teori *Job Demands-Resources (JD-R)* bahwa setiap jenis pekerjaan memiliki potensi risiko tersendiri terhadap stres kerja, yang secara umum diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Tuntutan pekerjaan merujuk pada aspek-aspek pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik maupun psikologis yang berkelanjutan, sedangkan sumber daya pekerjaan mencakup berbagai elemen yang mendukung individu dalam menyelesaikan tugas, mengurangi beban kerja, dan meningkatkan pengembangan serta keterlibatan kerja.

Konsep ini menjadi relevan dalam konteks permasalahan yang terjadi di Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk, di mana fenomena *work overload* masih kerap ditemukan. Ketidakseimbangan pembagian tugas, kurangnya pelatihan yang mendukung, serta keterbatasan sumber daya organisasi mencerminkan adanya dominasi tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan dukungan memadai. Oleh karena itu, pendekatan JD-R menjadi kerangka teoritik yang tepat untuk menganalisis beban kerja berlebih dengan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk. Namun, pada praktiknya pegawai dengan *work overload* masih sering ditemui di instansi pemerintah, terutama di tingkat daerah yang cukup banyak menghadapi berbagai hambatan (Karim dkk 2020). Beberapa masalah yang sering muncul antara lain adalah pembagian beban kerja yang tidak seimbang antarpegawai, serta minimnya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Billik dkk 2023). Dampaknya, banyak ASN merasa tidak memiliki kejelasan peran atau justru terbebani dengan pekerjaan yang berlebihan, sementara ada pula yang merasa kekurangan tantangan dalam bekerja (Badan Kepegawaian Nasional, 2021). Hal ini juga terjadi di Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk, yang mengalami kondisi serupa. Meski masalah ini bukan hanya dialami oleh dinas tersebut, namun karena fokus penelitian diarahkan pada Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk, maka instansi ini dijadikan sebagai objek kajian.

**Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Tahun 2024 Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk**

Jumlah ASN	Predikat Kinerja					Capaian Kinerja Organisasi	Tribulan
	Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang		
218	64	153	1	-	-	Baik	I
218	64	153	1	-	-	Baik	II
218	10	60	131	17	-	Butuh Perbaikan	III
218	64	153	1	-	-	Baik	Iv

*Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk Tahun 2024*

Berdasarkan data kinerja tahun 2024, Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk menghadapi permasalahan dalam pemerataan kinerja pegawai, khususnya pada triwulan III yang menunjukkan adanya 17 pegawai berkinerja kurang dan 131 pegawai membutuhkan perbaikan. Hal ini menunjukkan penurunan kualitas kinerja dibanding triwulan lainnya yang didominasi predikat "Baik". Keadaan ini memungkinkan adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan ABK pegawai. Keseluruhan, meskipun mayoritas pegawai berkinerja baik, perlu perhatian serius untuk menjaga konsistensi dan peningkatan mutu kinerja. Mengingat bahwa dinas ini merupakan bagian dari struktur pemerintahan negara, maka sudah menjadi

kewajiban bagi mereka untuk bekerja secara profesional dan memberikan pelayanan publik secara optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work overload* merupakan faktor yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik di sektor publik maupun swasta. Seperti penelitian yang dilakukan Nurshoimah dkk (2023) di Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo mengungkap bahwa *work overload* dan *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sementara *work life balance* memberikan kontribusi positif. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Azizzah & Firdaus (2022) pada CV. Citra Pangan Utama, yang menunjukkan bahwa *work overload* berdampak menurunkan kinerja, sedangkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif justru berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Selanjutnya, dalam penelitian Purwanto dkk (2023) di Dinas Sosial Kota Makassar, yang menyimpulkan bahwa tingginya beban kerja secara langsung berimplikasi pada menurunnya produktivitas aparatur sipil negara. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Basri dkk (2024) di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros menunjukkan bahwa *work overload* meningkatkan tingkat stres kerja yang kemudian berdampak negatif terhadap kinerja, sementara kemampuan kerja yang memadai dapat menurunkan efek negatif tersebut. Lalu, penelitian oleh Valencia & Rinamurti (2024) di Auto2000 juga mengonfirmasi bahwa beban kerja berlebih dan stres kerja berkontribusi secara signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Surijadi & Musa (2020) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buru. Dinas ini termasuk salah satu instansi yang paling sering dikunjungi masyarakat, terutama pada periode tertentu seperti saat pendaftaran tes CPNS. Tingginya intensitas pelayanan di waktu-waktu tersebut mencerminkan beban kerja yang cukup tinggi, bahkan berpotensi menimbulkan kondisi kelebihan beban kerja (*work overload*). Apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, kondisi ini dapat berujung pada penurunan kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Hardjito dan Syekh-Yusuf (2022) turut menegaskan bahwa beban kerja yang diterima pegawai secara nyata memengaruhi tingkat kinerja mereka, seperti yang ditemukan pada pegawai SMP di bawah Dinas Pendidikan Kota Tangerang. Sementara itu, Afan dan Su'ud (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa meskipun sebagian besar pegawai (sekitar 45%) berada pada tingkat beban kerja yang normal, masih terdapat ketidakseimbangan. Sebanyak 31% pegawai mengalami beban kerja di bawah kapasitas (*underload*) dan 24% lainnya justru menghadapi beban kerja berlebih (*overload*), yang tentu memerlukan perhatian dalam manajemen SDM.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami dan menganalisis bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk. Dalam praktiknya, pegawai seringkali dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, baik dari segi kuantitas tugas maupun tekanan waktu. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas kinerja apabila tidak dikelola dengan baik. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional dapat

mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada upaya untuk melihat sejauh mana beban kerja memengaruhi pencapaian kinerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan tujuan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup: (1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk, (2) Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.

## **B. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Rachman dkk (2006) pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam realitas sosial melalui data deskriptif yang disampaikan dalam bentuk kata-kata, baik secara tertulis maupun lisan, dari individu atau kelompok yang diamati. Pendekatan ini menekankan pemahaman yang utuh terhadap suatu fenomena, dengan mempertimbangkan konteks dan pengalaman subjektif para partisipan secara menyeluruh.

### **2. Fokus Penelitian**

Penetapan fokus penelitian bertujuan untuk mengarahkan perhatian utama penelitian sekaligus membatasi ruang lingkup objek yang dikaji. Dalam penelitian kualitatif, pemilihan fokus didasarkan pada sejauh mana informasi baru dan relevan dapat diungkap dari situasi sosial yang diteliti di lapangan. Penelitian ini menggunakan teori *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan Bakker & Demerouti (2007), karena dengan teori ini mampu memberikan pemahaman yang jelas, khususnya yang menyangkut beban kerja dan kinerja pegawai.

### **3. Sumber Data**

Sumber data merupakan elemen krusial yang perlu dipertimbangkan dalam penentuan metode pengumpulan data. Data tersebut harus diperoleh dari berbagai sumber yang relevan dengan fokus penelitian, antara lain:

#### **1. Informan**

Data dikumpulkan langsung dari sumber primer yang memiliki keterkaitan langsung dengan objek penelitian, melalui wawancara mendalam. Informan kunci dalam penelitian ini meliputi pegawai pemerintah yang berkaitan dengan topik penelitian atau yang memiliki pengetahuan terkait isu yang dikaji.

#### **2. Dokumen**

Dokumen sebagai sumber data meliputi bahan-bahan tertulis yang relevan dengan objek penelitian. Sumber ini dapat berupa arsip, laporan resmi, jurnal ilmiah, maupun buku-buku yang memiliki keterkaitan substantif dengan fokus kajian.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian. Menurut Purwanza dkk (2022) studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang memanfaatkan data sekunder, yakni informasi yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel daring, arsip, dan dokumen relevan lainnya yang mendukung proses penelitian. Pemilihan teknik ini menjadi penting agar data yang diperoleh relevan dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

##### **1. Wawancara**

Wawancara adalah proses komunikasi antara dua pihak, yaitu peneliti dan responden, yang dilakukan dalam bentuk tanya jawab untuk memperoleh informasi secara mendalam. Dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara semi-terstruktur, yaitu bentuk wawancara yang bersifat fleksibel dan tidak sepenuhnya kaku, sehingga memungkinkan peneliti mengeksplorasi pandangan, pengalaman, serta ide-ide dari informan terkait isu *work overload* dan kinerja pegawai. Teknik ini dipilih untuk memperoleh data yang bersifat terbuka dan kontekstual (Sugiyono, 2001).

##### **2. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai dokumen tertulis, baik yang berasal dari instansi yang diteliti maupun sumber lainnya yang relevan. Dokumen yang dimaksud mencakup arsip, laporan resmi, peraturan-peraturan, brosur, serta sumber digital seperti informasi dari situs web. Data ini berfungsi sebagai pelengkap dan penguat terhadap temuan yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan, struktur organisasi, dan catatan kinerja.

#### **5. Instrumen Penelitian**

Pada dasarnya, kegiatan penelitian merupakan proses pengukuran yang memerlukan instrumen yang valid dan andal. Instrumen tersebut berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data yang diperlukan guna menjawab pertanyaan penelitian. Dalam konteks penelitian kualitatif ini, instrumen yang digunakan meliputi:

1. Peneliti sebagai Instrumen Utama

Dalam pendekatan kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data. Kepekaan peneliti dalam mengamati fenomena, memahami konteks sosial, serta menggali informasi dari subjek penelitian menjadi kunci utama keberhasilan proses pengumpulan data. Peneliti menggunakan seluruh pancaindra serta keterampilan interpersonal untuk menginterpretasi makna yang terkandung dalam situasi sosial yang diamati.

2. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara disusun dalam bentuk daftar pertanyaan terbuka yang bertujuan untuk memandu proses wawancara agar tetap fokus pada isu-isu yang relevan dengan tujuan penelitian. Pedoman ini memberikan arah bagi peneliti dalam menggali informasi secara mendalam dari para informan.

3. Perangkat Penunjang

Selain peneliti dan pedoman wawancara, digunakan pula perangkat bantu yang berfungsi untuk mendokumentasikan data selama proses pengumpulan di lapangan. Perangkat tersebut meliputi buku catatan, alat tulis, ponsel sebagai alat perekam audio, serta kamera untuk mendokumentasikan kejadian secara visual. Alat-alat ini mendukung ketepatan dan kelengkapan pencatatan data empiris.

### **Metode Analisis Data**

Dalam penelitian kualitatif, proses analisis data dilakukan secara simultan, yakni berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data serta dilanjutkan setelah seluruh data terkumpul dalam kurun waktu tertentu. Teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan metode interaktif, yang memungkinkan peneliti memahami secara mendalam makna di balik data yang diperoleh dari lapangan.

Menurut Sugiyono (2001) analisis data merupakan proses penyusunan dan pengorganisasian data secara sistematis, yang bersumber dari hasil wawancara, catatan lapangan, serta dokumen lain yang relevan, sehingga dapat dimengerti dan dikomunikasikan kepada pihak lain secara efektif.

Model analisis yang digunakan yang terdiri dari tiga komponen utama sebagai berikut:

1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data kasar yang diperoleh dari catatan lapangan, transkrip wawancara,

dokumen, dan sumber empiris lainnya. Proses ini memungkinkan peneliti mereduksi data dalam bentuk yang lebih terfokus sesuai dengan tujuan penelitian. Kondensasi dilakukan setelah peneliti memperoleh data awal, kemudian memilah dan mengelompokkannya agar menghasilkan tema-tema yang relevan dengan fokus kajian.

## 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Tahap ini melibatkan proses pengorganisasian informasi ke dalam bentuk visual atau naratif agar memudahkan peneliti dalam memahami konteks dan hubungan antar data. Penyajian data memungkinkan analisis lebih mendalam, karena informasi yang kompleks disusun menjadi lebih terstruktur dan komunikatif, seperti dalam bentuk matriks, bagan, atau uraian naratif.

## 3. Penarikan dan Verifikasi Kesimpulan (*Conclusion Drawing and Verification*)

Kesimpulan mulai ditarik sejak tahap awal pengumpulan data, dengan mengidentifikasi pola-pola tertentu, hubungan sebab-akibat, serta keteraturan yang muncul dari data. Proses ini berlangsung terus-menerus dan dikaji ulang untuk memastikan konsistensi dan validitas temuan. Pada akhirnya, seluruh data yang telah dikaji dianalisis secara teoritis guna menghasilkan pemahaman yang lebih jelas dan bermakna.

## C. Hasil dan pembahasan

Dalam penelitian kualitatif ini, wawancara menjadi instrumen utama untuk memperoleh data yang mendalam mengenai beban kerja (*work overload*), tuntutan pekerjaan (*job demands*), serta upaya manajemen sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pertanian. Hasil wawancara yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode analisis interaktif yang dikembangkan Sugiyono (2001). Proses analisis dimulai dari kondensasi data, yaitu mereduksi dan mengelompokkan informasi berdasarkan tema-tema utama, dilanjutkan dengan penyajian data secara naratif, dan ditutup dengan penarikan kesimpulan secara interpretatif. Dengan pendekatan ini, hasil wawancara dapat dimaknai secara utuh dan komprehensif untuk menjelaskan fenomena empiris yang terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pegawai di Dinas Pertanian mengalami beban kerja yang cukup tinggi. Kondisi ini dipicu oleh banyaknya kegiatan lintas bidang, peningkatan permintaan laporan administratif, serta keterbatasan jumlah sumber daya manusia. Selain itu, masalah internal seperti lemahnya koordinasi antarsesama pegawai, rendahnya kesadaran kolektif untuk saling membantu, kebiasaan menunda pekerjaan, dan kurangnya keterampilan dalam menentukan prioritas turut memperburuk kondisi tersebut. Meski Dinas telah memiliki SOP dan sistem perhitungan beban kerja, dalam praktiknya masih ditemukan ketidakseimbangan pembagian tugas, yang menyebabkan sebagian

pegawai harus bekerja di luar jam kerja formal untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Dinas Pertanian juga telah menyediakan sejumlah sumber daya pendukung (*job resources*) untuk membantu pegawai mengelola beban kerja. Bentuk dukungan tersebut meliputi pelatihan teknis, bimbingan teknis (bimtek), pemanfaatan teknologi informasi, serta dorongan dari atasan dan rekan kerja. Strategi pembagian tugas yang lebih merata serta peningkatan kolaborasi antarpegawai juga menjadi bagian dari solusi manajerial yang telah diterapkan. Selain itu, ruang komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan turut mendukung proses evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Evaluasi kinerja dilakukan secara triwulanan dan dijadikan dasar dalam redistribusi tugas serta perbaikan perencanaan kegiatan di waktu mendatang.

Dalam hal analisis beban kerja dan penempatan sumber daya manusia, Dinas Pertanian telah menerapkan pendekatan rasional berbasis kebutuhan *riil*. Penyusunan formasi pegawai dan pembagian tugas dilakukan berdasarkan beban kerja aktual. Analisis ini digunakan untuk menyusun rencana kerja pegawai yang lebih terukur dan bertanggung jawab. Namun demikian, ketimpangan beban kerja masih ditemukan, terutama pada Triwulan III Tahun 2024, yang menjadi titik akumulasi kegiatan tahunan. Untuk mengatasi hal ini, Dinas melakukan evaluasi ulang terhadap siklus perencanaan anggaran dan penjadwalan kegiatan, agar beban kerja dapat tersebar merata sepanjang tahun anggaran. Pengukuran kinerja pegawai dilakukan melalui sistem e-Kinerja, di mana setiap ASN wajib mengisi data aktivitas harian berdasarkan SKP tahunan, volume kerja, serta durasi waktu pelaksanaan. Kegiatan tersebut harus didukung dengan bukti fisik, seperti dokumentasi foto, dan akan diverifikasi oleh atasan masing-masing. Sistem ini tidak hanya digunakan untuk mengukur efektivitas dan ketepatan waktu kerja pegawai, tetapi juga menjadi dasar dalam penetapan Tunjangan Kinerja (TPP). Meskipun sistem e-Kinerja telah membantu menciptakan transparansi dan akuntabilitas kinerja, tantangan konsistensi kinerja antarperiode masih dirasakan, khususnya pada masa-masa beban kerja tinggi.

Dampak dari beban kerja berlebih terhadap motivasi dan efektivitas kerja juga teridentifikasi secara jelas. ASN yang mengalami overload cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Meski demikian, pemberian *reward* berupa TPP triwulanan dinilai cukup efektif dalam menjaga semangat kerja pegawai. Namun demikian, ketergantungan terhadap insentif ini tetap perlu diimbangi dengan pembenahan sistemik terhadap manajemen kerja dan penguatan kapasitas individu.

Sebagai upaya strategis ke depan, Dinas Pertanian merencanakan perbaikan sistem perencanaan kegiatan dan penyesuaian anggaran agar tidak terjadi lagi penumpukan pekerjaan pada akhir tahun. Reformulasi program dan kegiatan diarahkan agar lebih realistis, terdistribusi merata sepanjang tahun, serta sesuai dengan kapasitas pegawai dan waktu kerja yang tersedia. Strategi ini diharapkan dapat mengurangi tingkat *work overload* dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

#### **D. Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebih (*work overload*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk. Kondisi ini ditandai dengan tingginya volume tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, terbatasnya jumlah sumber daya manusia, lemahnya koordinasi antarpersonel, serta kebiasaan menunda pekerjaan dan ketidaktepatan dalam menetapkan prioritas kerja. Meskipun Dinas telah menetapkan standar operasional prosedur (SOP) dan menerapkan sistem e-kinerja sebagai alat monitoring, beban kerja tetap belum terdistribusi secara merata, terutama pada periode tertentu seperti triwulan ketiga. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam praktiknya masih terdapat ketimpangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan dukungan yang tersedia (*job resources*), sebagaimana dijelaskan dalam teori *Job Demands–Resources* (JD-R). Ketidakseimbangan ini berdampak pada penurunan produktivitas, motivasi kerja, serta efektivitas pelaksanaan tugas, meskipun insentif seperti tunjangan kinerja (TPP) secara pragmatis dapat menjaga semangat kerja pegawai dalam jangka pendek.

Implikasi teknis dari penelitian ini mengarah pada perlunya perbaikan sistem manajemen kerja secara menyeluruh. *Pertama*, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap pembagian beban kerja guna mencegah akumulasi tugas di waktu tertentu. *Kedua*, pelatihan pengelolaan waktu dan penentuan skala prioritas perlu ditingkatkan agar pegawai lebih efisien dalam bekerja. *Ketiga*, sistem e-kinerja perlu dioptimalkan dengan fitur yang memungkinkan pemantauan beban kerja secara real-time sehingga dapat dijadikan dasar redistribusi tugas yang lebih proporsional. *Keempat*, proses perencanaan program dan anggaran tahunan perlu diintegrasikan secara ketat dengan hasil analisis beban kerja aktual agar tidak terjadi ketimpangan antara kapasitas pegawai dan volume pekerjaan yang direncanakan. Implementasi langkah-langkah tersebut diharapkan dapat menurunkan tingkat *work overload* dan mendorong terciptanya lingkungan kerja birokrasi yang lebih adaptif, adil, dan produktif secara berkelanjutan.

#### **E. Daftar Pustaka**

- Afan, I., & Su'ud, M. (2021). Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Diy (Studi Kasus Jabatan Fungsional Umum). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 485–500. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.385>
- Azizzah, R. N., & Firdaus, V. (2022). Pengaruh Leadership Style, Work Environment Dan Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Citra Pangan Utama. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 470–479. <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.104>
- Badan Kepegawaian Nasional, R. I. (2021). *Laporan Kinerja Tahun 2021 Badan Kepegawaian Negara*. 12, 62. <https://e-renggar.kemkes.go.id/file2018/e-performance/1-465889-4tahunan-536.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art.

- Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.  
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Basri, A., Munizu, M., & Wahda, W. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 543–557.
- Billik, M. A. M., FoEh, E. H. . john, Niha, S. S., & Perseveranda, M. E. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 547–556.  
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1326>
- Hardjito, S., & Syekh-Yusuf, I. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus Di Seksi Kurikulum Bidang Pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang. *Ejournal.Unis.Ac.Id*, 4(2), 83–91.  
<http://www.ejournal.unis.ac.id/index.php/perspektif/article/view/3169%0Ahttp://www.ejournal.unis.ac.id/index.php/perspektif/article/view/3169/1708>
- Karim, S. R. Do, Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). Efektivitas Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsmd) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. *JS Local Government Municipal Government*, 12(2), 321–340.
- KemenPAN-RB. (2020). *Langkah Penyusunan Anjab dan ABK dalam Penentuan Jabatan*. <https://menpan.go.id/>. <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/langkah-penyusunan-anjab-dan-abk-dalam-penentuan-jabatan>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full\\_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Purwanto, A. A., Akbar, A., Natsir, U. D., Burhanuddin, & Ruma, Z. (2023). Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar. *Economic and Digital Business Review*, 5(1), 21–29.
- Purwanza, S. W., Aditya, W., Ainul, M., Yuniarti, R. R., Adrianus, K. H., Jan, S., Darwin, Atik, B., Siskha, P. S., Maya, F., Rambu, L. K. R. N., Amruddin, Gazi, S., Tati, H., Sentalia, B. T., Rento, D. P., & Rasinus. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Rachman, A., Yochanan, E., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

- RI, L. (2021). *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Penjaminan Mutu Pelatihan Aparatur Sipil Negara* (pp. 1–28).
- Rismawati, L. (2020). Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. *Yogyakarta*, 5(3), 248–253.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2507, 1–9.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Tonapa, J. F., & Malik, R. A. (2023). Penyusunan Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Pada Seksi Penanganan Fakir Miskin Pedesaan Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *ADMIT: Jurnal Administrasi Terapan*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.33509/admit.v1i1.1892>
- Valencia, A., & Rinamurti, M. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000. *JPRO: Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 5(1), 74–86.