



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 3787-3796

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Mahkamah Agung

Intan Puspita Rini, Ratih Ayu Sekarini, Wiwin, Hilma Farhani, M.Arya Dirgantara

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Jakarta

intan.puspitarini22@gmail.com, ratih@uid.ac.id, wiwin@gmail.com, hilmauniver@gmail.com, aryadirgan16@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan efektivitas organisasi, khususnya dalam lembaga peradilan yang menuntut akuntabilitas dan kualitas layanan publik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui metode survei dengan instrumen kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada 96 responden dari populasi 365 pegawai. Pengolahan data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25 untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana distribusi tugas yang proporsional meningkatkan produktivitas dan mengurangi potensi kelelahan kerja. Budaya organisasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan dengan menegaskan pentingnya nilai, norma, dan pola perilaku yang mendukung kolaborasi serta integritas. Selain itu, kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional berkontribusi kuat dalam memperkuat kualitas kinerja. Secara simultan ketiga variabel tersebut memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, dan kapasitas individu. Implikasi praktis penelitian ini mendorong perlunya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terencana melalui penataan beban kerja, penguatan internalisasi budaya organisasi, serta pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan agar kinerja administrasi peradilan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada instansi pemerintahan yang berorientasi pelayanan publik, karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada tingkat kinerja pegawainya (Mangkunegara, 2000; Sudarmanto, 2009; Rivai, 2012). Pada Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung, kinerja pegawai memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan fungsi administrasi, kepegawaian, keuangan, serta pelayanan internal lembaga. Namun, kinerja pegawai dinilai masih belum optimal, yang tercermin dari belum tercapainya sebagian target kinerja organisasi (Data internal BUA MA-RI).

Berbagai faktor memengaruhi kondisi tersebut, antara lain beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental sehingga menurunkan kualitas serta produktivitas kerja pegawai (Rolos et al., 2018; Nursiti & Aditya, 2020; Paramitadewi, 2017). Budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja, kerja sama, disiplin, serta komitmen pegawai terhadap organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018; Amanda et al., 2017; Paais & Pattiruhu, 2020). Selain itu, kompetensi pegawai yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sangat menentukan kualitas pelaksanaan tugas, namun masih dihadapkan pada keterbatasan pelatihan serta ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tuntutan jabatan (Soetrisno & Gilang, 2018; Herawati, 2019; Mulang, 2021).

Kombinasi ketiga faktor tersebut berpotensi menghambat pencapaian kinerja pegawai secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung sebagai dasar perumusan strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Kerangka Pemikiran

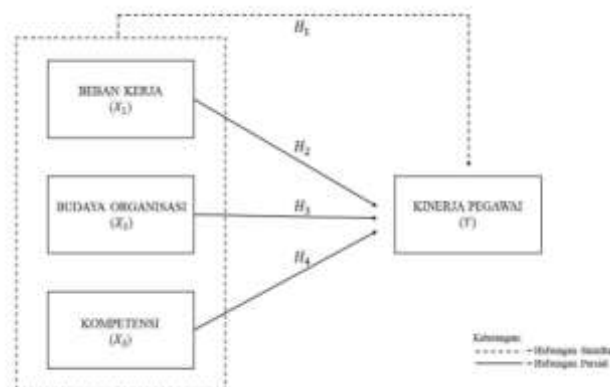
Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2000; Sudarmanto, 2009; Rivai, 2012). Pencapaian kinerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, khususnya beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi pegawai.

Beban kerja merupakan besaran tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan produktivitas kerja (Rolos et al., 2018; Paramitadewi, 2017; Nursiti & Aditya, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Fransiska & Tupti, 2020; Rohman & Ichsan, 2021; Sunarso, 2010).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk perilaku kerja anggota organisasi. Budaya yang kuat mendorong kerja sama, komitmen, serta kedisiplinan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai (Ainanur & Tirtayasa, 2018; Amanda et al., 2017; Paais & Pattiruhu, 2020).

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan. Kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas kinerja pegawai (Soetrisno & Gilang, 2018; Sudarmanto, 2009; Mulang, 2021; Herawati, 2019).

Berdasarkan konsep dan temuan empiris tersebut, maka secara teoritis beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung.



Gambar Kerangka Pemikiran

Rumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris, secara teknis, hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang di peroleh dari sampel penelitian.

Berdasarkan uraian indentifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis atau dugaan sementara yang diambil dalam penelitian ini, yaitu :

1. Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Budaya organisasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4179>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

2. Metode Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran utama penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji. Menurut Sugiyono (2017), objek penelitian adalah atribut atau nilai dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu untuk dipelajari dan dianalisis guna memperoleh kesimpulan. Objek penelitian ini adalah pegawai Badan Urusan Administrasi (BUA) Mahkamah Agung Republik Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu yang sama untuk menggambarkan hubungan antarvariabel (Sugiyono, 2017).

Tempat dan Waktu Penelitian Penelitian dilaksanakan di Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI, beralamat di Jalan Medan Merdeka Utara No. 9–13, Jakarta Pusat. Waktu Penelitian Pengumpulan data dilakukan pada Mei–Juli 2024.

Pendekatan dan Metode Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan observasi. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen (beban kerja, budaya organisasi, kompetensi) dan variabel dependen (kinerja pegawai).

Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen berupa kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan 96 responden.

2.1. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment. Item dinyatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Dengan $N = 96$ dan $\alpha = 5\%$ diperoleh $r\text{-tabel} = 0,243$ (Sugiyono, 2009). Pengolahan data dilakukan dengan SPSS.

2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha $> 0,700$ (Yamin & Kurniawan, 2009). Analisis juga menggunakan SPSS.

2.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun sesuai indikator variabel. Teknik penskalaan menggunakan Likert Summated Ratings (LRS) dengan 5 alternatif jawaban:

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat Tidak Setuju

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan responden sebanyak 96 pegawai ASN, sedangkan analisis data dilaksanakan melalui regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25.

3.1 Uji Kelayakan Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, seluruh item kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas pada seluruh variabel (beban kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan kinerja pegawai) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r\text{-hitung}$ lebih besar dari $r\text{-tabel}$ (0,243) sehingga

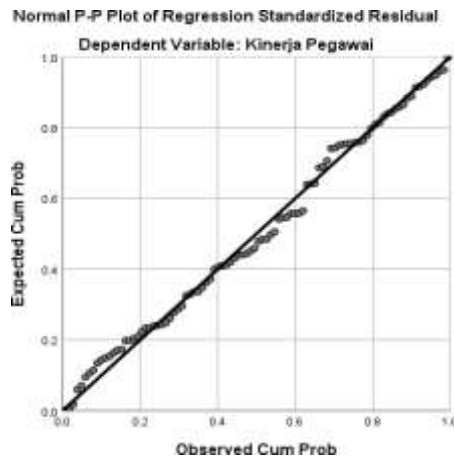
dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksud sesuai tujuan penelitian.

Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach menunjukkan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai $>0,70$, yang berarti instrumen dinyatakan reliabel atau konsisten serta layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Keandalan instrumen penting guna memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat memberikan gambaran yang stabil mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data memenuhi syarat analisis regresi linier berganda.

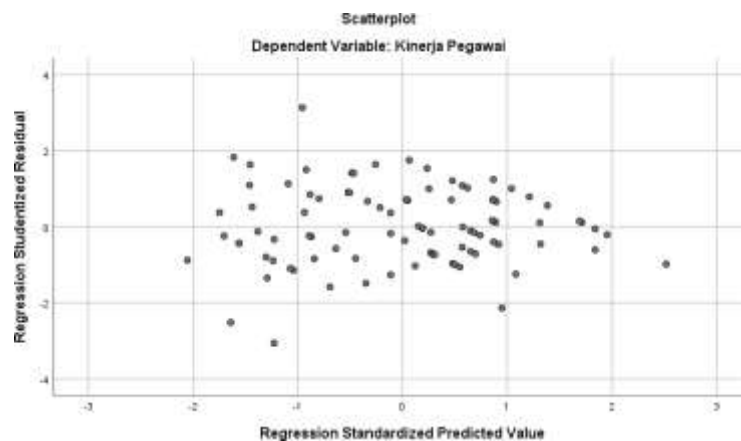
Uji Normalitas



Gambar 4. 2 P-P Plot Normalitas

Berdasarkan uji grafik Normal P-P Plot, sebaran titik residual mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas



Scatterplot Antara Nilai Prediksi dan Residual

Hasil uji scatterplot menunjukkan tidak adanya pola tertentu, titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga residual memiliki varians yang konstan.

Dengan terpenuhinya asumsi klasik tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi prasyarat dan dapat memberikan estimasi yang tidak bias.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar variasi pada variabel terikat (Kinerja Pegawai) bisa dijelaskan oleh adanya variabel bebas (Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi) atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas yang ada memengaruhi variabel terikat.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.628	1.864
a. Predictors : (Constant), Kompetensi, Beban Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X₁), budaya organisasi (X₂), dan kompetensi (X₃) memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan, ketiga variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.139	1.589		.717	.475		
	Beban Kerja	.366	.088	.321	4.170	.000	.659	1.518
	Budaya Organisasi	.280	.097	.236	2.884	.005	.583	1.716
	Kompetensi	.435	.062	.477	6.970	.000	.835	1.197
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Uji Koefisien Determinasi (R²) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel independen. Dengan demikian, kontribusi beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi cukup besar dalam menentukan naik-turunnya kinerja pegawai BUA Mahkamah Agung RI. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, kepuasan kerja, ataupun faktor lingkungan kerja.

3.3 Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	567.387	3	189.129	54.447	.000 ^b
	Residual	319.571	92	3.474		
	Total	886.958	95			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Beban Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditandai dengan nilai signifikansi $F < 0,05$. Dengan demikian:

H1 diterima

Beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi beberapa faktor secara bersamaan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa:

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	P value	Keterangan
	B	Std. Error			
(Constant)	1.139	1.589	.717	0.475	Signifikan
Beban Kerja	0.366	0.088	4.170	0.000	Signifikan
Budaya Organisasi	0.280	0.097	2.884	0.005	Signifikan
Kompetensi	0.435	0.062	6.970	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($p < 0,05$). Artinya, semakin proporsional pengaturan beban kerja yang diterima pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Beban kerja yang terlalu berat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan menciptakan kejenuhan dan menurunkan semangat kerja.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($p < 0,05$).

Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya seperti orientasi hasil, kerja sama tim, kepatuhan terhadap aturan, dan inovasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($p < 0,05$).

Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan terbukti meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja.

Dengan demikian:

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

a. Hipotesis 2

H0: Beban kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

H1: Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uji t diketahui bahwa t hitung (4.170) lebih besar daripada t tabel (1.986) dengan signifikansi $0.000 < 0.005$ artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulannya yaitu Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. H0: Budaya organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

H1: Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uji t diketahui bahwa t hitung (2.884) lebih besar daripada t tabel (1.986) dengan signifikansi $0.005 < 0.005$ artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulannya yaitu Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. H0: Kompetensi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

H1: Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uji t diketahui bahwa t hitung (6.970) lebih besar daripada t tabel (1.986) dengan signifikansi $0.005 < 0.005$ artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulannya yaitu Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.4 Diskusi Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rolos et al. (2018) dan Nursiti & Aditya (2020) yang mengemukakan bahwa beban kerja merupakan faktor utama yang menentukan tingkat produktivitas karyawan. Beban kerja yang melebihi kapasitas fisik dan mental akan menyebabkan stres kerja, kelelahan, serta penurunan konsentrasi, sehingga berdampak pada kualitas hasil kerja.

Kondisi tersebut relevan dengan realitas yang terjadi di lingkungan BUA Mahkamah Agung. Tingginya tuntutan administrasi, penyelesaian dokumen peradilan, pengelolaan kepegawaian, serta kebutuhan pelayanan internal menyebabkan sebagian pegawai harus menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas. Akibatnya, pegawai sering bekerja di luar jam kerja efektif dan menghadapi tekanan target penyelesaian pekerjaan yang tinggi.

Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan juga tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja karena dapat menurunkan motivasi dan menciptakan kejenuhan (Fransiska & Tupti, 2020). Oleh sebab itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja berbasis analisis jabatan dan distribusi tugas yang proporsional agar produktivitas pegawai dapat optimal.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung teori Ainanur & Tirtayasa (2018) serta Amanda et al. (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mampu membentuk kepribadian kerja dan sikap profesional pegawai.

Budaya organisasi yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja disiplin, bertanggung jawab, berorientasi pada hasil, serta membangun kerja sama tim. Dalam konteks BUA Mahkamah Agung, budaya pelayanan publik, kepatuhan terhadap aturan hukum, dan integritas menjadi pondasi utama kinerja aparatur.

Namun, penelitian ini juga mengindikasikan bahwa implementasi budaya organisasi belum sepenuhnya optimal, terutama terkait konsistensi penerapan nilai kerja sama, kedisiplinan waktu, dan komunikasi lintas unit. Ketidaksinkronan penerapan budaya kerja dapat menimbulkan kesenjangan perilaku antarpegawai, memicu konflik nonformal, dan menghambat koordinasi.

Oleh karena itu, diperlukan penguatan internalisasi nilai organisasi melalui pelatihan budaya kerja, keteladanan pimpinan, serta sistem evaluasi perilaku kerja yang objektif.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan pendapat Dessler (2017) dan Soetrisno & Gilang (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan individu berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja merupakan penentu keberhasilan pelaksanaan tugas.

Di lingkungan BUA Mahkamah Agung, masih terdapat pegawai dengan latar belakang pendidikan yang belum sepenuhnya selaras dengan tuntutan jabatan serta keterbatasan kesempatan mengikuti pelatihan teknis maupun pengembangan soft skill. Kondisi ini berpotensi menghambat pemahaman prosedur kerja dan efektivitas pelayanan.

Pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja lebih cepat, akurat, dan adaptif terhadap perubahan regulasi ataupun sistem digital pelayanan. Oleh karena itu, penguatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan asesmen berbasis standar jabatan menjadi faktor strategis peningkatan kinerja aparatur.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung harus dilakukan secara terpadu melalui:

Penataan ulang beban kerja berbasis analisis jabatan dan pengaturan distribusi tugas.

Penguatan budaya organisasi, terutama nilai disiplin, kerja sama, orientasi hasil, dan integritas.

Peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan teknis, pengembangan soft skills, serta sistem promosi berbasis merit.

Pendekatan terintegrasi ini menjadi fondasi penting bagi upaya peningkatan kualitas pelayanan administrasi peradilan dan reformasi birokrasi.

Penelitian ini mengkaji hubungan antara beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Setiap variabel memiliki hubungan langsung dengan kinerja serta membentuk keterkaitan yang saling memengaruhi satu sama lain dalam menciptakan tingkat kinerja pegawai yang optimal.

Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena menentukan besar kecilnya tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kemampuan fisik, mental, dan kompetensi individu. Beban kerja yang dikelola secara tepat, adil, dan proporsional mampu mendorong pegawai bekerja lebih fokus, terarah, serta termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Pada kondisi ini, pegawai memandang beban kerja bukan sebagai tekanan, melainkan tantangan yang dapat meningkatkan kemampuan problem solving, daya juang, serta produktivitas kerja. Beban kerja yang seimbang juga memungkinkan pegawai menjaga kestabilan antara tanggung jawab pekerjaan dan kesejahteraan psikologis, sehingga berdampak positif terhadap konsistensi kinerja.

Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, stres kerja, serta penurunan semangat. Pegawai yang mengalami overload pekerjaan cenderung kesulitan mengatur waktu, kurang teliti, dan mengalami kelelahan yang akhirnya menurunkan kualitas output kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi meningkatkan risiko konflik internal, absensi, serta penurunan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hubungan beban kerja terhadap kinerja bersifat langsung dan signifikan, di mana semakin tepat pengelolaan beban kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin tidak seimbang beban kerja maka semakin rendah kinerja yang dapat dicapai.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk sikap, perilaku, serta pola interaksi pegawai di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang positif—yang ditandai dengan nilai-nilai kolaborasi, komunikasi terbuka, integritas, keadilan, penghargaan terhadap prestasi, serta dukungan terhadap inovasi—menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dalam lingkungan seperti ini, pegawai merasa dihargai, diakui kontribusinya, serta memperoleh dukungan untuk berkembang. Rasa memiliki (sense of belonging) terhadap organisasi pun terbentuk, yang mendorong munculnya komitmen kerja tinggi serta motivasi intrinsik untuk berprestasi.

Budaya yang mendukung juga memperkuat hubungan antarpegawai serta antara pegawai dengan pimpinan. Komunikasi yang terbuka memudahkan koordinasi kerja, mempercepat penyelesaian masalah, dan meningkatkan kerja sama tim. Penghargaan terhadap kinerja yang baik menumbuhkan kepercayaan diri serta memacu pegawai lain untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Dengan demikian, budaya organisasi berfungsi sebagai pemicu perilaku positif yang bermuara pada peningkatan kinerja.

Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif—misalnya budaya otoriter, kurang demokratis, minim apresiasi, serta tidak memberikan ruang aspirasi pegawai—cenderung menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan penuh tekanan psikologis. Pegawai dapat kehilangan motivasi, merasa tertekan, tidak percaya diri, dan bekerja hanya sekadar memenuhi tuntutan formal pekerjaan tanpa upaya memberikan kinerja terbaik. Kondisi ini dapat menghambat kreativitas, kerja sama tim, serta inovasi. Akibatnya, kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, hubungan budaya organisasi dengan kinerja bersifat positif dan signifikan, di mana semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi pegawai merupakan faktor fundamental yang menentukan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, sikap kerja, serta kapasitas pemecahan masalah yang relevan dengan bidang pekerjaan. Pegawai dengan kompetensi tinggi mampu memahami tanggung jawab kerja dengan baik, mengeksekusi tugas secara tepat, memanfaatkan sumber daya secara optimal, serta beradaptasi dengan perubahan tuntutan kerja. Kompetensi juga meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan kompleks, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hasil kerja.

Pegawai yang kompeten cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, mampu memenuhi target kerja, serta menunjukkan kinerja stabil dan konsisten. Kompetensi memungkinkan pegawai bekerja lebih mandiri, kreatif, dan inovatif, sehingga memberi kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, tingginya kompetensi juga berdampak pada motivasi intrinsik karena pegawai merasa memiliki kontrol dan kemampuan untuk menghadapi tantangan kerja.

Sebaliknya, pegawai dengan kompetensi rendah sering menghadapi kesulitan dalam memahami dan menyelesaikan tugas, membutuhkan waktu lebih lama, melakukan banyak kesalahan, serta memiliki kepercayaan diri yang rendah. Kondisi ini tidak hanya menurunkan kualitas kinerja individu tetapi juga dapat membebani rekan kerja dan mempengaruhi kinerja tim. Oleh sebab itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan karier menjadi kebutuhan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan kompetensi terhadap kinerja bersifat positif dan signifikan, artinya semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hubungan Simultan Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Ketiga variabel—beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi—tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling terkait dan saling memperkuat dalam memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang sesuai hanya akan berdampak optimal jika didukung oleh kompetensi pegawai yang memadai. Tanpa kompetensi yang cukup, meskipun beban kerja relatif ringan, hasil kerja tetap tidak optimal. Begitu pula sebaliknya, kompetensi tinggi tidak akan menghasilkan kinerja maksimal jika beban kerja terlalu berlebihan atau pembagian tugas tidak adil.

Budaya organisasi bertindak sebagai penguat dari kedua faktor tersebut. Budaya yang positif membantu menciptakan suasana kerja yang mendukung pegawai dalam mengelola beban kerja dan mengembangkan kompetensinya. Budaya yang menghargai pembelajaran, kerja sama, dan keterbukaan memungkinkan pegawai saling berbagi pengetahuan, berkolaborasi, serta meningkatkan keterampilan. Dalam iklim seperti ini, pegawai lebih mampu mengelola tuntutan kerja dan menyalurkan kompetensinya secara optimal sehingga kinerja meningkat secara signifikan.

Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari pengelolaan beban kerja yang proporsional, pembentukan budaya organisasi yang kondusif, serta penguatan kompetensi pegawai secara berkesinambungan. Ketiganya harus dikelola secara terpadu melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif agar organisasi dapat menciptakan kinerja pegawai yang unggul dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, sementara beban berlebihan berpotensi

menimbulkan stres dan penurunan kinerja. Budaya organisasi yang positif berperan dalam membentuk sikap, perilaku, dan motivasi pegawai melalui internalisasi nilai-nilai kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja juga terbukti menjadi faktor utama penentu kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut saling bersinergi dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana kombinasi pengelolaan beban kerja yang tepat, budaya organisasi yang kuat, serta kompetensi yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendorong pegawai bekerja secara optimal. Ringkasan Implikasi Manajerial Implikasi manajerial dari temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara terintegrasi di Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung. Pimpinan perlu memastikan pembagian beban kerja dilakukan secara proporsional sesuai kapasitas pegawai, sekaligus memperkuat budaya organisasi yang kolaboratif, inklusif, dan berorientasi pada penghargaan kinerja untuk meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, organisasi perlu berinvestasi secara berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pembinaan karier, serta dukungan pengembangan profesional. Pemantauan dan evaluasi berkala terhadap ketiga faktor tersebut harus dilakukan guna memastikan efektivitas kebijakan SDM serta memungkinkan perbaikan berkelanjutan demi tercapainya kinerja pegawai yang optimal dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Referensi

1. Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 6(3), 321–330.
2. Amanda, W., Musadieq, M. A., & Iqbal, M. (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 50(1), 10–18.
3. Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
4. Fransiska, N., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(2), 112–120.
5. Herawati, H. (2019). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Sains Manajemen, 5(1), 45–56.
6. Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
7. Mulang, H. (2021). *The effect of competence on employee performance*. International Journal of Social Science Research, 2(4), 55–63.
8. Nursiti, & Aditya, R. (2020). *Analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 8(1), 76–84.
9. Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
10. Paramitadewi, N. (2017). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 11(2), 89–98.
11. Rivai, V. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi 3). Raja Grafindo Persada.
12. Rohman, M. A., & Ichsan, M. (2021). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 18(1), 34–42.
13. Rolos, W. V., Warouw, H., & Tumbuan, W. J. (2018). *Analisis beban kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(2), 90–100.
14. Soetrisno, & Gilang, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
15. Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
16. Sugiyono. (2009). *Statistik untuk penelitian*. Alfabeta.
17. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
18. Sunarso, A. (2010). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor pemerintahan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(1), 25–36.
19. Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *SPSS complete: Teknik analisis statistik terlengkap dengan software SPSS*. Salemba Infotek.