



Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Pengelola Sampah di Kantor Kecamatan Bontoala

Asira Hadrianti Nur¹, Milka Pasulu², Yeni Pratiwi Bulu³

¹⁻³Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: ashirahadriyanthi@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
Article history: Received July 20, 2026 Revised August 12, 2026 Accepted August 14, 2026 Keywords: Workload, Work Productivity, Waste Management Officers, Bontoala District.	<i>This study aims to analyze the effect of workload on the work productivity of waste management officers at the Bontoala District Office, Makassar City. This study employs a quantitative approach with a causal-explanatory research design. The population comprised all 521 waste management officers under the coordination of the Bontoala District Office. Using a purposive sampling technique based on specific criteria, a sample of 36 respondents was selected from three primary waste collection sites. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires measured on a Likert scale. Data analysis techniques included descriptive statistics, validity and reliability tests, simple linear regression analysis, and a t-test using SPSS. The descriptive statistical analysis revealed that the average workload score was 19.44 (classified as moderately high), while the work productivity score was 22.39 (classified as good). The simple linear regression analysis yielded the equation $Y = 18.444 + 0.203X$. Based on the t-test, the calculated t-value was 1.345 with a significance level of $p = .187$ ($p > .05$). These findings indicate that, statistically, workload has no significant effect on the work productivity of waste management officers at the Bontoala District Office. Although the relationship exhibits a positive direction, its magnitude is insufficient to account for variations in work productivity; thus, the hypothesis proposing an effect of workload on work productivity is rejected. In conclusion, workload does not significantly impact the work productivity of waste management officers in the studied area. Work productivity is presumed to be more heavily influenced by other non-measured factors, such as work motivation, work environment, leadership, work discipline, job experience, and the availability of supporting infrastructure.</i> <i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i>



Article Info	ABSTRAK
Article history: Received July 20, 2026 Revised August 12, 2026 Accepted August 14, 2026 Kata Kunci: Beban Kerja, Produktivitas Kerja, Petugas Pengelola Sampah, Kecamatan Bontoala.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja petugas pengelola sampah di Kantor Kecamatan Bontoala, Kota Makassar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas pengelola sampah di bawah koordinasi Kantor Kecamatan Bontoala yang berjumlah 521 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria tertentu, sehingga diperoleh sampel sebanyak 36 responden yang bertugas pada tiga titik pengumpulan sampah utama. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji t (parsial) dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel beban kerja adalah 19,44 (kategori cukup tinggi) dan variabel



produktivitas kerja adalah 22,39 (kategori baik). Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 18,444 + 0,203X$. Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai t hitung sebesar 1,345 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,187 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja petugas pengelola sampah di Kantor Kecamatan Bontoala. Walaupun arah hubungan bernilai positif, namun pengaruhnya belum cukup kuat untuk menjelaskan perubahan produktivitas kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja petugas pengelola sampah. Produktivitas kerja diduga lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, pengalaman kerja, serta dukungan sarana dan prasarana.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Asira Hadrianti Nur¹

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: ashirahadriyanti@gmail.com

PENDAHULUAN

Permasalahan sampah merupakan tantangan lingkungan hidup yang menjadi fokus perhatian di berbagai kota besar di Indonesia, tidak terkecuali Kota Makassar. Seiring dengan pesatnya pertumbuhan pembangunan dan aktivitas ekonomi perkotaan, beban sampah yang dihasilkan secara kolektif oleh masyarakat pun terus meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Hijrah (2019) yang menyatakan bahwa peningkatan populasi dan aktivitas wilayah perkotaan berbanding lurus dengan peningkatan potensi timbunan sampah yang dihasilkan.

Kecamatan Bontoala merupakan salah satu wilayah di Kota Makassar yang memiliki konfigurasi wilayah yang kompleks sebagai pusat aktivitas ekonomi. Kompleksitas tersebut tercermin dari cakupan wilayahnya yang terdiri dari 12 kelurahan, yakni: Kelurahan Bontoala, Bontoala Parang, Bontoala Tua, Baraya, Gaddong, Layang, Malimongan Baru, Parang Layang, Timungan Lompoa, Tompo Balang, Wajo Baru, serta Bungaejaya. Operasional pengumpulan sampah di wilayah ini didukung oleh keberadaan 3 titik utama pengumpulan serta pengelolaan sampah yang strategis, yaitu Jalan Latimojong, Jalan Mesjid Raya, dan Jalan Andi Tadde. Selain itu, wilayah ini juga ditandai dengan keberadaan pasar tradisional yaitu Pasar Terong dan Pasar Kalimbu serta pemukiman yang padat. Kondisi ini menempatkan Kecamatan Bontoala pada posisi intensitas produksi sampah signifikan, baik sampah yang berasal dari aktivitas rumah tangga maupun sektor usaha. Hasriyanti (2020) dalam penelitiannya menekankan bahwa petugas pengelola sampah memiliki peran vital dalam pelayanan publik dan kinerja petugas kebersihan sering kali dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja (baik fisik maupun non-fisik), yang berdampak langsung pada produktivitas mereka.

Optimalisasi pengelolaan sampah di wilayah Kecamatan Bontoala tidak terlepas dari peran vital dan produktivitas para petugas lapangan. Dalam menjalankan tugasnya, mereka dihadapkan pada tantangan mulai dari volume sampah yang dinamis, kompleksitas aksesibilitas di lorong sempit dan kawasan perniagaan, hingga risiko kesehatan yang menyertai interaksi



dengan limbah setiap harinya. Kondisi ini menuntut adanya keseimbangan antara tuntutan tugas dengan dukungan lingkungan kerja yang memadai agar produktivitas tetap terjaga. Sebagaimana dipertegas oleh penelitian Sari (2021), menjaga kesejahteraan fisik mereka bentuk perlindungan kesehatan dan investasi fundamental untuk memastikan keberlanjutan layanan publik dan martabat kerja para petugas pengelola sampah.

Dinamika sistem kerja di lapangan sering kali berdampak pada meningkatnya akumulasi beban kerja, baik secara fisik maupun waktu. Fenomena ini memerlukan kajian mendalam guna memahami sejauh mana tekanan tugas tersebut berkorelasi terhadap produktivitas kerja para petugas pengelola sampah. Di Kecamatan Bontoala, dinamika operasional yang melibatkan pengalihan jadwal pengangkutan sampah maupun penambahan durasi kerja di titik-titik krusial menjadi diskursus penting: apakah perubahan ini akan menjadi solusi bagi estetika kota atau justru menjadi beban tambahan bagi para petugas. Perubahan pola kerja dari pagi ke malam hari, misalnya, secara langsung mengubah ritme biologis dan beban fisik petugas, yang jika tidak dikelola dengan bijak, berpotensi menurunkan tingkat produktivitas mereka di lapangan. Winarsih (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang berkesinambungan antara individu tenaga kerja dengan lingkungan di luar pekerjaan, termasuk lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, dan lingkungan psikologi.

Kantor Kecamatan Bontoala merupakan unsur pelaksana kewilayahan yang memiliki tanggung jawab strategis dalam urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup dan persampahan di tingkat lokal. Dalam struktur organisasinya, unit pengelola sampah berada di bawah garis koordinasi Pemerintah Kecamatan yang bertanggung jawab langsung dalam menjaga ritme pelayanan publik agar tetap selaras dengan target kebersihan kota. Oleh karena itu, penelitian ini memandang penting untuk mengevaluasi sejauh mana beban kerja baik secara fisik maupun waktu memengaruhi output atau produktivitas kerja para petugas.

Kebersihan wilayah Kecamatan Bontoala sangat bergantung pada produktivitas petugas pengelola sampah. Namun dilihat dari peningkatan volume sampah akibat kepadatan penduduk dan aktivitas ekonomi berpotensi memicu akumulasi beban kerja yang signifikan bagi para petugas. Kondisi ini didukung oleh beberapa indikator awal di lapangan, seperti target volume sampah yang besar, keterbatasan waktu operasional, kondisi wilayah, serta faktor kelelahan fisik akibat durasi kerja yang dikhawatirkan dapat memicu penurunan efisiensi, keterlambatan pengangkutan, hingga penurunan kualitas kebersihan di beberapa titik wilayah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana beban kerja mempengaruhi produktivitas kerja petugas pengelola sampah di Kantor Kecamatan Bontoala. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi beban kerja dan capaian produktivitas, serta menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja petugas pengelola sampah di Kantor Kecamatan Bontoala.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau Human Resources Management (HRM) dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategis, terpadu, dan komprehensif untuk mengelola aset paling penting dalam suatu organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja di sana dengan tujuan memaksimalkan kinerja individu dan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis. Fungsi-fungsi utama MSDM meliputi: perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi dan manfaat (Dessler, 2017).



2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja, suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2014), beban kerja adalah sekumpulan atau serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Munandar (2014) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan pemikiran, tenaga, dan waktu yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam batas waktu tertentu, baik yang bersifat fisik maupun mental. Robbins dan Judge (2018) menyatakan beban kerja sebagai bentuk akumulasi dari berbagai tuntutan tugas yang dialami individu di mana kapasitas kerja yang dimiliki tidak sebanding dengan kompleksitas atau volume pekerjaan, sehingga memicu terjadinya stres kerja.

Indikator beban kerja dalam penelitian ini meliputi: (1) Keseimbangan tuntutan tugas; (2) Lingkungan tempat kerja; (3) Beban fisik dan mental; (4) Akumulasi volume dan kompleksitas pekerjaan; (5) Struktur kegiatan, target jangka waktu dan norma waktu.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Hasibuan (2016), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Sutrisno (2016) menyatakan produktivitas kerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini meliputi: (1) Efisiensi pemanfaatan sumber daya (Output dan Input); (2) Kuantitas dan kualitas hasil kerja; (3) Sikap mental progresif: motivasi intrinsik, etos kerja dan komitmen berkesinambungan; (4) Kompetensi dan keterampilan teknis; (5) Jaminan sosial.

4. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hipotesis penelitian ini adalah: Diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja petugas pengelola sampah di Kantor Kecamatan Bontoala.

METODE

1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (penjelasan) yang bersifat kausalitas, bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat dan seberapa besar kontribusi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja melalui metode survei.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Bontoala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, selama tiga bulan (Juni–Agustus 2026).



3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas pengelola sampah yang berada di bawah koordinasi Kantor Kecamatan Bontoala sebanyak 521 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria: (1) Petugas di bawah koordinasi Kantor Kecamatan Bontoala; (2) Petugas yang masih aktif; (3) Petugas yang bertugas pada tiga titik pengumpulan sampah (Jalan Latimojong, Jalan Mesjid Raya, dan Jalan Andi Tadde); (4) Petugas yang bersedia menjadi responden. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh 36 responden.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju).

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data meliputi: analisis statistik deskriptif, uji validitas (Pearson Correlation), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha), analisis regresi linear sederhana ($Y = a + bX + e$), dan uji t (parsial) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, menggunakan program SPSS.

HASIL

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS terhadap 36 responden, diperoleh hasil statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL.X (Beban Kerja)	36	14	25	19,44	3,730
TOTAL.Y (Produktivitas Kerja)	36	13	25	22,39	3,366
Valid N (listwise)	36				

Pada variabel Beban Kerja (X) diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 19,44, yang menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian bahwa beban kerja yang diterima berada pada kategori cukup tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 3,730 menunjukkan tingkat penyebaran data yang relatif kecil dibandingkan nilai rata-ratanya. Pada variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai rata-rata sebesar 22,39, menunjukkan bahwa secara umum tingkat produktivitas kerja petugas pengelola sampah berada pada kategori baik. Nilai standar deviasi sebesar 3,366 lebih kecil daripada nilai rata-rata, sehingga menunjukkan bahwa penyebaran jawaban responden relatif homogen.

2. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)

Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 36 orang, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,329 pada taraf signifikansi 5%. Suatu item dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,329).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)

Item	r hitung (Pearson Correlation dengan TOTAL.X)	Sig. (2-tailed)	r tabel	Keterangan
X1	0,811	0,000	0,329	Valid
X2	0,808	0,000	0,329	Valid



Item	r hitung (Pearson Correlation dengan TOTAL.X)	Sig. (2-tailed)	r tabel	Keterangan
X3	0,762	0,000	0,329	Valid
X4	0,827	0,000	0,329	Valid
X5	0,787	0,000	0,329	Valid

Seluruh nilai korelasi lebih besar daripada r tabel sebesar 0,329 dan seluruh item memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	r hitung (Pearson Correlation dengan TOTAL.Y)	Sig. (2-tailed)	r tabel	Keterangan
Y1	0,638	0,000	0,329	Valid
Y2	0,779	0,000	0,329	Valid
Y3	0,715	0,000	0,329	Valid
Y4	0,727	0,000	0,329	Valid
Y5	0,509	0,002	0,329	Valid

Seluruh nilai korelasi lebih besar daripada r tabel sebesar 0,329 sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X)

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0,857	5	Reliabel

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0,702	5	Reliabel

Variabel Beban Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,857 dan variabel Produktivitas Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,702. Kedua nilai tersebut lebih besar daripada 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,444	2,984		6,180	0,000
	TOTAL.X	0,203	0,151	0,225	1,345	0,187

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi:
 $Y = 18,444 + 0,203X$



Nilai konstanta sebesar 18,444 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Produktivitas Kerja diperkirakan sebesar 18,444. Nilai koefisien regresi sebesar 0,203 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,203 satuan. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara Beban Kerja dan Produktivitas Kerja bersifat searah, artinya semakin tinggi beban kerja maka produktivitas kerja cenderung meningkat. Namun, besarnya pengaruh tersebut relatif kecil.

5. Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,444	2,984		6,180	0,000
	TOTAL.X	0,203	0,151	0,225	1,345	0,187

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 1,345 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,187. Karena nilai signifikansi 0,187 lebih besar daripada 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Petugas Pengelola Sampah di Kantor Kecamatan Bontoala. Walaupun koefisien regresi menunjukkan hubungan yang positif, namun hubungan tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk membuktikan bahwa peningkatan atau penurunan beban kerja benar-benar memengaruhi produktivitas kerja petugas pengelola sampah.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja bersifat positif, namun hubungan tersebut belum signifikan secara statistik. Hal ini mengandung makna bahwa peningkatan beban kerja yang dialami petugas pengelola sampah tidak selalu menyebabkan perubahan produktivitas kerja secara nyata. Kondisi tersebut dapat terjadi karena petugas pengelola sampah telah terbiasa menghadapi tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi sebagai bagian dari tugas sehari-hari. Pengalaman kerja, pembagian tugas yang jelas, kerja sama antarpetugas, serta kemampuan beradaptasi terhadap kondisi lapangan memungkinkan mereka tetap mempertahankan produktivitas meskipun beban kerja meningkat.

Selain itu, produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja semata, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, ketersediaan sarana dan prasarana, disiplin kerja, kompensasi, pengalaman kerja, serta kondisi fisik petugas. Oleh karena itu, walaupun beban kerja memiliki arah hubungan positif, pengaruhnya belum cukup kuat untuk menjelaskan perubahan produktivitas kerja secara signifikan.

Hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan teori Munandar (2008) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berpotensi menurunkan produktivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dengan kemampuan pekerja akan mendorong



terciptanya produktivitas yang optimal. Dalam penelitian ini koefisien regresi menunjukkan arah hubungan yang positif, namun pengaruhnya tidak signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang dialami petugas pengelola sampah di Kecamatan Bontoala masih berada pada tingkat yang dapat mereka sesuaikan sehingga belum memberikan dampak yang berarti terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian juga sejalan dengan konsep produktivitas menurut Winarsih (2020) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor, baik faktor individu maupun faktor lingkungan kerja. Dengan demikian, produktivitas petugas pengelola sampah tidak hanya ditentukan oleh tingkat beban kerja, tetapi juga oleh dukungan organisasi, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, serta kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Kantor Kecamatan Bontoala bahwa peningkatan produktivitas kerja petugas pengelola sampah tidak cukup dilakukan hanya dengan mengatur beban kerja. Organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas, seperti penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, pembagian tugas yang proporsional, peningkatan motivasi kerja, pemberian penghargaan atau kompensasi yang sesuai, serta menjaga kondisi kesehatan dan keselamatan kerja petugas.

Dari sisi akademik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja belum mampu menjelaskan produktivitas kerja secara signifikan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja petugas pengelola sampah di instansi pemerintah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja petugas pengelola sampah di Kantor Kecamatan Bontoala, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja yang dirasakan oleh petugas pengelola sampah berada pada kategori cukup tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 19,44, sedangkan produktivitas kerja berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 22,39.
2. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 18,444 + 0,203X$, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki arah hubungan positif terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil uji t (parsial) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,345 dengan nilai signifikansi sebesar 0,187, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja petugas pengelola sampah di Kantor Kecamatan Bontoala, sehingga hipotesis penelitian ditolak.
4. Meskipun petugas menghadapi beban kerja yang relatif tinggi, mereka tetap mampu mempertahankan produktivitas kerjanya dengan baik. Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, tetapi juga kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, pengalaman kerja, serta dukungan sarana dan prasarana.



SARAN

1. Bagi Kantor Kecamatan Bontoala: Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, pihak Kantor Kecamatan Bontoala tetap perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing petugas.
2. Bagi Petugas Pengelola Sampah: Diharapkan tetap mempertahankan tingkat produktivitas kerja yang telah dicapai dengan meningkatkan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan kepedulian terhadap kebersihan lingkungan, serta menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pengalaman kerja, atau fasilitas kerja.
4. Bagi Pengembangan Ilmu MSDM: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai dinamika beban kerja dan produktivitas kerja di sektor pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*.
- Ambar, T. S., & Rosidah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arief Ferdiansyah. (2022). Hubungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kota Masohi Provinsi Maluku.
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Darma, P. S. (2020). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta.
- Dhanial, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15-23.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasriyanti, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 112-125.
- Heni Rismawardani. (2021). Produktivitas Kerja dalam Pengelola Sampah Organik dan Nonorganik oleh Pegawai Bidang Pengelola Sampah Limbah dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



- Komarudin. (1996). *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Permendagri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Sampah.
- Sari, D. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 78-92.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (1958). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winarsih, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 126-135.