



Pengaruh Beban Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin

Basri¹, Pra Gemini², H. A. Saharuddin³

¹⁻³Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: basb46531@gmail.com

Article Info

Article history:

Received August 01, 2026

Revised August 15, 2026

Accepted August 18, 2026

Keywords:

Workload, Work Productivity, Employee, Human Resources.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of employee workload on work productivity at the Faculty of Dentistry, Hasanuddin University. A quantitative cross-sectional study design was employed. The participants were employees of the Faculty of Dentistry who met the inclusion criteria. Data were collected using validated and reliable questionnaires on workload and work productivity. Data analysis consisted of univariate, bivariate, and multivariate analyses using linear regression at a 95% confidence level. The findings are expected to provide evidence regarding the relationship between workload and employee productivity and serve as a reference for improving human resource management within the Faculty of Dentistry, Hasanuddin University.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received August 01, 2026

Revised August 15, 2026

Accepted August 18, 2026

Keywords:

Beban Kerja, Produktivitas Kerja, Pegawai, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian cross-sectional. Sampel penelitian adalah pegawai Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin yang memenuhi kriteria inklusi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner beban kerja dan produktivitas kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat, dan multivariat menggunakan uji regresi linear dengan tingkat kemaknaan 95%. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai sehingga dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Basri

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

e-mail: basb46531@gmail.com



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal, sehingga produktivitas kerja menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi (Mangkunegara, 2017; Sedarmayanti, 2018; Armstrong, 2020).

Produktivitas kerja pegawai mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan *output* sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta penggunaan sumber daya secara optimal (Sinungan, 2014; Robbins & Judge, 2017). Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara optimal, sedangkan produktivitas yang rendah dapat menjadi indikasi adanya permasalahan dalam sistem kerja, manajemen organisasi, maupun kondisi individu pegawai.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu, baik yang bersifat fisik maupun mental (Hart & Staveland, 1988; Tarwaka, 2015). Beban kerja mencakup berbagai aspek seperti jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, tekanan waktu, serta tuntutan kognitif dan emosional yang harus dihadapi pegawai (Hancock & Desmond, 2001; Wickens et al., 2015).

Pengelolaan beban kerja yang tidak tepat dapat menimbulkan berbagai dampak negatif. Beban kerja yang terlalu tinggi (*work overload*) dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan (*burnout*), penurunan konsentrasi, serta menurunnya kualitas dan produktivitas kerja (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker & Demerouti, 2023; Rashid et al., 2020). Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah (*work underload*) dapat menyebabkan kebosanan, menurunnya motivasi kerja, serta rendahnya keterlibatan pegawai (Sonnentag & Frese, 2013; Hancock & Desmond, 2001).

Secara teoretis, hubungan antara beban kerja dan produktivitas dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources (JD-R) Model* yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*), seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas, dapat menguras energi individu dan menurunkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai (Bakker & Demerouti, 2017; Lesener et al., 2019; Bakker & Demerouti, 2023).

Dalam konteks organisasi pendidikan tinggi kesehatan, peran tenaga kependidikan dan pegawai administratif sangat strategis dalam mendukung pelaksanaan tridarma perguruan tinggi. Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin (FKG Unhas) merupakan salah satu institusi pendidikan kedokteran gigi yang telah berdiri sejak tahun 1983 dan berlokasi di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Fakultas ini menyelenggarakan Program Sarjana Kedokteran Gigi, Program Profesi Dokter Gigi, serta Program Pendidikan Dokter Gigi Spesialis dengan berbagai bidang keahlian. FKG Unhas didukung oleh sekitar 78 tenaga dosen dan tenaga kependidikan serta terintegrasi dengan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Unhas.

Tingginya jumlah mahasiswa, kompleksitas program pendidikan, serta keterlibatan dalam pelayanan klinik menyebabkan beban kerja pegawai di FKG Unhas menjadi semakin kompleks. Pegawai tidak hanya menangani administrasi akademik, tetapi juga mendukung operasional klinik pendidikan, pengelolaan data pasien, serta koordinasi kegiatan tridarma perguruan tinggi. Meskipun demikian, kajian empiris yang secara spesifik mengkaji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan FKG Unhas masih terbatas.



Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin.

METODE

1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analitik dan desain *cross-sectional* (Creswell & Creswell, 2023).

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin, Jalan Perintis Kemerdekaan KM.10, Kota Makassar, pada bulan April sampai Juli 2026.

3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai FKG Unhas yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* (*sampling jenuh*). Dari 41 kuesioner yang didistribusikan, sebanyak 26 kuesioner kembali lengkap dan memenuhi syarat untuk dianalisis (*response rate* 63,4%).

4. Variabel Penelitian

Variabel independen (X) adalah beban kerja dan variabel dependen (Y) adalah produktivitas kerja. Beban kerja diukur menggunakan 14 item pernyataan dengan indikator target kerja, tekanan waktu, standar mutu, SOP, koordinasi, kondisi lingkungan kerja, dan tekanan mental. Produktivitas kerja diukur menggunakan 14 item pernyataan dengan indikator pengetahuan, kompetensi, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, dan tanggung jawab.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima tingkat: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics v29, meliputi: (1) analisis deskriptif; (2) uji validitas (*Pearson Product Moment*) dan reliabilitas (*Cronbach's Alpha*); (3) uji asumsi regresi (linearitas, normalitas residual, heteroskedastisitas); (4) analisis regresi linear sederhana ($Y = a + bX$); dan (5) pengujian hipotesis (uji t dan uji F) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

HASIL

1. Analisis Deskriptif

a. Kriteria Kategorisasi Nilai Mean

Interpretasi hasil analisis menggunakan nilai rata-rata (*mean*) yang diklasifikasikan ke dalam lima kategori berdasarkan interval skala Likert, yaitu $(5 - 1)/5 = 0,80$.

Tabel 1. Kriteria Kategorisasi Nilai Mean

Rentang Mean	Kategori
1,00–1,80	Sangat rendah
1,81–2,60	Rendah
2,61–3,40	Sedang
3,41–4,20	Tinggi
4,21–5,00	Sangat tinggi

Sumber: Kriteria interval skala Likert diolah peneliti, 2026.



b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 2. Statistik Deskriptif Skor Total Variabel

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean Total	Std. Deviasi	Mean/Item	Kategori
Beban Kerja (X)	26	36,00	64,00	48,92	6,90	3,49	Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	26	35,00	60,00	48,50	6,66	3,46	Tinggi

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, variabel beban kerja memperoleh *mean* per item sebesar 3,49 (kategori tinggi), sedangkan variabel produktivitas kerja memperoleh *mean* per item sebesar 3,46 (kategori tinggi).

c. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Seluruh Item

Tabel 3. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Seluruh Item

Variabel	STS	TS	N	S	SS	Total Jawaban
Beban Kerja (X)	7 (1,9%)	30 (8,2%)	150 (41,2%)	130 (35,7%)	47 (12,9%)	364
Produktivitas Kerja (Y)	7 (1,9%)	37 (10,2%)	146 (40,1%)	128 (35,2%)	46 (12,6%)	364

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

d. Distribusi Frekuensi dan Mean Variabel Beban Kerja (X)

Tabel 4. Distribusi Frekuensi dan Mean Variabel Beban Kerja (X)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan.	1 (3,8%)	1 (3,8%)	8 (30,8%)	12 (46,2%)	4 (15,4%)	3,65	Tinggi
2	Saya selalu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan.	0 (0,0%)	0 (0,0%)	10 (38,5%)	11 (42,3%)	5 (19,2%)	3,81	Tinggi
3	Saya berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan.	0 (0,0%)	2 (7,7%)	8 (30,8%)	11 (42,3%)	5 (19,2%)	3,73	Tinggi
4	Kondisi tempat kerja saya nyaman untuk melakukan pekerjaan.	1 (3,8%)	2 (7,7%)	10 (38,5%)	10 (38,5%)	3 (11,5%)	3,46	Tinggi
5	Saya berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	0 (0,0%)	0 (0,0%)	12 (46,2%)	10 (38,5%)	4 (15,4%)	3,69	Tinggi
6	Saya selalu memenuhi standar mutu pekerjaan.	1 (3,8%)	3 (11,5%)	12 (46,2%)	8 (30,8%)	2 (7,7%)	3,27	Sedang
7	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.	0 (0,0%)	4 (15,4%)	10 (38,5%)	9 (34,6%)	3 (11,5%)	3,42	Tinggi
8	Saya bekerja berdasarkan SOP yang telah ditetapkan.	1 (3,8%)	4 (15,4%)	12 (46,2%)	7 (26,9%)	2 (7,7%)	3,19	Sedang
9	Saya diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus diselesaikan.	0 (0,0%)	0 (0,0%)	14 (53,8%)	9 (34,6%)	3 (11,5%)	3,58	Tinggi
10	Temperatur di tempat kerja tidak memengaruhi pekerjaan saya.	1 (3,8%)	4 (15,4%)	13 (50,0%)	6 (23,1%)	2 (7,7%)	3,15	Sedang
11	Keamanan di tempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman.	0 (0,0%)	5 (19,2%)	11 (42,3%)	8 (30,8%)	2 (7,7%)	3,27	Sedang
12	Saya bekerja sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.	1 (3,8%)	3 (11,5%)	10 (38,5%)	9 (34,6%)	3 (11,5%)	3,38	Sedang



No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
13	Tekanan kerja dalam waktu yang lama memengaruhi konsentrasi saya selama bekerja.	0 (0,0%)	0 (0,0%)	11 (42,3%)	10 (38,5%)	5 (19,2%)	3,77	Tinggi
14	Perasaan atau masalah emosional dari rumah memengaruhi pekerjaan saya selama bekerja.	1 (3,8%)	2 (7,7%)	9 (34,6%)	10 (38,5%)	4 (15,4%)	3,54	Tinggi

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

e. Distribusi Frekuensi dan Mean Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 5. Distribusi Frekuensi dan Mean Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N/KS	S	SS	Mean	Kategori
1	Saya memiliki pengetahuan yang memadai dalam mengerjakan pekerjaan saya.	1 (3,8%)	2 (7,7%)	9 (34,6%)	10 (38,5%)	4 (15,4%)	3,54	Tinggi
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	0 (0,0%)	0 (0,0%)	11 (42,3%)	9 (34,6%)	6 (23,1%)	3,81	Tinggi
3	Saya memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan saya.	0 (0,0%)	3 (11,5%)	8 (30,8%)	10 (38,5%)	5 (19,2%)	3,65	Tinggi
4	Saya selalu mengembangkan keterampilan saya dalam bekerja.	1 (3,8%)	4 (15,4%)	11 (42,3%)	8 (30,8%)	2 (7,7%)	3,23	Sedang
5	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja.	0 (0,0%)	0 (0,0%)	13 (50,0%)	9 (34,6%)	4 (15,4%)	3,65	Tinggi
6	Pembagian kelompok kerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	1 (3,8%)	3 (11,5%)	11 (42,3%)	9 (34,6%)	2 (7,7%)	3,31	Sedang
7	Saya terkadang diberikan tugas yang bersifat mendadak dengan batas waktu penyelesaian yang singkat.	0 (0,0%)	4 (15,4%)	9 (34,6%)	10 (38,5%)	3 (11,5%)	3,46	Tinggi
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	1 (3,8%)	5 (19,2%)	11 (42,3%)	7 (26,9%)	2 (7,7%)	3,15	Sedang
9	Saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja.	0 (0,0%)	0 (0,0%)	12 (46,2%)	10 (38,5%)	4 (15,4%)	3,69	Tinggi
10	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal.	1 (3,8%)	4 (15,4%)	12 (46,2%)	7 (26,9%)	2 (7,7%)	3,19	Sedang
11	Saya menggunakan metode kerja yang efektif untuk memaksimalkan hasil pekerjaan.	0 (0,0%)	5 (19,2%)	10 (38,5%)	9 (34,6%)	2 (7,7%)	3,31	Sedang
12	Saya mampu mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.	1 (3,8%)	3 (11,5%)	9 (34,6%)	10 (38,5%)	3 (11,5%)	3,42	Tinggi
13	Saya selalu menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan fungsinya.	0 (0,0%)	0 (0,0%)	10 (38,5%)	11 (42,3%)	5 (19,2%)	3,81	Tinggi
14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.	1 (3,8%)	4 (15,4%)	10 (38,5%)	9 (34,6%)	2 (7,7%)	3,27	Sedang

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

2. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan r tabel = 0,388 ($N = 26$, $\alpha = 0,05$).

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)

Item	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1	0,559	0,388	0,003	Valid
X2	0,646	0,388	<0,001	Valid
X3	0,480	0,388	0,013	Valid
X4	0,623	0,388	<0,001	Valid
X5	0,743	0,388	<0,001	Valid
X6	0,577	0,388	0,002	Valid
X7	0,423	0,388	0,031	Valid
X8	0,718	0,388	<0,001	Valid
X9	0,422	0,388	0,032	Valid
X10	0,472	0,388	0,015	Valid
X11	0,620	0,388	<0,001	Valid
X12	0,617	0,388	<0,001	Valid
X13	0,428	0,388	0,029	Valid
X14	0,551	0,388	0,004	Valid

Sumber: Output SPSS diolah, 2026

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,626	0,388	<0,001	Valid
Y2	0,416	0,388	0,034	Valid
Y3	0,626	0,388	<0,001	Valid
Y4	0,467	0,388	0,016	Valid
Y5	0,584	0,388	0,002	Valid
Y6	0,395	0,388	0,046	Valid
Y7	0,491	0,388	0,011	Valid
Y8	0,528	0,388	0,006	Valid
Y9	0,710	0,388	<0,001	Valid
Y10	0,489	0,388	0,011	Valid
Y11	0,571	0,388	0,002	Valid
Y12	0,520	0,388	0,006	Valid
Y13	0,461	0,388	0,018	Valid
Y14	0,597	0,388	0,001	Valid

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

Seluruh 28 butir pernyataan dinyatakan valid karena r hitung > r tabel (0,388) dan Sig. < 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Beban Kerja (X)	14	0,832	0,70	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	14	0,804	0,70	Reliabel

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

Kedua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.



3. Uji Prasyarat dan Asumsi Regresi

a. Uji Linearitas

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	968,333	17	56,961	3,251	0,047
Linearity	555,941	1	555,941	31,730	<0,001
Deviation from Linearity	412,392	16	25,775	1,471	0,297
Within Groups	140,167	8	17,521	-	-
Total	1.108,500	25	-	-	-

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

Nilai Sig. *Linearity* < 0,001 (< 0,05) dan Sig. *Deviation from Linearity* = 0,297 (> 0,05), sehingga hubungan antarvariabel bersifat linear.

b. Uji Normalitas Residual

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Statistik	Substatistik	Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters	Mean	0,0000000
Normal Parameters	Std. Deviation	4,70131522
Most Extreme Differences	Absolute	0,154
Most Extreme Differences	Positive	0,154
Most Extreme Differences	Negative	-0,082
Test Statistic		0,154
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,113
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0,108

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,113 > 0,05 dan Monte Carlo Sig. = 0,108 > 0,05, sehingga residual berdistribusi normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	9,458	3,811	-	2,481	0,020
Beban Kerja (X)	-0,117	0,077	-0,295	-1,511	0,144

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

Nilai Sig. variabel beban kerja = 0,144 > 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana dan Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 12. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,708	0,502	0,481	4,79826

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

Nilai R = 0,708 menunjukkan hubungan positif dan kuat. Nilai R² = 0,502 menunjukkan bahwa 50,2% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja.



b. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 13. ANOVA Regresi dan Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	555,941	1	555,941	24,147	<0,001
Residual	552,559	24	23,023	-	-
Total	1.108,500	25	-	-	-

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

Nilai F hitung = 24,147 dengan Sig. < 0,001 (< 0,05), sehingga model regresi dinyatakan signifikan dan layak (*goodness of fit*).

c. Persamaan Regresi Linear dan Uji t

Tabel 14. Coefficients Regresi Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	15,087	6,864	-	2,198	0,038
Beban Kerja (X)	0,683	0,139	0,708	4,914	<0,001

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 15,087 + 0,683X$$

Koefisien regresi bernilai positif (0,683), menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor beban kerja akan diikuti oleh peningkatan skor produktivitas kerja sebesar 0,683 satuan. Nilai t hitung = 4,914 dengan Sig. < 0,001 (< 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

d. Statistik Residual

Tabel 15. Residuals Statistics

Statistik	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Predicted Value	39,6739	58,7971	48,5000	4,71568
Residual	-8,55254	9,76449	0,00000	4,70132
Std. Predicted Value	-1,872	2,184	0,000	1,000
Std. Residual	-1,782	2,035	0,000	0,980

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

Nilai Mean residual = 0,00000 dan *Standardized Residual* berada pada rentang -1,782 hingga 2,035 (dalam batas toleransi ± 3), sehingga tidak terdapat *outlier*.

c. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Tabel 16. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien B	t hitung	F hitung	Sig.	Arah/Status	Keputusan
Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja	0,683	4,914	24,147	<0,001	Positif dan signifikan	H_1 diterima

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

PEMBAHASAN

a. Gambaran Beban Kerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja pegawai FKG Unhas berada pada kategori tinggi (mean = 3,49). Skor tertinggi diperoleh pada indikator kemampuan memenuhi target pekerjaan ($X_2 = 3,81$), sedangkan skor terendah pada indikator pengaruh temperatur lingkungan kerja ($X_{10} = 3,15$). Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai lebih merefleksikan tuntutan organisasi terhadap pencapaian target, kualitas pelayanan, dan koordinasi lintas unit.



Secara konseptual, hasil ini sejalan dengan teori *workload* Hart dan Staveland (1988) serta konsep ergonomi Tarwaka (2015), yang menjelaskan bahwa beban kerja merupakan hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Dari perspektif *Job Demands–Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2017), beban kerja tinggi yang ditemukan dalam penelitian ini lebih tepat dipersepsikan sebagai *challenge demands* yang memotivasi pegawai, bukan sebagai *hindrance stressors* yang merugikan (Crawford, LePine & Rich, 2010).

b. Gambaran Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja pegawai berada pada kategori tinggi (mean = 3,46). Indikator dengan skor tertinggi adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai kompetensi (Y2 = 3,81) dan penggunaan sarana prasarana sesuai fungsinya (Y13 = 3,81). Indikator dengan skor terendah adalah ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Y8 = 3,15).

Temuan ini sejalan dengan *Human Capital Theory* (Becker, 1993) dan *Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory* (Appelbaum et al., 2000), yang menjelaskan bahwa produktivitas merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bekerja. Aspek kemampuan telah berkembang baik, namun aspek efisiensi proses kerja masih memerlukan peningkatan.

c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($B = 0,683$; $t = 4,914$; $\text{Sig.} < 0,001$; $R^2 = 0,502$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor beban kerja, semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan Hukum Yerkes–Dodson (Yerkes & Dodson, 1908), yang menjelaskan bahwa hubungan antara tekanan kerja dan performa berbentuk kurva *inverted U*. Posisi pegawai kemungkinan masih berada pada sisi menaik kurva, di mana peningkatan tuntutan pekerjaan masih menghasilkan peningkatan performa. Hasil ini juga konsisten dengan *JD-R Theory* (Bakker & Demerouti, 2017) dan *Challenge–Hindrance Stressor Framework* (Cavanaugh et al., 2000), yang menjelaskan bahwa *job demands* dapat meningkatkan *work engagement* dan produktivitas ketika diimbangi oleh *job resources* yang memadai.

Nilai $R^2 = 0,502$ menunjukkan bahwa beban kerja mampu menjelaskan 50,2% variasi produktivitas kerja, sedangkan 49,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi (Robbins & Judge, 2022; Armstrong, 2023).

KESIMPULAN

1. Beban kerja pegawai FKG Unhas berada pada kategori tinggi (mean = 3,49), dengan aspek pemenuhan target pekerjaan dan koordinasi menjadi dimensi yang paling menonjol.
2. Produktivitas kerja pegawai berada pada kategori tinggi (mean = 3,46), dengan aspek kompetensi dan pemanfaatan sarana prasarana menjadi kekuatan utama.
3. Seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid (r hitung $> 0,388$) dan reliabel ($\text{Cronbach's Alpha} > 0,70$). Model regresi memenuhi asumsi linearitas, normalitas residual, dan homoskedastisitas.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 15,087 + 0,683X$ ($t = 4,914$; $\text{Sig.} < 0,001$; $F = 24,147$; $\text{Sig.} < 0,001$; $R^2 = 0,502$). Hipotesis H_1 diterima.
5. Secara konseptual, temuan ini konsisten dengan *Job Demands–Resources Model* dan Hukum Yerkes–Dodson, di mana beban kerja yang terstruktur dan didukung sumber daya yang memadai dapat berfungsi sebagai *challenge demand* yang mendorong produktivitas.

**SARAN**

1. Bagi Pimpinan FKG Unhas: Melakukan pemetaan beban kerja secara terukur, memperkuat sistem kerja melalui penyederhanaan alur pelayanan dan pemanfaatan teknologi informasi, serta menyediakan program pengembangan kompetensi dan dukungan psikososial bagi pegawai.
2. Bagi Pegawai: Meningkatkan pengelolaan waktu dan penerapan metode kerja yang lebih efektif serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan keterampilan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Menambah jumlah responden, memperluas cakupan penelitian, menambahkan variabel lain (motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja), serta mempertimbangkan desain longitudinal.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. and Kalleberg, A.L., 2000. *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Armstrong, M., 2023. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 16th ed. London: Kogan Page.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E., 2017. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), pp.273–285.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E., 2023. Job demands–resources theory: A review of the literature and future directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, pp.1–28.
- Becker, G.S., 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press.
- Cavanaugh, M.A., Boswell, W.R., Roehling, M.V. and Boudreau, J.W., 2000. An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), pp.65–74.
- Crawford, E.R., LePine, J.A. and Rich, B.L., 2010. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), pp.834–848.
- Creswell, J.W. and Creswell, J.D., 2023. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 6th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hancock, P.A. and Desmond, P.A., 2001. *Stress, Workload, and Fatigue*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hart, S.G. and Staveland, L.E., 1988. Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In: P.A. Hancock and N. Meshkati, eds. *Human Mental Workload*. Amsterdam: Elsevier, pp.139–183.
- Lesener, T., Gusy, B. and Wolter, C., 2019. The Job Demands–Resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), pp.76–103.
- Mangkunegara, A.A.A.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rashid, S., Aslam, M. and Sarwar, S., 2020. Impact of workload on job performance: Mediating role of stress. *Journal of Management Development*, 39(7/8), pp.1031–1043.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., 2022. *Organizational Behavior*. 19th ed. Harlow: Pearson.
- Sedarmayanti, 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, M., 2014. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sonnentag, S. and Frese, M., 2013. Stress in organizations. In: N.W. Schmitt and S. Highhouse, eds. *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*. 2nd ed. Hoboken, NJ: Wiley, pp.560–592.
- Tarwaka, 2015. *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.



- Wickens, C.D., Hollands, J.G., Banbury, S. and Parasuraman, R., 2015. *Engineering Psychology and Human Performance*. 4th ed. New York: Routledge.
- Yerkes, R.M. and Dodson, J.D., 1908. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), pp.459–482.