

## **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPBD DI KOTA SURABAYA**

**Samsul Arifin<sup>1</sup>**

Universitas Negeri Surabaya<sup>1</sup>

Email korespondensi: [samsul.23472@mhs.unesa.ac.id](mailto:samsul.23472@mhs.unesa.ac.id)

### ***Abstract***

*Workload and Employee performance are important factors in determining the effectiveness and efficiency of an organization. Excessive or unbalanced workload can affect employee motivation, health, and well-being, which in turn can reduce their performance. This study aims to determine and analyze the effect of workload on employee performance at the Surabaya City BPBD. The type of research used is quantitative. The instrument is through a questionnaire. The sample in this study were all 44 Surabaya City BPBD employees. The variables in this study are workload and employee performance. The analysis uses simple linear regression analysis. The results of the study t count of 5.492 with a probability of 0.000. The significance value ( $0.000 < \alpha = 0.05$ ) indicates that the workload variable has a unidirectional (positive) and significant effect on the performance of Surabaya City BPBD employees. It is expected that Surabaya City BPBD employees can provide an understanding of the importance of managing a balanced workload in achieving good performance.*

**Keywords:** *Employee Performance; Organizational Effectiveness; Workload*

### **1. PENDAHULUAN**

Beban kerja dan Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi, termasuk di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Surabaya. Sebagai lembaga yang memiliki peran vital dalam menghadapi, mengelola, dan mengurangi risiko bencana di tingkat daerah, BPBD Kota Surabaya membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja optimal untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja.

Beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat memengaruhi motivasi, kesehatan, dan kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja mereka. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan keterampilan pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang baik. Menurut (Suci R Mar'ih, 2017:21), Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri. Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan

masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Maka jika kerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan. BPBD Kota Surabaya sebagai lembaga yang berfokus pada penanggulangan bencana memiliki tugas yang sangat kompleks dan dinamis.

Kinerja pada dasarnya merupakan kinerja secara keseluruhan baik kuantitas maupun kualitas sumberdaya manusia atau pegawai dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan. Berkaitan dengan kinerja, seluruh pegawai diharapkan mampu menguasai dan belajar tentang kinerja mereka melalui berbagai macam informasi dari publik maupun mitra kerja yang bersangkutan. Adanya penilaian terhadap kinerja memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai atau sumberdaya manusia yang bekerja dalam pemerintahan baik sekarang maupun dimasa yang akan datang. Karena kinerja yang baik adalah kinerja yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat sesuai standar ketentuan yang telah ditetapkan (Zainal ilmi et al., 2024).

Peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dan sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik. Peningkatan layanan publik dapat dilakukan dengan memperbaiki regulasi pelayanan untuk mempercepat dan mempermudah proses dan mekanisme pelayanan, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur pelayanan.

### **Beban Kerja**

Menurut (Azizah et al., 2019), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Menurut (Munandar, 2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania Dhini Rama, 2010:16). Menurut Kasmir dalam (Sari Yolanda, 2016:40), Beban kerja adalah adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai (Rubiarti Nadia, 2018:7). Beban kerja adalah keadaan apabila pegawai dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, pegawai merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi (Sari Kiki, 2018:39). Beban kerja adalah besaran

pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Sitepu Agripa, 2013).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaannya yang diberikan kepadanya.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga/ perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diterima seorang pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang pegawai pada umumnya (Suci R Mar'ih Koesomowidjojo, 2017). Untuk itu, perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor mempengaruhi beban kerja,

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan keinginan atau persepsi (faktor psikis). Selain faktor fisik yang akan mempengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang pegawai.

#### **2. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti:

##### **a) Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

##### **b) Tugas-tugas fisik**

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

##### **c) Organisasi kerja**

Seorang pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing pegawai.

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberi pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana prose pekerjaan

berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2013:7) Menurut Fajar Nur'aini Df (2017) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Nuraini T (2013:150) kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Dan dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut pakar ahli di atas kinerja pegawai yaitu dimana pegawai bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan. Selain itu, kinerja juga dapat dipahami sebagai mutu serta kuantitas kerja individu atau orang-orang demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Cahyandani, 2021). Untuk mencapai keberhasilan, kinerja dinilai menjadi kekuatan bagi setiap organisasi (Widijaya & Panjaitan, 2022). Menurut (Bernardin & Russel, 1998), dalam (Rahsel, 2016), kinerja merupakan catatan atau daftar hasil-hasil yang diperoleh dari kegiatan tertentu dalam jangka waktu yang ditentukan. Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan ataupun kebijakan dalam menerapkan tujuan yang telah direncanakan (Ekhsan & Masruri, 2022).

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.**

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya. Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara pegawai yang berada dibawah pangawasannya. Sekalipun pegawai bekerja ada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut (Kasmir 2016:189), sebagai berikut:

#### **1. Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### **2. Pengetahuan**

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh- sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

### 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan- kebiasaan atau norma- norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan- kebiasaan atau norma- norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan duka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang, gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

### 10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh- sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. pegawai

yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

### **Hubungan Antar variable**

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya beban kerja dan kinerja pegawai, Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas/ kegiatan yang dilakukan staf karyawan pada waktu kerja, baik pada waktu langsung dan tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif. (Ilyas 2000 dalam putra, 2012:2). Waktu kerja mempengaruhi beban kerja seorang karyawan itu sendiri.

Pegawai BPBD Kota Surabaya sering kali menghadapi situasi yang tidak terduga, seperti penanganan bencana alam, evakuasi korban, penyelamatan, dan koordinasi dengan berbagai pihak terkait. Tugas-tugas ini membutuhkan kesiapan, kecepatan, dan keterampilan tinggi dari setiap pegawai, yang tentu saja dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka hadapi. Kinerja pada dasarnya merupakan kinerja secara keseluruhan baik kuantitas maupun kualitas sumberdaya manusia atau pegawai dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan. Berkaitan dengan kinerja, seluruh pegawai diharapkan mampu menguasai dan belajar tentang kinerja mereka melalui berbagai macam informasi dari publik maupun mitra kerja yang bersangkutan. Adanya penilaian terhadap kinerja memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai atau sumberdaya manusia yang bekerja dalam pemerintahan baik sekarang maupun dimasa yang akan datang. Karena kinerja yang baik adalah kinerja yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat sesuai standar ketentuan yang telah ditetapkan (Zainal ilmi, dkk, 2024).

Peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dan sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik. Peningkatan layanan publik dapat dilakukan dengan memperbaiki regulasi pelayanan untuk mempercepat dan mempermudah proses dan mekanisme pelayanan, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur pelayanan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang tepat dengan yang dibutuhkan perusahaan. pegawai tersebut yaitu pegawai yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini dapat dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja secara efektif. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Setiap pegawai maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### **Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

---

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang tepat dengan yang dibutuhkan perusahaan. pegawai tersebut yaitu pegawai yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini dapat dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja secara efektif. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap pegawai maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### Hipotesis

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah dirumuskan dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka diajukan hipotesis yaitu: positif dan signifikan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dengan menggunakan data angka yang dapat dianalisis secara statistik. Sementara itu, desain cross sectional dipilih karena penelitian ini ingin menjelaskan hubungan sebab-akibat.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Analisis Validitas Soal

Item Soal	Item Correlation	R <sub>Kritis</sub>	Keterangan
Beban Kerja (X)			
X1.1	0,682	0,297	Valid
X1.2	0,785	0,297	Valid
X1.3	0,853	0,297	Valid
X1.4	0,689	0,297	Valid
X1.5	0,720	0,297	Valid
X1.6	0,758	0,297	Valid
X1.7	0,777	0,297	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1.1	0,810	0,297	Valid
Y1.2	0,850	0,297	Valid
Y1.3	0,886	0,297	Valid
Y1.4	0,767	0,297	Valid
Y1.5	0,860	0,297	Valid
Y1.6	0,919	0,297	Valid

Item Soal	Item Correlation	R <sub>Kritis</sub>	Keterangan
Y1.7	0,905	0,297	Valid

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel validitas pada variabel beban kerja (X), Kinerja Pegawai (Y), di atas dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan item soal di dapatkan correlation masing-masing di atas R-tabel (0,297) maka dapat disimpulkan keseluruhan item dikatakan *valid*.

## Regresi Linier Sederhana

Tabel 2. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.036	.647		1.600	.117
	Beban Kerja	.762	.139	.647	5.492	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Regresi linier sederhana ingin menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen yang dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + (\beta_1 \cdot \text{Beban Kerja}) + e$$

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 3. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 <sup>a</sup>	.418	.404	.3377

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Hasil uji *Adjusted R<sup>2</sup>* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,404. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai BPBD kota Surabaya dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 40,4%, sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4. KESIMPULAN dan SARAN

### Kesimpulan

Beban kerja berpengaruh searah (positif) dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD kota Surabaya.

### Saran

1. Bagi BPBD

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait manajemen beban kerja agar kinerja pegawai lebih optimal serta menyediakan pelatihan manajemen stres dan teknik pengelolaan waktu bagi pegawai. Hal ini membantu pegawai mengatasi tekanan kerja sehingga kinerja tetap optimal.

2. Bagi Pegawai BPBD

Pegawai BPBD disarankan untuk mengatur dan memprioritaskan tugas-tugas yang harus diselesaikan agar beban kerja tidak menumpuk secara berlebihan. Pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai dapat mengurangi stres dan meningkatkan efektivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan pengelolaan beban kerja dan kinerja dalam organisasi pemerintahan, khususnya pada lembaga-lembaga penanggulangan bencana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Subyantoro & Suwanto. (2007). *Metode dan Teknik Penelitian Sosial*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Arikunto, Suharsimi. (1997). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Dewi, Rodziah Kurnia. (2014). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Mangkunegara. (2009). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Adi-tama.
- Mangkunegara, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya Bandung.
- Nitisemito, Alex. (2000). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen. (2008). *Organizational Behaviour (10th Ed)*. Perilaku Organisasi Ke Sepuluh. Salemba Empat: Jakarta.
- Subyantoro dan Suwanto. (2007). *Pengetian Kuantitatif*. Yokyakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto. (2017). *Materi Slovin*. Jakarta.
- Widodo. (2000). *Teori Motivasi dan kondsi kerja*. Jakarata: Rineka.
- Yolanda. (2022). *Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi*. Jurnal Diversita, 8 (2) Desember (2022) ISSN 2461-1263 (Print) ISSN 2580-6793 (Online) DOI: <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
- Zainal, H., & Islah, K. (2024). *Buku Ajar Reformasi Administrasi Publik*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.