

## **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi kasus pada Badan Pusat Statistik Provinsi Banten)**

Fida Laila<sup>1)</sup>, Eloah Bahiroh<sup>2)</sup>, Enis Khaerunnisa<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

Email: sarifidalaila@gmail.com <sup>1</sup>, elohbahiroh@untirta.ac.id<sup>2</sup>, eniskh@untirta.ac.id<sup>3</sup>

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable at the BPS of Banten Province. This study employs a quantitative approach with data collection through questionnaires and literature review. The population in this study were all employees of BPS Banten Province. The sample consisted of 82 respondents using non-probability sampling technique, namely saturated sampling. The data analysis method used was Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 4.1 as the analysis tool. The results indicate that: (1) Workload has a positive and significant effect on Employee Performance; (2) Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction; (3) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance; and (4) Job Satisfaction positively and significantly mediates the effect of Workload on Employee Performance.*

**Abstrak :** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada BPS Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPS Provinsi Banten. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 responden dengan teknik pengambilan sampel non-probability sampling yaitu sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu SmartPLS 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; dan (4) Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara positif dan signifikan.*

**Keywords :** *Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, PLS-SEM.*

### **PENDAHULUAN**

Pemerintah dan sektor publik saat ini dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan akuntabilitas kinerja di tengah era reformasi birokrasi. Tuntutan tersebut menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi instansi. Pegawai negeri sipil diharapkan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif guna mewujudkan pelayanan publik yang optimal (Sartika, 2025). Oleh karena itu, pengelolaan kinerja pegawai menjadi isu strategis yang harus mendapat perhatian serius, khususnya pada instansi vertikal seperti Badan Pusat Statistik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Kanafiah, 2021). Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan, serta efektivitas penyelenggaraan pemerintahan (Luh et al., 2019).

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu kunci utama dalam mendukung keberhasilan program pembangunan. Badan Pusat Statistik Provinsi Banten memiliki peran strategis dalam penyediaan data statistik yang akurat, mutakhir, dan relevan untuk mendukung perencanaan dan evaluasi pembangunan daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai BPS dituntut untuk menyelesaikan berbagai kegiatan statistik seperti sensus, survei, pengolahan data, dan penyusunan publikasi dengan target waktu yang ketat. Kinerja pegawai di lingkungan BPS diukur melalui Capaian Kinerja Pegawai (CKP) dengan target pencapaian sebesar 100%.

Tabel 1. Data Laporan Capaian Kinerja Pegawai BPS Provinsi Banten 2024

| No | Bulan     | Target % | Nilai Capaian Kinerja% |
|----|-----------|----------|------------------------|
| 1  | Januari   | 100%     | 93,54                  |
| 2  | Februari  | 100%     | 99,45                  |
| 3  | Maret     | 100%     | 98,25                  |
| 4  | April     | 100%     | 93,84                  |
| 5  | Mei       | 100%     | 96,80                  |
| 6  | Juni      | 100%     | 95,92                  |
| 7  | Juli      | 100%     | 95,24                  |
| 8  | Agustus   | 100%     | 96,72                  |
| 9  | September | 100%     | 96,80                  |
| 10 | Oktober   | 100%     | 96,78                  |
| 11 | November  | 100%     | 96,79                  |
| 12 | Desember  | 100%     | 93,05                  |

Sumber: Data CKP BPS Provinsi Banten Tahun (2024)

Berdasarkan data CKP BPS Provinsi Banten tahun 2024, capaian kinerja pegawai masih menunjukkan fluktuasi dan belum stabil. Nilai capaian terendah terjadi pada bulan Januari sebesar 93,54% dan Desember sebesar 93,05%, sementara capaian tertinggi terjadi pada bulan Februari sebesar 99,45%. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal dan belum mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu diidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja pegawai di BPS Provinsi Banten. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja didefinisikan sebagai sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan

kemampuan yang dimiliki (Saiful, 2020). Karakteristik pekerjaan di BPS Provinsi Banten yang melibatkan pelaksanaan sensus nasional, survei, validasi data, dan penyusunan laporan menyebabkan tingginya tuntutan pekerjaan. Dalam lingkungan sektor publik, beban kerja yang tinggi dapat menjadi pemicu peningkatan produktivitas apabila dikelola dengan baik, namun juga berpotensi menimbulkan tekanan yang berdampak pada kinerja (Sijabat et al., 2024).

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian oleh (Purwanti et al., 2025), (Fitri Anche, 2024), dan (Anggarini, 2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian oleh (Hermawan, 2022), (Kosim et al., 2023), dan (Adji Widodo<sup>1</sup>, 2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Research gap ini mengindikasikan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja dipengaruhi oleh konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan. Selain berpengaruh secara langsung, beban kerja juga diduga memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis pegawai sebagai respons terhadap pengalaman kerja yang dirasakan (Azhar et al., 2023). Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja (Taufiq et al., 2025), namun penelitian lain menyatakan sebaliknya (Aisy, 2025). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada BPS Provinsi Banten. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian peran mediasi kepuasan kerja pada instansi pemerintah bidang statistik yang memiliki karakteristik beban kerja berbasis target dan siklus kegiatan nasional. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memberikan rekomendasi praktis bagi BPS Provinsi Banten dalam mengelola beban kerja untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Objek penelitian adalah Badan Pusat Statistik Provinsi Banten dengan populasi seluruh pegawai yang berjumlah 82 pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *sampling jenuh* yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala interval 1-10 untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1. Proses pengujian dilakukan melalui 2 tahap, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Kriteria pengujian *outer model* meliputi nilai Convergent Validity sebesar  $>0,7$  atau dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar  $>0,5$ . Nilai *Composite Reliability* sebesar  $>0,7$ , dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $>0,6$ . Sementara itu, evaluasi *inner model* dilihat dari nilai R-Square di atas 0,10, dimana semakin tinggi nilainya maka model semakin baik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui *bootstrapping* dengan kriteria *t-statistics*  $> t\text{-tabel}$  (1,65) dan *P values*  $< 0,05$  untuk menentukan signifikansi pengaruh antar variabel dan pengaruh mediasi (Hair et al., 2021).

Tabel 2. Variabel dan Indikator Penelitian

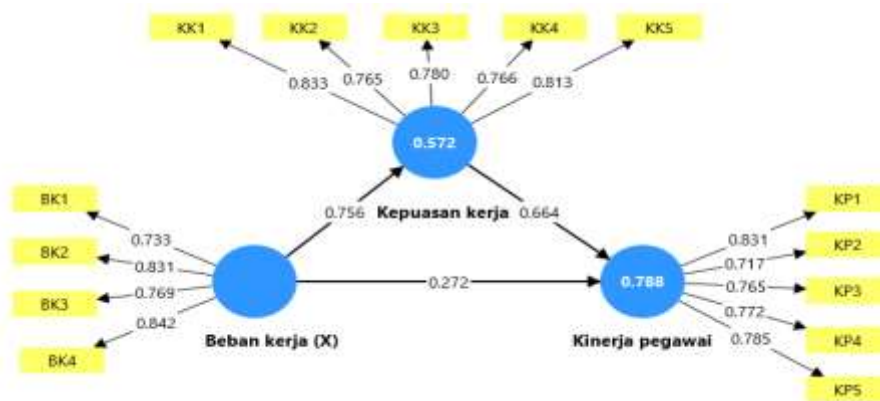
| Variabel            | Indikator                                                                                                                                                                     |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Beban Kerja (X)     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi pekerjaan</li> <li>2. Penggunaan waktu kerja</li> <li>3. Target yang harus dicapai</li> <li>4. Standar pekerjaan</li> </ol> |
| Kepuasan Kerja (Z)  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Ksempatan promosi</li> <li>4. Atasan</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol>          |
| Kinerja Pegawai (Y) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>               |

Sumber: Diolah 2026

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini melibatkan 82 responden pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi yang dianalisis menggunakan *Metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan perangkat lunak Smartpls 4.1. Didalam pengujian *outer model* ini terdiri dari beberapa tahap pengujian untuk membuktikan bahwa terdapat konsistensi variabel dan reliabilitas instrumen yang baik. Indikator variabel penelitian bisa dikatakan valid apabila di *convergent validity* nilai *loading factor* nya sebesar  $> 0,7$  atau bisa juga dilihat dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*) sebesar  $> 0,5$ . Kemudian suatu indikator bisa dinyatakan memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik apabila nilai *cross loadings* suatu indikator terhadap variabel latennya lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loadings* dengan variabel laten lainnya. Selanjutnya nilai *composite reliability* dapat dikatakan

mempunyai reliabilitas yang tinggi jika nilainya sebesar  $> 0,7$ . Serta nilai *Cronbach alpha* yang baik dapat dikatakan jika memenuhi kriteria sebesar  $> 0,6$  untuk semua konstruk.



Gambar 1. Hasil Output Uji Outer Model  
Sumber : Diolah Dengan PLS (2026)

Tabel 3. Nilai AVE

| Variabel        | <i>Average variance extracted (AVE)</i> |
|-----------------|-----------------------------------------|
| Beban Kerja     | 0,632                                   |
| Kepuasan Kerja  | 0,627                                   |
| Kinerja Pegawai | 0,601                                   |

Tabel 4. Nilai *Cross Loadings*

| Variabel | Beban kerja | Kepuasan kerja | Kinerja pegawai |
|----------|-------------|----------------|-----------------|
| BK1      | 0.733       | 0.523          | 0.519           |
| BK2      | 0.831       | 0.625          | 0.643           |
| BK3      | 0.769       | 0.563          | 0.579           |
| BK4      | 0.842       | 0.678          | 0.702           |
| KK1      | 0.694       | 0.833          | 0.709           |
| KK2      | 0.530       | 0.765          | 0.659           |
| KK3      | 0.620       | 0.780          | 0.688           |
| KK4      | 0.572       | 0.766          | 0.654           |
| KK5      | 0.567       | 0.813          | 0.731           |
| KP1      | 0.709       | 0.756          | 0.831           |
| KP2      | 0.488       | 0.667          | 0.717           |
| KP3      | 0.551       | 0.77           | 0.765           |
| KP4      | 0.584       | 0.605          | 0.772           |
| KP5      | 0.649       | 0.654          | 0.785           |

Tabel 5. Nilai *composite reliability*

| Variabel        | <i>composite reliability</i> |
|-----------------|------------------------------|
| Beban Kerja     | 0,873                        |
| Kepuasan Kerja  | 0,894                        |
| Kinerja Pegawai | 0,882                        |

Tabel 6. Nilai *Cronbach alpha*

| Variabel        | <i>Cronbach alpha</i> |
|-----------------|-----------------------|
| Beban Kerja     | 0,805                 |
| Kepuasan Kerja  | 0,851                 |
| Kinerja Pegawai | 0,833                 |

Didalam pengujian outer model ini terdiri dari pengujian *R-Square* dan pengujian hipotesis. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabelnya. Jika nilai *R Square* nya di atas 0,10 atau semakin tinggi nilainya maka akan semakin baik. Pengujian hipotesis di dalam penelitian dilakukan menggunakan analisis *boothstrapping* dengan mempertimbangkan nilai *T-statistics* > *T* tabel (1,96) dan *P values* < (0,05) untuk menentukan signifikansi pengaruh antar variabel.

Tabel 7. Nilai *R-Square*

| Variabel       | <i>R-Square</i> |
|----------------|-----------------|
| Beban Kerja    | 0,572           |
| Kepuasan Kerja | 0,788           |

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

| Variabel       | <i>Original sample (O)</i> | <i>Sample mean (M)</i> | <i>Standard deviation (STDEV)</i> | <i>T statistics ( O/STDEV )</i> | <i>P values</i> | Keterangan |
|----------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|------------|
| BK -> KP       | 0.272                      | 0.269                  | 0.089                             | 3.062                           | 0.002           | Signifikan |
| BK -> KK       | 0.756                      | 0.759                  | 0.050                             | 15.017                          | 0.000           | Signifikan |
| KK -> KP       | 0.664                      | 0.668                  | 0.080                             | 8.354                           | 0.000           | Signifikan |
| BK -> KK -> KP | 0.502                      | 0.508                  | 0.078                             | 6.472                           | 0.000           | Signifikan |

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Banten dengan nilai koefisien sebesar 0,272, nilai *T-statistics* sebesar 3,062 dan *P values* sebesar 0,002. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Tuntutan penyelesaian tugas sesuai target, penggunaan waktu kerja, dan tanggung jawab yang tinggi menjadi kondisi yang dihadapi pegawai dalam pelaksanaan kegiatan statistik di BPS. Pada lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, pegawai dituntut untuk menyelesaikan berbagai kegiatan seperti sensus, survei, pengolahan data, dan penyusunan publikasi dengan memiliki tenggat waktu. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk mengelola waktu secara efektif, meningkatkan kedisiplinan, serta mengoptimalkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, beban kerja yang masih berada pada batas yang dapat dikelola dipersepsikan sebagai tantangan sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas maupun kuantitas kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan *Challenge–Hindrance Stressor Theory* dari (Cavanaugh et al., 1998) yang menyatakan bahwa *challenge stressor* merupakan tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan sebagai peluang untuk pengembangan diri dan pencapaian tujuan. Beban kerja termasuk ke dalam *challenge stressor* sehingga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dyah Ayu Hananing Tyas, 2024), (DinyNurRamadhanty, 2024), dan (Annisa et al., 2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh (Hati et al., 2024) dan (Kurniawan & Kusumawardani, 2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat merangsang pegawai untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta keterampilan dalam mengelola waktu sehingga kinerja pegawai meningkat. Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu diduga karena objek penelitian memiliki karakteristik pekerjaan berbasis target dan waktu sehingga beban kerja dipersepsikan sebagai tantangan bukan hambatan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPS Provinsi Banten dengan nilai koefisien sebesar 0,756, nilai *T-statistics* sebesar 15,017 dan *P values* sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang diberikan organisasi, pegawai cenderung merasakan adanya rasa pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Pada lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, beban kerja dipandang sebagai bentuk kepercayaan organisasi kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas statistik. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sesuai target memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai karena merasa mampu memberikan kontribusi bagi organisasi. Dengan

demikian, selama beban kerja masih dirasakan wajar dan diimbangi dengan dukungan organisasi, maka beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Temuan ini mendukung *Challenge–Hindrance Stressor Theory* dari (Cavanaugh et al. 2000) yang menjelaskan bahwa *challenge stressor* berhubungan positif dengan kepuasan kerja karena pegawai memandangnya sebagai bentuk tantangan untuk menunjukkan kompetensi. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arizka Fadhilla, 2023), (Eqie Furqon Ramadhan, Zainal Abidin, 2025), dan (Anzika & Marzuki, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian oleh (Dyah et al. (2024), (Kartika Indrawati, 2025), dan (Meutia & Narpati, 2021) juga menunjukkan bahwa semakin meningkatnya beban kerja justru akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja yang masih dapat dikelola dengan baik mampu memberikan rasa tanggung jawab dan pencapaian kepada pegawai sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Banten dengan nilai koefisien sebesar 0,664, nilai *T-statistics* sebesar 8,354 dan *P values* sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Pada lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, kepuasan kerja menciptakan kondisi psikologis yang positif sehingga pegawai lebih bersemangat, disiplin, dan berupaya menghasilkan kinerja yang optimal dalam kegiatan statistik. Dengan demikian, kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efektivitas pegawai dalam mencapai target organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arisandi & Aprianti, 2022), (Setiagraha, 2024), dan (Luh et al., 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh (Syarizal, 2023) dan (Meha et al., 2025) juga memperkuat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti keadilan dalam promosi, hubungan interpersonal yang baik, atasan yang suportif, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Banten dengan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,502, nilai *T-statistics* sebesar 6,472 dan *P values* sebesar 0,000. Hasil perhitungan VAF menunjukkan nilai sebesar 0,648. Karena nilai VAF berada pada rentang 0,20 sampai 0,80, maka

kepuasan kerja berperan sebagai mediasi sebagian (*partial mediation*). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pada lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, ketika pegawai mempersepsikan beban kerja sebagai tantangan, maka akan menimbulkan perasaan pencapaian dan makna kerja yang meningkatkan kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja tersebut selanjutnya mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga kinerja meningkat. Temuan ini memperkuat *Challenge-Hindrance Stressor Theory* dari (Cavanaugh et al. 2000) yang menjelaskan bahwa *challenge stressor* berpengaruh terhadap kinerja tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Taufiq et al. 2025), (Antoro & Widiastuti, 2023), dan (Prasetyo, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Selanjutnya, penelitian oleh (Budyanto & Budiati, 2024) juga menunjukkan hasil yang sama. Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana beban kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai *mediator parsial* dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja tidak hanya berdampak secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang selanjutnya memperkuat pencapaian kinerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa selama beban kerja masih berada pada batas yang dapat dikelola dan dipersepsikan sebagai tantangan, maka beban kerja akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, kepuasan kerja yang tinggi menciptakan motivasi, komitmen, dan semangat kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan BPS Provinsi Banten. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pengelolaan beban kerja sebagai salah satu strategi peningkatan kinerja pegawai. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui optimalisasi pembagian tugas, penyusunan *job description* yang jelas,

evaluasi beban kerja secara berkala, serta pelatihan manajemen waktu dan prioritas pekerjaan agar pegawai mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan secara efektif. Di samping itu, organisasi juga perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian apresiasi atas pencapaian kinerja, penyampaian umpan balik dari pimpinan secara berkala, kesempatan pengembangan karier dan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Dengan demikian, pegawai diharapkan mampu bekerja secara lebih efektif, produktif, bertanggung jawab, dan menghasilkan kinerja yang optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adji Widodo<sup>1</sup>, L. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 2(2), 70–77. <https://doi.org/10.32493/jmw.v2i2.22863>
- Aisy, Fatcha Rihadatul, Muhammad Syaqiq, D. D. K. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada angkatan kerja Gen Z di Kabupaten Batang). *Journal House of Business, Economics, Accounting, and Management*, Volume 1 .(1), 30–39.
- Annisa, R. D., Purnamasari, W., & Ekasari, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 4, 1–16.
- Antoro, S. T., & Widiastuti, N. (2023). Pengaruh Rotasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia Vol*, 1(2), 426–444.
- Anzika, L. F., & Marzuki, F. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja , Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Suku Dinas Tenaga Kerja , Transmigrasi , Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara )*. 6, 253–265.
- Arisandi, D., & Aprianti, K. (2022). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima*. 5(4), 381–386.
- Arizka Fadhilla<sup>1</sup>, Rian Rahmat Ramadhan<sup>2</sup>, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(3), 286–299.
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1–15.

- Budiyanto, N. E., & Budiati, Y. (2024). Manajemen dan Bisnis Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Kantor KPP Madya Dua Semarang. *Manajemen Dan Bisnis ISSN:*, 6(2), 20–33.
- Dyah Ayu Hananing Tyas. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pegadaian Syariah Cabang Bangkalan. (*Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 7(3).
- Eqie Furqon Ramadhan, Zainal Abidin, R. M. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bidang Sentralisasi Informasi dan Jaminan Pembiayaan (SIJAP) RSUD Provinsi Nusa Tenggara Barat. *JPSDM*, 4(1), 13–23.
- Fitri Anche Ricka Maligha Kandipi, M. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnak Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 222–233. <https://doi.org/DOI:> <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.18>.
- Hati, V. I., Noviantoro, D., & Veybhita, Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap Di RS Islam Siti Khadijah Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang ada. *Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 14(1), 137–156.
- Hermawan. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379-387. <https://doi.org/DOI:> <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i4.939>
- Kanafiah, Wawan Prahiawan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi ( Hard skill ) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pendahuluan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(2), 186–199. <https://doi.org/DOI:> <http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13178>
- Kartika Indrawati, Eko Hariyanto, A. F. (2025). The Effect of Workload and Stress on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Journal, Indonesian Interdisciplinary Economics, Sharia*, 8(3), 14498–14512.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., Gunawan, A., Bangsa, U. P., Korespondensi, P., Engagement, E., & Kerja, K. (2023). Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7, 281–290. <https://doi.org/http://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11079>
- Kurniawan, B. W., & Kusumawardani, M. R. (2024). *Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 10(January), 167–178.
- Luh, N., Ary, P., & Suryadinatha, O. (2019). Iklim Organisasi , Kompetensi , Locus of Control , Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomi*, XXIV(02), 227–241.
- Meha, S. R., Putra, R. B., & Fitri, H. (2025). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Pengaruh Work Life Balance Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. 01(04), 253–257.

- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Ilmiah Manajemen*, 5(1), 42–52.
- Prasetyo, Y. D. (2022). Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.5817>
- Purwanti, D., Bintang, A., Semedi, P., Tri, R., & Sirojul, M. (2025). Distribusi Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara : Studi pada Dinas Sosial Kota Sukabumi. *Jurnal Wacana Kinerja*, 28(November), 211–228. <https://doi.org/10.31845/jwk.v28i2.986>
- Saiful, A. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23–31.
- Sartika, L. (2025). Analisis Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi Di era Globalisasi. *Jurnal Rumpun Manajemen*, 2(3), 115–123. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.61722/jrme.v2i3.4398>
- Setiagraha, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin. *Journal Of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 3(1), 25–36. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.56869/jmec.v3i1.536>
- Sijabat, A., Risambessy, A., Latuconsina, Z., Duwila, U., & Sitania, A. C. R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 6196–6204. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Surya, S. M., & Anggarini, D. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Indonesia Trans Network. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 668–679. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> Pengaruh
- Syarizal. (2023). Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perkebunan pemerintah provinsi sumatera utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, V, 4–18.
- Taufiq, M. I., Mohamad Adam, Muhammad Ichsan Hadjri, Yuliani Yuliani, & Zunaidah Zunaidah. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Cabang Utama Palembang PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(6), 3745–3762. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6.5398>