

PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN KESEHATAN MENTAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TANJUNG BALAI

Riki Pernando¹, Rosnaida^{2*}

Universitas Asahan, Kisaran

Email: ¹rikirieji@gmail.com, ^{2*}rosnaidasemm@gmail.com

Abstract: This study was motivated by the importance of improving employee performance at the Environmental Agency of Tanjung Balai City, which is influenced by workload, work conflict, and mental health. The study aimed to analyze the partial and simultaneous effects of workload, work conflict, and mental health on employee performance. This research employed a quantitative approach with an associative research design. Data were collected through questionnaires distributed to 34 employees selected using a saturated sampling technique and analyzed using multiple linear regression. The results showed the regression equation $Y = 6,336 + 0,125X_1 - 0,066X_2 + 0,793X_3$. Partially, workload had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 4.421 and a significance value of $0.000 < 0.05$, work conflict had a negative and significant effect with a t-value of -3.338 and a significance value of $0.002 < 0.05$, and mental health had a positive and significant effect with a t-value of 18.373 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, workload, work conflict, and mental health significantly affected employee performance, as indicated by an F-value of $165.022 > 2.98$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.937 indicated that 93.7% of employee performance variation could be explained by these variables. This study concludes that effective workload management, proper conflict control, and improved employee mental health are essential to enhancing employee performance optimally and sustainably.

Keywords: Workload; Work Conflict; Mental Health; Employee Performance.

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tanjung Balai yang dipengaruhi oleh beban kerja, konflik kerja, dan kesehatan mental. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan kesehatan mental terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 34 pegawai yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $Y = 6,336 + 0,125X_1 - 0,066X_2 + 0,793X_3$. Secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 4,421 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan nilai thitung -3,338 dan signifikansi $0,002 < 0,05$, serta kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai thitung 18,373 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung $165,022 > F_{tabel} 2,98$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,937 menunjukkan bahwa 93,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja, pengendalian konflik kerja, dan peningkatan kesehatan mental pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Konflik Kerja; Kesehatan Mental; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Namun, dalam praktiknya, kinerja pegawai sering dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, konflik kerja, dan kondisi kesehatan mental pegawai. Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tanjung Balai, pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks, mulai dari pengelolaan kebersihan lingkungan, pengawasan kualitas lingkungan, hingga pelayanan masyarakat. Tingginya tuntutan kerja tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan data Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup Kota Tanjung Balai Tahun 2021–2026, masih terdapat beberapa indikator pelayanan yang belum optimal, seperti penurunan persentase penanganan sampah serta fluktuasi capaian kualitas lingkungan hidup. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam pelaksanaan tugas operasional pegawai.

Permasalahan internal yang ditemukan di lingkungan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Tanjung Balai meliputi keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya kelelahan kerja, serta menurunnya semangat kerja pegawai. Selain itu, pembagian tugas yang belum merata dan komunikasi kerja yang kurang efektif turut memicu konflik kerja antarpegawai maupun dengan atasan. Menurut Hermawan (2024), beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kinerja individu, sedangkan konflik kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menghambat efektivitas organisasi. Di sisi lain, kesehatan mental juga menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas kerja. WHO menyatakan bahwa kesehatan mental yang baik memungkinkan individu

bekerja secara produktif dan mampu mengelola tekanan hidup secara efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kondisi psikologis pegawai agar kinerja tetap optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Kadek dkk. (2022) menemukan bahwa beban kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Chen dkk. (2022) menegaskan bahwa kesehatan mental berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah atau dilakukan pada objek penelitian yang berbeda. Penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengintegrasikan beban kerja, konflik kerja, dan kesehatan mental dalam satu model penelitian pada instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Lingkungan Hidup Kota Tanjung Balai yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tekanan fisik dan psikologis yang cukup tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah beban kerja, konflik kerja, dan kesehatan mental berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tanjung Balai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan kesehatan mental terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan kesehatan mental terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tanjung Balai. Objek penelitian difokuskan pada seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tanjung Balai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel penelitian. Dari total 35 pegawai, sebanyak 34 pegawai dijadikan responden, sedangkan kepala dinas tidak dilibatkan sebagai responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama penelitian, serta didukung oleh wawancara, observasi, dan studi pustaka untuk memperoleh data yang lebih lengkap mengenai kondisi kerja pegawai. Variabel yang diteliti meliputi beban kerja, konflik kerja, dan kesehatan mental sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert.

Data penelitian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel penelitian terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tanjung Balai. Hal ini dibuktikan melalui nilai t_{hitung} sebesar 4,421 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan meningkatkan pencapaian kerja. Dalam konteks penelitian ini, pegawai yang memiliki tanggung jawab kerja yang jelas dan target pekerjaan yang terukur cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik. Namun demikian, beban kerja yang terlalu tinggi tetap berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan kerja yang efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hermawan (2024) yang menyatakan bahwa keseimbangan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja individu. Temuan ini juga mendukung penelitian Kadek dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara akademik, hasil ini memperkuat pandangan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi faktor pendorong kinerja apabila disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan distribusi pekerjaan yang seimbang agar beban kerja dapat menjadi stimulus produktivitas, bukan sumber penurunan kinerja.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar -3,338 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja yang terjadi di lingkungan organisasi, maka semakin menurun kinerja pegawai. Konflik yang terjadi akibat perbedaan pendapat, komunikasi yang kurang efektif, serta ketidakseimbangan pembagian tugas

dapat menciptakan ketegangan dalam hubungan kerja dan menghambat efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Hasil tersebut mendukung teori yang menyatakan bahwa konflik kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat bersifat disfungsional dan berdampak pada menurunnya produktivitas organisasi. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Handayani dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam perspektif akademik, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen konflik dalam organisasi sektor publik, terutama pada instansi dengan tekanan kerja tinggi seperti Dinas Lingkungan Hidup. Konflik yang tidak diselesaikan secara konstruktif dapat menurunkan kualitas kerja sama antarpegawai dan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 18,373 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kesehatan mental menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kondisi psikologis yang baik cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja, menjaga konsentrasi, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Temuan ini mendukung pandangan WHO mengenai pentingnya kesehatan mental dalam mendukung produktivitas individu di lingkungan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Chen dkk. (2022) yang menemukan bahwa kesehatan mental memiliki hubungan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara akademik, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menegaskan bahwa faktor psikologis memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan

kinerja pegawai sektor publik. Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa perhatian terhadap kesehatan mental pegawai tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak langsung terhadap efektivitas organisasi.

Pengaruh Simultan Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, konflik kerja, dan kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui nilai F_{hitung} sebesar 165,022 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,98 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,937 menunjukkan bahwa 93,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi hubungan kerja dan kesehatan psikologis pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dengan mengintegrasikan variabel beban kerja, konflik kerja, dan kesehatan mental dalam satu model penelitian pada sektor pemerintahan daerah. Hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang holistik melalui pengelolaan beban kerja yang seimbang, penyelesaian konflik kerja secara efektif, serta perhatian terhadap kesehatan mental pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk merancang kebijakan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada target kerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis dan hubungan kerja pegawai secara berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tanjung Balai. Hal ini dibuktikan melalui

nilai t_{hitung} sebesar 4,421 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan meningkatkan pencapaian kerja. Dalam konteks penelitian ini, pegawai yang memiliki tanggung jawab kerja yang jelas dan target pekerjaan yang terukur cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik. Namun demikian, beban kerja yang terlalu tinggi tetap berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan kerja yang efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hermawan (2024) yang menyatakan bahwa keseimbangan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja individu. Temuan ini juga mendukung penelitian Kadek dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara akademik, hasil ini memperkuat pandangan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi faktor pendorong kinerja apabila disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan distribusi pekerjaan yang seimbang agar beban kerja dapat menjadi stimulus produktivitas, bukan sumber penurunan kinerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, konflik kerja, dan kesehatan mental memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tanjung Balai, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja dan kesehatan mental terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kesehatan mental merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan kesehatan mental terhadap kinerja pegawai telah tercapai. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia terkait pentingnya faktor psikologis dan kondisi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, pengelolaan konflik kerja yang efektif, serta peningkatan perhatian terhadap kesehatan mental pegawai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil dan hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah daerah sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel independen, sementara masih terdapat faktor lain yang kemungkinan memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah jumlah sampel, serta mengembangkan variabel penelitian lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Ida, Kade Rachmawati, Fara Dina, Tati Sumarti Bisri, Farida Idayati, Debi Eka Putri, Siti Nurdiah, and Agustin Riyan Pratiwi. 2024. *Manajemen Konflik & Stres Kerja*.
- Chen, Biao, Lu Wang, Biao Li, and Weixing Liu. 2022. "Work Stress , Mental Health , and Employee Performance." *Work Stress, Mental Health, and Employee Performance*.
- Handayani Hasan, Muh Anugrah Prabowo Putra, Leny Yuliana. 2023. "PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR

-
- | | |
|--|--|
| <p>SAMSAT KABUPATEN GOWA”
1:668–76.</p> <p>Eric Hermawan. 2024. Monograf, (Beban Kerja). Jawa Tengah : Eureka Media Aksara</p> <p>Kadek, Ni, Shinta Paramita, and I Gusti Made Suwandana. 2022. “Effect of</p> | <p>Job Stress, Work Conflict, and Workload on Employees’ Performance” 7 (4): 125–28.</p> <p>World Health Organization. 2022. Mental Health and Well-Being in the Workplace. Geneva: World Health Organization.</p> |
|--|--|