



Membangun Kinerja Pegawai yang Optimal melalui Penguatan Motivasi Kerja dan Pengelolaan Beban Kerja pada Dinas Sosial dan PMD Kabupaten Wonosobo

Grafit Pratama¹, Rinawati Zailani^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Luar Sekolah, STIKIP Catur Sakti, Indonesia

*Penulis Korespondensi: rinawati.zailani@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the influence of work motivation and workload on employee performance at the Social Affairs and Community and Village Empowerment Agency (Dinsos PMD) of Wonosobo Regency. The study employs a qualitative approach, utilizing data collection techniques such as in-depth interviews, direct observation, and document analysis. The findings indicate that work motivation—particularly intrinsic motivation, such as a sense of responsibility and the desire to contribute to the community—positively impacts employee performance. Conversely, a lack of extrinsic motivation, such as recognition and incentive systems, acts as a barrier that diminishes work morale. Meanwhile, high and uneven workloads lead to physical fatigue and work-related stress, ultimately affecting employee productivity and performance quality. Nevertheless, highly motivated employees are still able to maintain their performance despite facing heavy workloads. The study concludes that optimal employee performance can be achieved by strengthening work motivation and balancing workloads. Therefore, organizational management capable of balancing appropriate motivation with proportional workload distribution is essential to achieving optimal employee performance.*

Keywords: *Dinsos PMD Wonosobo; Employee Performance; Human Resource Management; Work Load; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dinsos PMD) Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, terutama motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan keinginan berkontribusi pada masyarakat, memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, kurangnya motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan sistem insentif menjadi hambatan yang menurunkan semangat kerja. Di sisi lain, beban kerja yang tinggi dan tidak merata menyebabkan kelelahan fisik dan stres kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Meski demikian, pegawai dengan motivasi tinggi masih dapat mempertahankan kinerja meski menghadapi beban kerja yang berat. Kesimpulan penelitian ini yaitu kinerja pegawai yang optimal dapat dilakukan dengan penguatan motivasi kerja dan keseimbangan beban kerja. Untuk itu, diperlukan manajemen organisasi yang mampu menyeimbangkan antara pemberian motivasi yang tepat dan pembagian beban kerja yang proporsional guna mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Kata Kunci: Beban Kerja; Dinsos PMD Wonosobo; Kinerja Pegawai; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Organisasi publik seperti Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Wonosobo memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan sosial dan pemberdayaan kepada masyarakat. Untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi, baik dalam hal produktivitas, efektivitas kerja, maupun tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan sebuah instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor yang memengaruhinya. Dua faktor penting yang sering menjadi sorotan dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah motivasi kerja dan beban kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, inisiatif, dan semangat kerja yang kuat, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerjanya.

Sebaliknya, beban kerja yang tidak proporsional baik terlalu ringan maupun terlalu berat dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, menurunkan konsentrasi, bahkan menimbulkan stres kerja, sementara beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan kejenuhan dan kehilangan semangat. Oleh karena itu, penting untuk menyeimbangkan beban kerja agar sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai.

Dinas Sosial dan PMD Kabupaten Wonosobo, dinamika tugas yang berkaitan dengan program-program sosial serta pemberdayaan masyarakat semakin kompleks. Tuntutan pelayanan masyarakat yang cepat, tepat, dan responsif, menuntut kinerja pegawai yang profesional. Berdasarkan pengamatan awal dan informasi dari berbagai sumber, masih terdapat permasalahan dalam hal pencapaian kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini diduga berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja sebagian pegawai serta ketidakseimbangan dalam pembagian beban kerja antar unit kerja.

Melihat pentingnya peran motivasi kerja dan beban kerja dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, maka penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Implementasi Pemberian Motivasi Kerja dan Beban Kerja Pegawai di Dinas Sosial Dan PMD Kabupaten Wonosobo. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam mengambil kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Secara umum, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak secara optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Faktor-faktor seperti pemenuhan kebutuhan ekonomi, rasa dihargai, pengakuan dari atasan, serta suasana kerja yang kondusif turut berkontribusi terhadap munculnya motivasi tersebut.

Sejalan dengan hal itu, Rifdha, dkk., (2024), menjelaskan bahwa motivasi positif dapat meningkatkan semangat kerja staf karena manusia pada umumnya merespons secara positif terhadap dorongan yang bersifat membangun, sementara motivasi negatif diberikan pemimpin sesuai dengan standar yang telah ditetapkan agar karyawan tetap bekerja sesuai target. Dalam kajian lain, motivasi kerja juga didefinisikan sebagai kesediaan seseorang untuk berupaya semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan organisasi memenuhi kebutuhan individu di dalamnya.

Uhing (2019), mendefinisikan motivasi kerja sebagai "kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Motivasi kerja sebagai suatu kondisi atau energi yang muncul dalam diri karyawan dan berfungsi sebagai penggerak utama untuk melakukan aktivitas kerja yang terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi dalam konteks ini dipandang bukan sekadar dorongan spontan, melainkan suatu kekuatan yang terbentuk dari perpaduan antara faktor internal, seperti kebutuhan, harapan, dan kepuasan pribadi, dengan faktor eksternal, seperti penghargaan, lingkungan kerja, dan sistem manajemen organisasi.

Motivasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memacu semangat kerja mereka sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Motivasi karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan karena menjadi pendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan maksimal. Motivasi ini sangat penting bagi karyawan untuk merangsang semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuan bekerjanya berdasarkan bidang atau job description yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan tingkat tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan unggul, karena itu, motivasi menjadi komponen yang penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan (Gunadi, dkk., 2015).

Sebagian besar literatur terbaru mengklasifikasikan motivasi kerja ke dalam dua dimensi utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri individu, seperti kepuasan diri, pencapaian pribadi, dan pengembangan diri, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri individu, misalnya penghargaan, pengakuan, atau imbalan finansial (Sunyoto & Wagiman, 2023).

Beban Kerja

Beban kerja dapat dipahami sebagai kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam batas waktu tertentu. Beban kerja juga didefinisikan sebagai penentuan jumlah pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu, sedangkan dari sudut pandang organisasi, analisis beban kerja bertujuan mengidentifikasi jumlah dan kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Sholihah & Rizqi, 2024). Menurut Budiasa, (2021), menegaskan bahwa beban kerja berkaitan langsung dengan kinerja, di mana semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai maka cenderung semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Beberapa penelitian terbaru mengidentifikasi indikator beban kerja yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi pegawai terhadap pekerjaannya. Mahawati, dkk., (2021), menjelaskan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tugas-tugas yang bersifat fisik maupun mental, organisasi kerja, dan lingkungan kerja, serta faktor internal berupa kondisi tubuh dan psikis pegawai. Indikator beban kerja umumnya mencakup target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan atau pengawasan waktu kerja, sebagaimana dirangkum dalam kajian terbaru (Wulansari, dkk., 2022).

Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti, (2017), kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai etika. Kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang berhubungan erat dengan wewenang dan tanggung jawab yang melekat pada masing-masing posisi. Hasil kerja tersebut tidak hanya dilihat dari seberapa besar pencapaian target yang diraih, tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip legalitas, norma hukum, serta etika organisasi yang berlaku. Artinya, kinerja tidak boleh hanya berorientasi pada hasil akhir tanpa mempertimbangkan proses yang benar, sah, dan etis.

Arief & Wiratno, (2023), mengelompokkan faktor-faktor determinan kinerja pegawai menjadi dua kategori besar. Pertama, faktor intrinsik yang meliputi motivasi kerja, self-efficacy, kecerdasan emosional, disiplin, kompetensi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Kedua, faktor ekstrinsik yang mencakup kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, tata kerja, pelatihan, kompensasi, fasilitas, dan penempatan pegawai. Studi ini juga menemukan bahwa motivasi kerja merupakan variabel intrinsik yang paling sering diteliti, sedangkan kepemimpinan menjadi variabel ekstrinsik yang paling dominan dibahas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan perspektif pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, aktivitas sosial dan lain-lain. Penelitian lapangan bisa dilakukan untuk memutuskan ke arah mana penelitiannya berdasarkan konteks. Dalam penelitian ini peneliti mengambil data dari sumber sumber yang dapat memberikan informasi data penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Sosial dan PMD Kabupaten Wonosobo.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dinsos PMD) Kabupaten Wonosobo diimplementasikan melalui dua bentuk utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik dilihat dari keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan, sedangkan motivasi ekstrinsik diukur dengan menilai kebijakan dan administrasi, kualitas supervise, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji (Menhard, dkk., 2022).

Motivasi Intrinsik

Data lapangan menunjukkan bahwa pegawai yang memperoleh dorongan dari dalam diri, seperti rasa tanggung jawab, keinginan untuk berkontribusi kepada masyarakat, dan kepuasan pribadi atas penyelesaian pekerjaan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai lain. Pegawai dengan motivasi intrinsik yang kuat terbukti mampu mengelola pekerjaan secara lebih efektif, menjaga kualitas output, dan tetap produktif meskipun menghadapi tantangan maupun beban kerja yang tinggi. Motivasi intrinsik juga mendorong keterlibatan pegawai dalam inovasi dan perbaikan prosedur kerja, sehingga berdampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas layanan yang diberikan oleh Dinsos PMD.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Siagian, (2016), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu tanpa tekanan atau pengaruh langsung dari luar, sebagai konsekuensi dari kebutuhan psikologis untuk berkembang, berprestasi, dan memperoleh kepuasan batin atas pekerjaannya. Bentuk motivasi ini cenderung bersifat lebih tahan lama karena dilandasi oleh rasa tanggung jawab pribadi dan keinginan aktualisasi diri, sehingga pegawai tetap bekerja dengan dedikasi tinggi meskipun tidak selalu diimbangi dengan imbalan materi yang besar. Dengan demikian, motivasi intrinsik dapat dipandang sebagai faktor determinan bagi kualitas kinerja dan loyalitas pegawai dalam jangka panjang.

Motivasi Ekstrinsik

Selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik yang diberikan melalui penghargaan, pengakuan formal, sistem insentif, dan fasilitas kerja turut berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja pegawai. Pegawai yang merasa diapresiasi cenderung lebih disiplin, berinisiatif, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa pemberian motivasi ekstrinsik di Dinsos PMD belum sepenuhnya merata, sehingga sebagian pegawai menilai penghargaan yang diterima kurang memadai. Kondisi ini berimplikasi pada variasi kinerja antarpegawai, di mana rendahnya motivasi ekstrinsik berpotensi menurunkan semangat kerja.

Hasil ini memperkuat teori Siagian, (2016), bahwa motivasi ekstrinsik merupakan dorongan kerja yang bersumber dari faktor eksternal, seperti gaji yang layak, insentif, penghargaan atas prestasi, kesempatan promosi jabatan, serta lingkungan kerja yang aman dan mendukung produktivitas. Faktor eksternal ini menjadi stimulus nyata bagi pegawai untuk meningkatkan semangat kerja; misalnya, pemberian bonus atas pencapaian target mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik pada periode berikutnya. Akan tetapi, motivasi ekstrinsik cenderung bersifat situasional dan dapat menurun apabila faktor pendukungnya tidak lagi tersedia, sehingga perlu dikelola secara proporsional agar tetap seimbang dengan motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai.

Peran Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa pegawai dengan kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang baik mampu mempertahankan kinerja pada tingkat optimal. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal maupun eksternal yang meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas, ketepatan waktu, kualitas layanan, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Pegawai yang termotivasi dengan baik juga menunjukkan sikap proaktif, mampu bekerja sama dalam tim, dan lebih siap menghadapi beban kerja yang bervariasi.

Temuan tersebut relevan dengan pendapat Robbins & Judge (2015), yang menegaskan bahwa motivasi memiliki peran sentral dalam pencapaian kinerja seseorang di dalam organisasi, dan bahwa motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi apabila didukung oleh kemampuan dan sumber daya yang memadai. Dengan kata lain, motivasi berfungsi sebagai energi pendorong, sementara kemampuan serta ketersediaan fasilitas kerja menjadi instrumen yang memungkinkan energi tersebut terwujud dalam bentuk kinerja nyata.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi pemberian motivasi kerja di Dinsos PMD Kabupaten Wonosobo telah berjalan cukup baik, terutama dalam mendorong motivasi intrinsik pegawai. Menurut Jayanti & Wira (2024), pemberian motivasi secara verbal saja tidak tidaklah cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pemberian motivasi dapat diberikan berupa materi agar menghasilkan daya dorong untuk peningkatan kinerja pegawai. Cara ini dilakukan agar pelayanan kepada masyarakat menjadi optimal.

Beban Kerja

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, Adapun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis (Saputri & Farhani, 2024).

Beban Kerja Kuantitatif

Data penelitian menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang diterima pegawai bervariasi sesuai dengan fungsi dan posisi masing-masing. Pada bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa, setiap pegawai wajib melayani minimal 22 desa setiap bulan. Pada bidang pelayanan sosial, cakupan layanan mencakup minimal 100 penerima manfaat setiap bulan, meliputi program kesejahteraan sosial seperti Program Keluarga Harapan (PKH), Bantuan Pangan Non-Tunai (BPNT), serta bantuan langsung tunai bagi keluarga miskin. Selain itu, terdapat pula layanan rehabilitasi sosial bagi anak terlantar, lanjut usia terlantar, dan penyandang disabilitas; pembinaan remaja bermasalah sosial; layanan perlindungan sosial bagi korban bencana, korban kekerasan, dan korban perdagangan orang; layanan pemberdayaan sosial melalui pelatihan keterampilan dan pembinaan Karang Taruna serta Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS); layanan asistensi sosial bagi lanjut usia dan penyandang disabilitas; serta pengelolaan program jaminan sosial daerah dan fasilitasi kepesertaan BPJS bagi masyarakat miskin.

Di samping tugas-tugas layanan tersebut, pegawai juga dituntut menjalankan tugas rutin administratif, pengelolaan data masyarakat, dan koordinasi program pemberdayaan desa. Tugas administratif dan pengelolaan data ini menjadi perhatian khusus karena berkaitan langsung dengan pencairan dana transfer Dana Desa (DD), di mana ketepatan pengolahan data dan kelengkapan administrasi menentukan ketepatan jadwal pencairan dana tersebut.

Temuan ini sejalan dengan konsep Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa beban kerja kuantitatif merupakan beban kerja yang ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dengan fokus utama pada volume pekerjaan dan bukan pada tingkat kesulitannya. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang menerima beban kerja sesuai kapasitasnya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mempertahankan kualitas kinerja, sedangkan pegawai dengan beban kerja berlebih cenderung mengalami tekanan waktu dan kelelahan fisik, dan pegawai dengan beban kerja terlalu ringan cenderung kurang tertantang serta mengalami penurunan motivasi.

Beban Kerja Kualitatif

Selain aspek kuantitas, tingkat kompleksitas tugas juga menjadi faktor penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Pekerjaan yang bersifat kualitatif, seperti penyusunan laporan program, perencanaan strategi pemberdayaan masyarakat, dan penanganan permasalahan sosial yang dinamis, menuntut keterampilan profesional, kemampuan analisis, serta ketepatan pengambilan keputusan. Mengingat status Kabupaten Wonosobo sebagai salah satu daerah dengan angka kemiskinan yang relatif tinggi, beban kerja kualitatif menjadi prioritas dalam upaya menekan angka kemiskinan di wilayah tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Anshori & Rizqi (2024), yang menyatakan bahwa terdapat beberapa penyebab beban di tempat kerja termasuk ketidakamanan, konflik antarpribadi, persaingan yang sangat kuat untuk mendapatkan pekerjaan, kontrol pekerjaan yang buruk, dan perubahan dalam kondisi sosial dan kesehatan. Sebagai ilustrasi, penyusunan satu dokumen perencanaan strategis membutuhkan pemahaman lintas bidang dan tanggung jawab besar atas keputusan yang diambil, sedangkan penyelesaian puluhan dokumen administratif dengan format seragam mencerminkan beban kerja kuantitatif yang tinggi namun tingkat kesulitannya relatif lebih rendah. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai dengan kompetensi memadai mampu menyelesaikan tugas kualitatif dengan baik, sedangkan pegawai yang merasa kurang memiliki kemampuan atau pengalaman berpotensi mengalami tekanan psikologis, kebingungan, atau stres kerja.

Dampak Beban Kerja dalam Kinerja Pegawai

Beban kerja yang tinggi dan tidak merata terbukti dapat menimbulkan konsekuensi negatif, baik secara fisik maupun psikis. Pegawai yang mengalami kelebihan beban kerja (overload) menunjukkan tanda-tanda kelelahan, penurunan konsentrasi, dan stres, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas dan produktivitas kerja. Kondisi ini relatif sering terjadi di Dinsos PMD Kabupaten Wonosobo dan berdampak pada kondisi fisik maupun psikis pegawai.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2015), yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai akan menurunkan kinerja karena memicu kelelahan, stres, dan penurunan motivasi, sedangkan beban kerja yang seimbang justru mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan atau monoton juga berpotensi menurunkan motivasi dan keterlibatan pegawai, sehingga menimbulkan kejenuhan dan kurangnya inisiatif dalam bekerja.

Strategi Pengelolaan Beban Kerja

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa Dinsos PMD telah menerapkan beberapa mekanisme pengelolaan beban kerja, seperti pembagian tugas berdasarkan kompetensi, rotasi pekerjaan, dan koordinasi rutin antarunit. Namun demikian, efektivitas implementasi mekanisme tersebut masih bergantung pada kemampuan manajerial atasan serta keterbukaan komunikasi antara pegawai dan pimpinan. Pegawai yang mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia cenderung lebih produktif meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi.

Beban kerja yang seimbang dan sesuai kapasitas dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan, sedangkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai dapat menurunkan produktivitas, memicu stres, dan menurunkan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Fitroh, dkk., (2025), bahwa beban kerja fisik dan mental berperan besar terhadap kinerja, sementara strategi coping dan dukungan sistem kerja menjadi kunci dalam menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Wonosobo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

Penguatan Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai

Motivasi kerja di Dinsos PMD Kabupaten Wonosobo diimplementasikan melalui dua bentuk yang saling melengkapi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik—berupa rasa tanggung jawab, keinginan berkontribusi, dan kepuasan pribadi—terbukti menjadi faktor determinan yang mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif, konsisten, dan inovatif meskipun menghadapi beban kerja tinggi.

Sebaliknya, motivasi ekstrinsik yang bersumber dari penghargaan, insentif, dan fasilitas kerja belum diberikan secara merata, sehingga menimbulkan variasi kinerja antarpegawai. Secara keseluruhan, kombinasi kedua bentuk motivasi tersebut berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai, namun sistem motivasi ekstrinsik masih memerlukan penguatan agar lebih adil dan merata.

Pengelolaan Beban Kerja yang Diterima Pegawai

Beban kerja pegawai di Dinas Sosial dan PMD Kabupaten Wonosobo dapat dikategorikan dalam dua aspek, yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif terlihat dari banyaknya jumlah tugas administrasi, kegiatan pelayanan publik, serta program pemberdayaan masyarakat yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Sementara itu, beban kerja kualitatif tampak dari kompleksitas tugas yang membutuhkan keahlian teknis, analisis mendalam, dan kemampuan koordinasi dengan berbagai pihak. Meskipun beban kerja relatif tinggi, sebagian besar pegawai mampu menyesuaikan diri berkat adanya pembagian tugas yang jelas serta kerja sama tim yang baik.

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai berpotensi menimbulkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas, sedangkan beban kerja yang proporsional justru mendorong efektivitas dan efisiensi kerja. Dinsos PMD telah menerapkan mekanisme pengelolaan beban kerja seperti pembagian tugas berbasis kompetensi dan rotasi pekerjaan, meskipun efektivitasnya masih bergantung pada kapasitas manajerial dan komunikasi antara pimpinan dan pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Arief, I. R. Z., & Wiratno, A. (2023). Kinerja Pegawai, Apa Saja Yang Mempengaruhinya? *Jurnal Darma Agung*, 31(4), 662–673.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Fiolita anshori, N., & Amalina Rizqi, M. (2024). Beban kerja bagian pengawasan berdampak stress kerja di PT. pos indonesia kcu jembar. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 209–225. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1795>
- Fitroh, W. A. M., Zikrinawati, K., & Nurfitri, A. D. (2025). Studi Kualitatif Tentang Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Indonesian People Power. *INABA Journal of Psychology*, 3(2), 53–57.
- Gunadi, Irawan, A., Ratnasari, S. L., & Wibisono, C. (2015). Service Quality as an Intervening Variable Between Employee Competence and Work Culture on Partner Satisfaction in One-Stop Integrated Service Agency for Free Trade Zone and Free Port of Batam. *Journal of Accounting, Economics and Business Management*, 3(1), 56–65.

- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Menhard, M., Yusuf, M., & Safrizal, S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 371–376. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1436>
- Rifdha, A., Oktavia, R., Melfisyaira, N., Pasaribu, P., & Saliato. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 8792–8798.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sholihah, L. H., & Rizqi, M. A. (2024). Analisis Beban Kerja Pada Bagian Keuangan dan Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit XYZ. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(3), 286–299. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4723>
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2023). *Memahami Teori-Teori Keperawatan*. Eureka Media Aksara.
- Titi Jayanti, M., & Wira, T. S. (2024). Analisis Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Lintongnihuta. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(1), 774–786.
- Uhing, Y. (2019). *Motivasi kerja karyawan dan implikasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wulansari, C., Subroto, B., & Mardiaty, E. (2022). The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor's Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(2), 293. <https://doi.org/10.23887/jia.v6i2.37510>