



Buku Monograf

BEBAN KERJA

Dr. Eric Hermawan, MT., MM.





☎ 0858 5343 1992
✉ eurekamediaaksara@gmail.com
📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-516-317-8



BUKU MONOGRAF BEBAN KERJA

Dr. Eric Hermawan, MT., MM.



eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

BUKU MONOGRAF BEBAN KERJA

Penulis : Dr. Eric Hermawan, MT., MM.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Sri Rahayu Utari

ISBN : 978-623-516-317-8

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA,**
AGUSTUS 2024
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan
Bojongsari Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992
Surel : eurekamediaaksara@gmail.com
Cetakan Pertama : 2024

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian
atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan
cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau
dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari
penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, buku monograf yang berjudul "**Buku Monograf Beban Kerja**" ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai upaya untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai konsep, metode, dan aplikasi analisis beban kerja dalam berbagai jenis organisasi.

Monograf ini disusun dengan tujuan untuk menjawab kebutuhan para praktisi, akademisi, dan mahasiswa yang ingin memahami lebih lanjut tentang pentingnya manajemen beban kerja yang efektif. Dalam dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, kemampuan untuk mengelola beban kerja secara efisien merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi. Melalui buku ini, pembaca akan mendapatkan wawasan tentang bagaimana mengukur, menganalisis, dan mengoptimalkan beban kerja guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Isi buku ini mencakup berbagai topik penting, mulai dari pengertian dasar dan teori-teori terkait beban kerja, metode pengukuran beban kerja, hingga studi kasus dan contoh penerapan analisis beban kerja di berbagai sektor. Setiap bab disajikan dengan bahasa yang jelas dan sistematis, dilengkapi dengan ilustrasi dan tabel yang membantu pembaca dalam memahami materi secara lebih mendalam.

Kami menyadari bahwa penulisan buku ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kami mengharapkan masukan, kritik, dan saran konstruktif dari para pembaca

demi penyempurnaan edisi berikutnya. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan dan penerbitan buku ini, terutama kepada rekan-rekan sejawat, para pakar, serta pihak penerbit yang telah memberikan dukungan dan kerja samanya.

Akhir kata, semoga buku ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam manajemen beban kerja, serta berkontribusi positif bagi peningkatan kinerja organisasi di mana mereka berkarya.

Jakarta, Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Beban Kerja.....	1
B. Kebaruan.....	13
BAB 2 FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEBAN KERJA.....	14
A. Faktor Eksternal.....	14
B. Faktor Internal.....	19
C. Contoh Kasus: Hal-Hal yang Berkaitan dengan Beban Kerja.....	24
BAB 3 FAKTOR - FAKTOR DALAM BEBAN KERJA PEGAWAI YANG MEMPENGARUHI KINERJA ORGANISASI.....	44
A. Jumlah Pekerjaan.....	44
B. Kompleksitas Tugas.....	46
C. Waktu dan Batasan <i>Deadline</i>	48
D. Kejelasan Tugas dan Tanggung Jawab.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51
TENTANG PENULIS.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta	35
-------------------	--	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2	Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Sederhana dan Regresi Ganda	39



BUKU MONOGRAF BEBAN KERJA

Dr. Eric Hermawan, MT., MM.



BAB

1

PENDAHULUAN

A. Beban Kerja

Beban kerja merupakan konsep penting dalam berbagai konteks, termasuk manajemen sumber daya manusia, pendidikan, dan kesehatan mental. Istilah ini mengacu pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu.

Memahami dan mengelola beban kerja secara efektif sangat penting untuk mencapai produktivitas optimal, kepuasan kerja, dan kebahagiaan karyawan. Di tempat kerja, beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Sebaliknya beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan rasa bosan dan kurangnya motivasi. Oleh karena itu penting bagi para manajer dan pemimpin organisasi untuk memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara merata dan disesuaikan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan. Beban kerja juga memegang peranan penting dalam dunia pendidikan, dimana siswa harus menyelesaikan berbagai tugas dan proyek dalam waktu yang terbatas.

Secara keseluruhan, pemahaman dan pengelolaan beban kerja secara efektif merupakan aspek penting dalam mencapai keseimbangan antara produktivitas dan kebahagiaan pribadi. Dengan pendekatan yang tepat, beban kerja dapat dikelola dengan cara yang mendorong kinerja optimal dan kepuasan pribadi.

1. Teori dan Konsep Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2017), beban kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan di mana terdapat serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja ini mencakup penetapan tenggat waktu yang jelas untuk setiap tugas, yang memungkinkan organisasi untuk mengukur dan memantau kinerja pegawai. Beban kerja tidak hanya melibatkan volume tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mempertimbangkan kompleksitas dan kesulitan tugas tersebut. Faktor-faktor lain seperti durasi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tugas, serta sumber daya dan dukungan yang tersedia, juga memainkan peran penting dalam menentukan beban kerja. Pengelolaan beban kerja yang efektif memerlukan pemahaman yang mendalam tentang kapasitas pegawai, serta kemampuan untuk menyesuaikan dan mengalokasikan tugas secara tepat. Dengan demikian, manajemen beban kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi stres pegawai, dan memastikan bahwa target dan tujuan organisasi tercapai secara optimal.

Sedangkan menurut Suci R. Mar'ih (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai keseluruhan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai, yang mencakup berbagai aspek seperti jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang tinggi, dan tanggung jawab besar yang terkait dengan tugas tersebut. Beban kerja tidak hanya terbatas pada jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, tetapi juga mencakup tingkat stres yang dialami selama penyelesaian tugas serta besarnya tanggung jawab yang diemban dalam setiap pekerjaan. Selain itu, beban kerja juga bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, ketersediaan sumber daya, dan dukungan dari rekan kerja dan atasan. Dengan demikian, beban kerja adalah kombinasi kompleks dari berbagai elemen yang harus dikelola secara efektif untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Pengelolaan beban kerja yang baik dapat membantu mencegah kelelahan, meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan lebih produktif.

Menurut Rohman & Ichsan (2021), beban kerja mengacu pada serangkaian kegiatan yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam waktu yang ditentukan. Untuk mencegah timbulnya masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan di masa depan, penting untuk membagi beban kerja secara proporsional, sesuai dengan kompetensi dan kemampuan masing-masing karyawan. Pendekatan ini tidak hanya membantu

dalam menjaga produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efisien.

Gawron (2019) mendefinisikan beban kerja sebagai serangkaian tuntutan tugas, upaya, dan kegiatan atau prestasi. Ini mencakup berbagai aspek pekerjaan yang memerlukan dedikasi dan komitmen dari karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Fransiska & Tupti (2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah serangkaian proses atau kegiatan yang berlebihan dan dapat menyebabkan ketegangan pada individu. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja, terutama jika tuntutan keterampilan terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu cepat, atau volume kerja terlalu banyak. Beban kerja yang berlebihan dapat menciptakan stres kerja, sementara beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan.

Schultz (2016) menambahkan bahwa beban kerja yang berlebihan terjadi ketika ada terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu terbatas, atau ketika tingkat kesulitan pekerjaan tersebut melebihi kemampuan karyawan. Situasi ini dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, manajemen yang bijak terhadap beban kerja sangat penting untuk mencapai keseimbangan yang optimal dalam organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, Rolos *et al.*, (2018) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah ukuran pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang dihitung sebagai produk dari volume kerja dan norma waktu. Volume kerja mencakup jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan, sedangkan norma waktu merujuk pada durasi waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Keseimbangan antara kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan sangat penting dalam mengelola beban kerja. Apabila kemampuan pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan kebosanan dan penurunan motivasi, karena pekerja tidak merasa tertantang. Sebaliknya, jika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja, maka akan timbul kelelahan berlebih dan stres yang dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental pekerja.

Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang efektif harus mempertimbangkan penyesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan produktif. Hal ini melibatkan penilaian terus-menerus terhadap beban kerja, serta penyediaan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan pekerja, sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor eksternal seperti dukungan dari tim dan pemimpin, serta kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja dan kinerja secara

keseluruhan. Melalui pendekatan yang komprehensif, organisasi dapat memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara adil dan efektif, sehingga mencapai keseimbangan optimal antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

2. Dampak Beban Kerja Terhadap Karyawan

Beban kerja adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Dalam lingkungan kerja modern yang dinamis dan penuh tantangan, memahami dampak beban kerja menjadi semakin penting. Beban kerja yang optimal dapat mendorong produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik bagi individu maupun organisasi.

Beban kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan peningkatan tingkat stres dan kelelahan di kalangan karyawan. Stres yang berkepanjangan tidak hanya memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja mereka. Karyawan yang mengalami stres cenderung menunjukkan penurunan kinerja, meningkatnya tingkat absensi, dan meningkatnya risiko terjadinya kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu, stres yang berlebihan dapat mengakibatkan *burnout*, suatu kondisi kelelahan emosional dan fisik yang serius yang dapat

mengakibatkan penurunan produktivitas secara drastis.

Berikut adalah tiga dampak negatif dari beban kerja yang tidak dikelola dengan baik menurut Irawati dan Carollina (2017):

a. Kelelahan dan *Burnout*

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang ekstrem, sering disebut sebagai *burnout*. Karyawan yang mengalami *burnout* sering merasa lelah secara kronis, kehilangan motivasi, dan mengalami penurunan kinerja. Kondisi ini tidak hanya mengurangi produktivitas tetapi juga dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Kelelahan yang berkelanjutan dapat menyebabkan masalah kesehatan serius seperti gangguan tidur, depresi, dan penyakit kronis lainnya.

b. Penurunan Kualitas Kerja

Ketika karyawan dibebani dengan terlalu banyak tugas, kualitas pekerjaan mereka cenderung menurun. Karyawan yang terburu-buru untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat mungkin melakukan kesalahan, mengabaikan detail penting, dan menghasilkan pekerjaan yang kurang berkualitas. Penurunan kualitas ini tidak hanya mempengaruhi hasil individu tetapi juga dapat merugikan reputasi dan kinerja keseluruhan organisasi. Dalam jangka panjang, kualitas kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan pelanggan dan hilangnya peluang bisnis.

c. Tingkat Stres yang Tinggi

Beban kerja yang tidak seimbang sering kali menyebabkan tingkat stres yang tinggi di kalangan karyawan. Stres yang berlebihan dapat mempengaruhi kesejahteraan emosional dan mental karyawan, yang berdampak pada suasana hati, hubungan interpersonal, dan kemampuan untuk bekerja secara efektif. Karyawan yang terus-menerus berada di bawah tekanan cenderung lebih mudah frustrasi, kurang termotivasi, dan lebih sering absen. Stres yang berkepanjangan juga dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik seperti hipertensi, gangguan jantung, dan penurunan sistem kekebalan tubuh.

3. Manajemen Beban Kerja

Manajemen beban kerja yang efektif melibatkan beberapa strategi dan praktik yang dapat membantu mengatur dan mengoptimalkan distribusi tugas serta menjaga kesejahteraan karyawan.

Berikut adalah beberapa cara untuk manajemen beban kerja yang baik:

- a. Prioritaskan dan delegasikan tugas dengan efisien.
- b. Manfaatkan teknologi dan alat manajemen proyek.
- c. Tetapkan batas waktu yang realistis dan berikan dukungan.

4. Jenis Beban Kerja

Dalam beban kerja terdapat dua jenis didalamnya, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif (Vanchapo, 2020):

a. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif merujuk pada jumlah total tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Ini mencakup aspek seperti volume pekerjaan, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, dan jumlah output yang diharapkan. Beban kerja kuantitatif biasanya diukur dalam angka, seperti jumlah laporan yang harus disusun, unit produk yang harus diproduksi, atau jumlah klien yang harus dilayani dalam sehari. Penting untuk mengelola beban kerja kuantitatif agar tidak melebihi kapasitas dan kemampuan karyawan, karena beban yang terlalu berat dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas hasil kerja.

Beban kerja yang berlebihan, baik secara fisik maupun mental, dapat memaksa individu untuk menangani berbagai tugas sekaligus dalam lingkungan kerja. Situasi ini sering kali menjadi sumber utama stres yang dialami karyawan. Selain itu, salah satu faktor penyebab dari beban kerja kuantitatif ini adalah tekanan waktu, seperti adanya tenggat waktu yang ketat dalam menyelesaikan tugas. Ketika individu dihadapkan pada batas waktu yang mendesak, hal ini dapat menyebabkan peningkatan stres, yang pada gilirannya bisa mengakibatkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Tekanan waktu yang signifikan dan jumlah pekerjaan yang menumpuk seringkali memperburuk situasi, membuat

karyawan merasa tertekan dan kurang mampu untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola faktor-faktor ini agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

b. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif merujuk pada kompleksitas dan tingkat kesulitan dari tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan, bukan hanya jumlahnya. Ini mencakup aspek seperti tingkat keterampilan yang dibutuhkan, kreativitas, dan pemecahan masalah yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja kualitatif juga mencakup bagaimana tugas tersebut mempengaruhi karyawan secara emosional dan mental. Tugas yang menantang, membutuhkan perhatian tinggi, atau melibatkan interaksi sosial yang intens dapat menambah beban kualitatif. Mengelola beban kerja kualitatif dengan baik sangat penting untuk memastikan karyawan tetap termotivasi, produktif, dan mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas.

Beban kerja yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat melebihi kapasitas dan keterampilan teknis yang dimiliki oleh seorang pekerja. Ketika beban kerja ini terlalu berat, hal itu dapat mengakibatkan penurunan produktivitas serta dampak negatif bagi kesejahteraan karyawan. Jika situasi ini terus berlanjut, pekerja berisiko mengalami kelelahan

mental yang signifikan, yang tidak hanya mengganggu kinerja sehari-hari tetapi juga dapat memicu reaksi emosional yang intens. Ketidakmampuan untuk menangani beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan perasaan cemas, frustrasi, dan bahkan depresi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan peninjauan terhadap beban kerja yang ditugaskan dan memastikan bahwa tuntutan pekerjaan sejalan dengan kemampuan karyawan. Dengan cara ini, dapat diciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

5. Beban Kerja pada PT Sakti Mobile Jakarta

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan di setiap organisasi, termasuk PT Sakti Mobile Jakarta. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dan pengembangan aplikasi, PT Sakti Mobile Jakarta menghadapi tuntutan yang tinggi dalam hal penyelesaian proyek dan pengembangan produk. Dalam konteks ini, manajemen beban kerja menjadi krusial untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan efisien dan efektif tanpa mengalami kelelahan atau *burnout*.

Kondisi lingkungan kerja di PT Sakti Mobile Jakarta, yang mencakup dinamika tim, pengaturan ruang kerja, serta penggunaan teknologi, dapat

mempengaruhi bagaimana beban kerja dirasakan oleh karyawan. Selain itu, faktor eksternal seperti tenggat waktu proyek, permintaan pasar, dan kompetisi industri juga berkontribusi terhadap tingkat tekanan yang dialami oleh pekerja. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis dan memahami bagaimana beban kerja dapat dikelola dengan baik untuk mendukung kinerja optimal.

Di sisi lain, faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memainkan peran penting dalam manajemen beban kerja. Karyawan yang merasa termotivasi dan puas cenderung dapat mengatasi beban kerja dengan lebih baik. Oleh karena itu, penelitian mengenai beban kerja di PT Sakti Mobile Jakarta perlu mempertimbangkan kedua aspek ini untuk memberikan rekomendasi yang relevan bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang beban kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, PT Sakti Mobile Jakarta dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan serta menjaga kesehatan mental dan fisik mereka. Hal ini akan berdampak positif tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

B. Kebaruan

Buku monograf ini menyajikan kebaruan dengan pendekatan multidimensional dalam memahami beban kerja, yang mencakup aspek psikologis, fisik, dan sosial. Dengan mengintegrasikan perspektif yang beragam, pembaca dapat memperoleh wawasan yang lebih komprehensif mengenai dampak beban kerja terhadap kinerja individu dan tim. Penekanan pada kesehatan mental, khususnya, menggaris bawahi pentingnya mengelola stres dan mencegah *burnout*, yang sering kali diabaikan dalam diskusi tentang produktivitas. Pendekatan ini tidak hanya memberikan teori, tetapi juga menggali praktik terbaik yang dapat diterapkan di berbagai konteks kerja.

Selain itu, buku ini memperkenalkan studi kasus terkini dari berbagai industri yang menunjukkan solusi inovatif dalam manajemen beban kerja. Dengan menyajikan contoh nyata, pembaca dapat melihat bagaimana organisasi menerapkan strategi efektif untuk mengatasi tantangan beban kerja, termasuk pemanfaatan teknologi digital. Rekomendasi praktis yang disertakan dalam buku ini memberikan panduan bagi manajer dan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan seimbang, menjadikan buku ini sebagai sumber referensi yang relevan dan aplikatif di era modern.

BAB 2

FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEBAN KERJA

Beban kerja yang dialami oleh karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat berasal dari lingkungan kerja, kondisi individu, serta kebijakan organisasi. Memahami faktor-faktor ini sangat penting untuk menciptakan keseimbangan yang optimal antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta menjaga kesejahteraan mental dan fisik mereka. Dengan pendekatan yang tepat, organisasi dapat mengelola beban kerja dengan lebih baik, menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Menurut Nabawi (2019) beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

A. Faktor Eksternal

Faktor-faktor yang berasal dari luar individu pekerja sering kali berkaitan dengan situasi atau kondisi kerja yang dapat menambah beban fisik dan mental. Berbagai aspek ini mempengaruhi bagaimana pekerja merasakan dan mengelola tekanan dalam pekerjaan mereka. Misalnya, tugas yang dihadapi karyawan tidak hanya mencakup volume pekerjaan, tetapi juga

kompleksitas dan urgensinya. Tugas yang sulit dan menuntut keterampilan khusus bisa menjadi sumber stres tambahan, terutama jika tenggat waktu yang ketat diberlakukan.

Selain itu, struktur organisasi juga memainkan peran penting dalam beban kerja eksternal. Cara manajemen berkomunikasi, kebijakan yang ada, dan hubungan antar anggota tim dapat mempengaruhi seberapa nyaman dan efektif pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka. Lingkungan organisasi yang positif dan dukungan dari atasan dapat mengurangi beban kerja psikologis, sedangkan organisasi yang kurang mendukung dapat meningkatkan rasa tekanan dan stres.

Kondisi fisik tempat kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi beban kerja eksternal. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang baik, kebisingan yang minimal, dan kenyamanan tempat duduk dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak nyaman, seperti suhu yang tidak sesuai atau kebisingan berlebihan, dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental yang lebih besar. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan faktor-faktor eksternal ini sangat penting bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal.

1. Tugas

Tugas yang dihadapi oleh pekerja melibatkan aspek fisik dan mental. Tugas yang bersifat fisik mencakup berbagai elemen yang dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan selama

bekerja. Contohnya adalah pengaturan tata ruang tempat kerja, yang dapat memengaruhi mobilitas dan efisiensi. Selain itu, jenis alat dan sarana kerja yang digunakan juga sangat penting; alat yang ergonomis dan tepat dapat mengurangi risiko cedera dan meningkatkan produktivitas.

Kondisi atau medan kerja, seperti lingkungan yang bising atau berbahaya, juga berkontribusi pada beban fisik yang dirasakan pekerja. Sikap kerja, baik dari individu maupun tim, serta beban yang harus diangkut dalam melaksanakan tugas juga menjadi faktor krusial yang mempengaruhi pengalaman kerja. Penggunaan alat bantu dan sarana informasi yang memadai dapat membantu pekerja dalam menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efektif.

Di sisi lain, tugas yang bersifat mental memainkan peran penting dalam kesejahteraan pekerja. Tingkat kesulitan pekerjaan dapat berdampak langsung pada emosi dan motivasi karyawan. Tugas yang terlalu rumit atau tidak sesuai dengan keterampilan individu dapat menimbulkan perasaan frustrasi dan tekanan. Selain itu, tanggung jawab yang diemban oleh pekerja juga dapat memengaruhi tingkat stres. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami kedua aspek ini – fisik dan mental – agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung kesejahteraan serta produktivitas karyawan.

2. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap beban kerja yang dirasakan oleh pekerja. Berbagai aspek lingkungan kerja dapat berkontribusi pada tekanan tambahan yang dialami individu. Pertama-tama, lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti tata letak ruang, pencahayaan, suhu, dan kebisingan. Ruang kerja yang tidak nyaman atau tidak ergonomis dapat menyebabkan kelelahan fisik dan menurunkan produktivitas.

Selain itu, lingkungan kerja kimiawi juga memainkan peran penting. Paparan terhadap bahan kimia berbahaya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat memberikan beban tambahan pada kesehatan fisik pekerja. Ini termasuk penggunaan bahan pembersih yang keras, asap, atau zat berbahaya lainnya yang dapat menyebabkan masalah kesehatan jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja kimiawi aman dan sesuai dengan standar keselamatan yang berlaku.

Lingkungan kerja biologis merujuk pada potensi paparan terhadap organisme hidup, seperti virus, bakteri, atau alergen yang dapat memengaruhi kesehatan pekerja. Dalam sektor-sektor tertentu, seperti kesehatan atau laboratorium, risiko ini bisa lebih tinggi. Perlindungan yang memadai dan prosedur keamanan harus diterapkan untuk mengurangi risiko paparan dan dampak negatifnya terhadap kesehatan.

Terakhir, lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan suasana hati dan interaksi sosial di tempat kerja. Faktor-faktor seperti dukungan dari rekan kerja, komunikasi yang efektif, dan budaya organisasi yang positif dapat mengurangi beban kerja mental. Sebaliknya, lingkungan yang penuh tekanan atau konflik dapat meningkatkan stres dan mengganggu kinerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara menyeluruh sangat penting untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

3. Faktor Organisasi

Dalam konteks organisasi kerja, terdapat berbagai elemen yang berpengaruh terhadap dinamika dan produktivitas karyawan. Pertama, lama waktu bekerja adalah faktor penting yang menentukan seberapa banyak waktu yang dihabiskan karyawan di tempat kerja. Durasi kerja yang terlalu lama dapat menyebabkan kelelahan, sedangkan waktu kerja yang fleksibel dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Selain itu, waktu istirahat juga memainkan peranan krusial dalam menjaga kesejahteraan pekerja. Istirahat yang cukup memungkinkan karyawan untuk memulihkan energi dan meningkatkan konsentrasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Pengaturan waktu istirahat yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif.

Pergantian jam kerja dan sistem shift malam juga perlu diperhatikan, karena dapat memengaruhi kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Bekerja di shift malam, misalnya, dapat mengganggu ritme sirkadian alami tubuh dan berdampak pada kesehatan mental dan fisik. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan pengaturan shift yang manusiawi dan mendukung.

Aspek lain yang penting adalah sistem upah dan kerja yang adil, yang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai cenderung lebih berkomitmen dan produktif. Suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa aman dan didukung, juga sangat berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang sehat.

Selain itu, model struktur organisasi mempengaruhi cara tugas dan tanggung jawab dibagikan. Struktur organisasi yang jelas membantu dalam pengaturan tugas dan wewenang, sehingga setiap karyawan memahami peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen yang baik terhadap semua elemen ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, seimbang, dan mendukung perkembangan karyawan.

B. Faktor Internal

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017), dalam menganalisis beban kerja di lingkungan kantor, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan:

1. Jenis Kelamin, Usia dan Kesehatan Karyawan

Faktor demografis memainkan peran yang signifikan dalam menentukan kapasitas dan stamina karyawan dalam mengelola beban kerja mereka. Berbagai elemen seperti usia, jenis kelamin, dan kondisi kesehatan dapat memengaruhi cara individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Misalnya, karyawan dengan kesehatan fisik yang baik cenderung memiliki energi dan daya tahan yang lebih tinggi, yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Selain itu, kesehatan mental yang baik juga sangat penting, karena kondisi emosional dan psikologis yang positif dapat meningkatkan fokus, motivasi, dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas.

Sebaliknya, faktor demografis yang tidak mendukung, seperti masalah kesehatan fisik atau mental, dapat mengurangi kemampuan karyawan untuk menangani beban kerja secara efektif. Karyawan yang mengalami masalah kesehatan mungkin merasa cepat lelah, sulit berkonsentrasi, atau mengalami stres, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mempertimbangkan faktor-faktor demografis ini dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas yang dihadapi di tempat kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, karena dorongan internal dan eksternal yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi yang kuat tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga lebih cenderung untuk mengambil inisiatif dalam menghadapi tantangan yang mungkin timbul. Mereka mampu mencari cara baru dan lebih efisien untuk menyelesaikan pekerjaan, serta menunjukkan kreativitas yang lebih besar dalam mengembangkan solusi.

Lebih jauh lagi, motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang merupakan faktor penting dalam retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dan termotivasi biasanya akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Di sisi lain, karyawan yang kurang termotivasi mungkin merasa apatis atau kurang bersemangat, yang dapat mengarah pada penurunan kualitas kerja, ketidakpuasan, dan bahkan meningkatnya tingkat absensi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang

pengembangan karir. Dengan menciptakan strategi yang mendukung motivasi, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan tetap berkomitmen dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Kepuasan, Keinginan dan Upah

Kepuasan kerja, harapan pribadi, dan kompensasi yang diterima memiliki peran yang signifikan dalam cara karyawan mengelola beban kerja mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal ini menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung, yang memungkinkan mereka untuk lebih fokus dan produktif. Kepuasan kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Karyawan yang merasa dihargai dalam lingkungan kerja mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas-tugas mereka, karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai.

Di sisi lain, harapan pribadi karyawan juga memainkan peran penting dalam pengelolaan beban kerja. Karyawan yang memiliki aspirasi tinggi untuk mencapai tujuan karir tertentu atau memperoleh keterampilan baru mungkin lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mengelola beban kerja yang lebih berat. Mereka cenderung melihat tantangan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, bukan sebagai beban. Selain itu, kompensasi yang diterima, baik berupa gaji, tunjangan, maupun bonus,

berfungsi sebagai insentif yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan upaya dan hasil kerja mereka lebih mungkin untuk merasa puas dan berkomitmen terhadap organisasi.

Dengan mengintegrasikan semua aspek ini, perusahaan dapat menciptakan strategi yang mendukung kesejahteraan karyawan. Memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, memiliki harapan yang realistis untuk pengembangan karir, dan mendapatkan kompensasi yang adil, akan membantu dalam mengelola beban kerja dengan lebih baik. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan

4. Masukkan untuk Perbaikan Proses Kerja

Memberikan masukan dan saran untuk pembaruan sistem kerja sangat penting untuk memastikan bahwa beban kerja dikelola dengan efisien. Umpan balik yang konstruktif dapat membantu meningkatkan proses dan membuat pekerjaan lebih efektif.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Ini akan berdampak positif tidak hanya pada karyawan tetapi

juga pada keseluruhan produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh dua kategori utama: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kondisi dan karakteristik individu yang berasal dari dalam diri pekerja itu sendiri, sedangkan faktor eksternal lebih berkaitan dengan situasi dan lingkungan di mana pekerja melakukan tugas mereka. Dengan memahami kedua jenis faktor ini, organisasi dapat lebih baik dalam merancang lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun mental. Ini penting untuk menciptakan keseimbangan yang optimal dalam beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara produktif dan menjaga kesehatan mereka secara keseluruhan.

C. Contoh Kasus: Hal-Hal yang Berkaitan dengan Beban Kerja

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja

Eric Hermawan

Dosen STIAMI, Jakarta, Indonesia. eric@stiami.ac.id

Corresponding Author: Eric Hermawan

Abstrak:

Sesuai dengan visi “tumbuh dan berkembang menjadi salah satu perusahaan terbaik dan berkomitmen dalam industri telekomunikasi”, dan misi “menjadi mitra bagi semua pemangku kepentingan dan

memberikan solusi terbaik dalam pengembangan telekomunikasi di Indonesia." Tidak heran perusahaan ini maju pesat diawal berdirinya, namun beberapa tahun terakhir ini mengalami penurunan kinerja yang signifikan. Dugaan sementara penurunan kinerja ini disebabkan oleh stres kerja dan beban kerja serta lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang seharusnya. Ketiga variabel bebas ini akan ditentukan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT Sakti Mobile Jakarta baik secara parsial maupun simultan menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda. Sebelum persamaan regresi ditentukan dilakukan uji validitas, reabilitas, normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Besarnya pengaruh dikerjakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 85 orang responden yang merupakan pegawai PT Sakti Mobile Jakarta. Hasil yang didapatkan variabel bebas berpengaruh signifikan. Baik secara parsial maupun secara simultan. Pengaruh dalam persen (%) untuk lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja (secara terpisah adalah 37,8%, 41,2% dan 20,1%. Sedangkan pengaruh dalam % secara bersama-sama adalah 44,8%.

Kata Kunci: Kinerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Didirikannya suatu perusahaan sudah barang tentu mempunyai visi dan misi yang diprogramkan agar perusahaan dapat berjalan dan berkembang. Begitu pula PT. Sakti Mobile Jakarta memiliki visi

“Tumbuh dan berkembang menjadi salah satu perusahaan terbaik dan berkomitmen dalam industri telekomunikasi.” Sedangkan misinya adalah “Menjadi mitra bagi semua pemangku kepentingan dan memberikan solusi terbaik dalam pengembangan telekomunikasi di Indonesia.” PT. Sakti Mobile Jakarta didirikan pada Tahun 2008. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang menangani layanan digital untuk operator dan vendor seluler. Pada tahun-tahun pertama berdirinya perusahaan berkembang dengan baik dan menghasilkan laba perusahaan sekitar 180 sampai dengan 240 milyar rupiah dalam setahunnya. Namun setelah itu dimulai dari tahun 2018 terjadi penurunan kinerja. Perusahaan perlu memelihara kinerja pegawai karena penurunan dan peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari lingkungan kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, sangat diperlukan penataan ruang kerja yang nyaman dan aman, peraturan kerja yang tegas dan jelas, dan hubungan kerja yang harmonis agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan mudah untuk beradaptasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan berbanding lurus dengan kinerja. Dessler (2015) menyebutkan bahwa optimasi mutu membutuhkan kekuatan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompetitif di bidangnya karena performa dari SDM memberikan banyak kontribusi bagi produktivitas perusahaan. Adanya beban kerja yang melebihi kapasitas pegawai dan stres kerja memberikan beban kepada pegawai dalam menyelesaikan tugastugas pekerjaan merupakan permasalahan yang diteliti. Beban kerja dan stres kerja

berperan dalam penurunan kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya. Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidak seimbangan kerja. Istilah ini dipakai dalam dunia psikologis untuk menggambarkan tekanan yang dirasakan seseorang dalam kehidupan. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. Berdasarkan analisis pendahuluan setidaknya ada 2 (dua) bebas: stres kerja (X1), beban kerja (X2) yang diduga berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan 1(satu) variabel bebas lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Akan diselidiki lebih lanjut bagaimana pengaruh ketiga variabel bebas ini berintegrasi terhadap kinerja pegawai PT Sakti Mobile Jakarta.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta?
4. Apakah lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta?

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Kesesuaian lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pernyataan ini didukung oleh Samson, Waiganjo, & Koima, (2015); menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Samson, Budianto & Katini, (2017) menyebutkan bahwa dimensi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama pegawai, Selanjutnya Budianto & Katini, 2017 mendefinisikan Dimensi lingkungan kerja adalah:

1. Hubungan pegawai mempunyai indikator:
 - a. Kemampuan kepemimpinan; dan
 - b. Distribusi informasi yang baik.

2. Tingkat kebisingan lingkungan mempunyai indikator:
 - a. Ketidak nyamanan dalam bekerja.
 - c. Suasana bising.
3. Peraturan kerja mempunyai indikator:
 - a. Pengaruh baik.
 - b. Pengembangan karier.
 - c. Pegawai dapat bekerja lebih baik.
 - d. Membantu aktivitas pekerjaan.
4. Sirkulasi Udara mempunyai indikator:
 - a. Ventilasi cukup.
 - b. Pemasangan kipas angin atau AC.
 - b. Pemasangan humidifier.
5. Keamanan mempunyai indikator:
 - a. Ketenangan.
 - b. Kenyamanan.

Stres Kerja

Handoko (2017) menyebutkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. Colquitt & Lepine (2015) mendefinikan Stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya. Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidak seimbangan kerjanya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa: "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja sebagai perasaan individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan

kekerasan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, kelelahan emosional dan tekanan.”

Menurut Robbins *et al.*, (2015) stres kerja mempunyai 4 (empat) dimensi, yaitu:

1. Perilaku, mempunyai 4 (empat) indikator yaitu:
 - a. Ketidakpuasan kerja;
 - b. Kinerja rendah;
 - c. Ketidak hadiran; dan
 - d. Kepindahan kerja.
2. Psikologi, mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu:
 - a. Mudah marah;
 - b. Merasa bosan; dan
 - c. Mengalami kecemasan.
3. Fisiologi, mempunyai 5 (lima) indikator, yaitu:
 - a. Gelisah;
 - b. Mulut kering;
 - c. Merasa panas;
 - d. Gangguan pencernaan; dan
 - e. Sakit kepala.
4. Kognitif mempunyai 3 (tiga) indikator, yaitu:
 - a. Pengambilan keputusan yang buruk;
 - b. Kurang berkonsentrasi; dan
 - c. Pelupa.

Berdasarkan pendapat para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai ciri-ciri:

1. Ketidakpuasan kerja;
2. Kinerja rendah;
3. Mudah marah;
4. Mengalami kecemasan;
5. Gelisah; dan

6. Kurang berkonsentrasi.

Beban Kerja

Robbins *et al.*, (2015) menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai 4 (empat) dimensi, yaitu:

1. Ketidakteraturan mempunyai 4 (empat) indikator, yaitu:
 - a. Perubahan pekerjaan;
 - b. Peran tidak jelas;
 - c. Perbedaan kebijakan; dan
 - d. Konflik antar pegawai.
2. Tidak menyukai kerja lembur mempunyai 3 (tiga) indikator, yaitu:
 - a. Banyaknya pesanan;
 - b. Jatuh tempo pesanan; dan
 - c. Bingung.
3. Percepatan pekerjaan mempunyai 5 (lima) indikator, yaitu:
 - a. Keterbatasan waktu;
 - b. Banyaknya pekerjaan;
 - c. Tuntutan perusahaan;
 - d. Kurangnya pegawai; dan
 - e. Banyaknya pesanan.
4. Terlalu banyak tugas mempunyai 3 (tiga) indikator, yaitu:
 - a. Pekerjaan berlebihan;
 - b. Keterbatasan waktu; dan
 - c. Kurangnya *skill* pegawai.

Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak. dampak positif atau negatif pada pekerjaannya.

Beban kerja secara positif terkait dengan stres kerja dan berbanding terbalik dengan kinerja pegawai. Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017) menyatakan: "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Meshkati dalam (Tarwaka, 2015), menyebutkan bahwa: "Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Kinerja

Novianto dalam (Khairizah & Astria, 2015) menyebutkan bahwa Dimensi dan indikator kinerja adalah:

1. Kualitas mempunyai 5 (lima) indikator, yaitu:
 - a. Pegawai dapat menjalankan pekerjaan yang ditugaskan atasan;
 - b. Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan;
 - c. Pegawai bekerja sama dengan yang lain;
 - d. Tidak menunda 5 pekerjaan; dan
 - e. Kerjasama yang baik.

2. Kuantitas mempunyai 5 (lima), yaitu:
 - a. Sabar menghadapi tugas;
 - b. Bekerja dengan semangat;
 - c. Teliti saat bertugas;
 - d. Bertanggung jawab; dan
 - e. Pegawai mempunyai pemahaman tentang tugasnya.

3. Ketepatan waktu mempunyai mempunyai 5 (lima) indikator, yaitu:
 - a. Disiplin tentang waktu;
 - b. Dapat meningkatkan kualitas diri;
 - c. Datang ke kantor tepat waktu;
 - d. Pulang dari kantor tepat waktu; dan
 - e. Meningkatkan kerja sama.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Author (<i>year</i>)	Hasil Penelitian
1	Samson, Waiganjo, & Koima (2015)	Lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Tine, Yuliantini, Suryatiningsih, Suryatiningsih (2017)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT ISS Indonesia.
3	Adityawarman, Yudha, Sanim,	Beban kerja memiliki korelasi dengan variabel kinerja, sementara untuk sub variabel

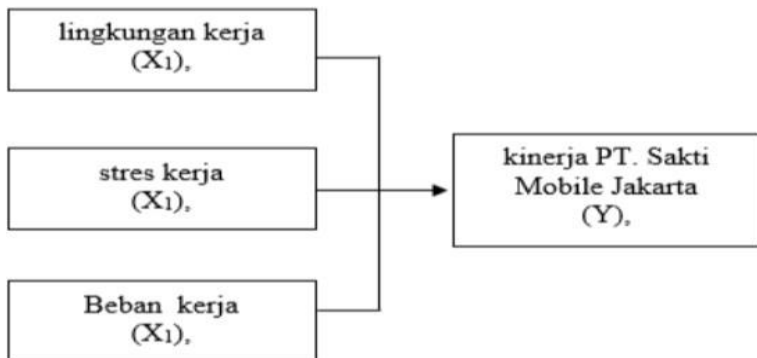
No	Author (<i>year</i>)	Hasil Penelitian
	Bunador, & Sinaga, Bonar M (2015)	lainnya saling memiliki korelasi namun tingkat korelasinya rendah.
4	Lyta, Lestary, & Harmon, Harmon (2018)	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Yulidayanti, Arief, & Rachmawan, Assegaf (2022)	Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara terpisah dan bersama-sama berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
6	Yannik Ariyati, Ferry Muliadi Manalu, Liza Mulia Putri (2021)	Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
7	Raziq & Maulabakhsh (2015)	Menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.
8	Heizer & Render (2015:467)	Menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di

No	Author (year)	Hasil Penelitian
		mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.
9	Audrey, Josephine, & Dhyah Harjanti (2017)	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10	Kartika, Yuliantari & Ines Prasasti (2022)	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Conceptual Framework

Berdasarkan kajian teori dan pembahasan di atas, maka bisa ditentukan konsep kerangka berpikir sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta



Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta

Berdasarkan kerangka konsep di atas, yang berhubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Kemudian terdapat faktor variabel lain yang berhubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta, antara lain:

1. Kepemimpinan

(Limakrisna *et al.*, 2016), (Bastari *et al.*, 2020), (Anwar *et al.*, 2020), (Ali *et al.*, 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan *et al.*, 2019), (Elmi *et al.*, 2016). (Rajab & Saputra, 2021).

2. Komunikasi

(Widayati *et al.*, 2020a), (Widayati *et al.*, 2020b), (Rajab & Saputra, 2021).

3. Motivasi Kerja

(Saputra & Ali, 2022), (Riyanto *et al.*, 2017), (Bastari *et al.*, 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Rivai *et al.*, 2017), (Chauhan *et al.*, 2019), (Aima *et al.*, 2017), and (Masydzulhak *et al.*, 2016), (Rajab & Saputra, 2021).

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan rerangka berfikir di atas, maka dapat di bangun hipotesis seperti di bawah ini:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta.

3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta.
4. Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta.

METODE PENELITIAN

Metode Penulisan

Metode penulisan makalah ini merupakan penelitian deskriptif (*deskriptif research*) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan penyebaran kuesioner (angket) yang diberikan kepada 85 responden yang merupakan pegawai pegawai PT.Sakti Mobile Jakarta.

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah populasi homogen yaitu jumlah pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta yang berjumlah 237 orang. Sampel dapat ditentukan jumlahnya berdasarkan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : *Error* (tingkat kesalahan, diambil 10 %)

Didapatkan nilai n adalah:

$$n = 237 / (1 + 237(0.01)) = 70,326, \text{ (dibulatkan menjadi, } n = 85)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini membahas tentang pengaruh variabel bebas lingkungan 7 kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT Sakti Mobile Jakarta (Y). Sebelum Persamaan regresi sederhana dan regresi ganda dilakukan data variabel penelitian ini diuji terlebih dahulu dengan uji-uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Didapatkan bahwa semua data memenuhi kriteria tersebut di atas.

Persamaan Regresi Sederhana dan Regresi Ganda

Untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta digunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda yaitu pengaruh lingkungan kerja, Stres kerja dan beban kerja secara terpisah terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Setelah itu ditentukan Pengaruh lingkungan kerja, Stres kerja dan beban kerja secara bersamaan terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y). Hasil perhitungan ditabelkan pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Sederhana dan Regresi Ganda

Pengaruh	Formula	T_{hitung}	T_{tabel}	F_{hitung}	F_{tabel}	Pengaruh (%)	sig
$Y(X_1)$	$Y=26.756+0.471X_1$	8.306	2,372	50.359	6.95	37.8	0.000
$Y(X_2)$	$Y=74.172-0.571X_2$	-7.632	2,372	58.248	6.95	41.2	0.000
$Y(X_3)$	$Y=63.381-0.339X_3$	-4.569	2,372	20,880	6.95	20,1	0.000
$Y(X_1, X_2, X_3)$	$Y=52.188+0,263X_1-0,372X_2+0.297X_3$			23.728	4.03	44.8	0.000

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi sederhana dimana 4 hipotesis berpengaruh signifikan, maka dapat di bahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang terdapat didalam lingkungan para pekerja yang bisa mempengaruhi diri seseorang dalam melakukan kegiatan atau tugasnya seperti: temperature, kelembaban, fasilitas kerja, penerangan, kebersihan, dan sebagainya (Affandi, 2018).

Lingkungan kerja menjadi salah satu komponen penting di dalam sebuah perusahaan. Karena apabila terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta perusahaan atau organisasi. Selain faktor gaji yang mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan yang positif dan mendukung pengembangan diri menjadi indikator lain dalam seseorang memilih tempat kerja (Widhiastana *et al.*, 2017).

Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari kursi, bangku, pencahayaan ruangan, suhu, kelembaban. Sedangkan lingkungan kerja non fisik terdiri rekan kerja, kepemimpinan dan sebagainya. Apabila terpenuhi nya komponen dari lingkungan kerja tersebut, akan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya, dan memiliki semangat kerja yang lebih baik dibanding dengan lingkungan kerja yang buruk (Siagian & Khair, 2018).

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta

Stres kerja dapat menyebabkan berbagai masalah timbul pada setiap individu pekerja. Stres yang dialami berkepanjangan dan tidak terkendali dapat menyebabkan terjadinya *burnout* yaitu gabungan kelelahan fisik, emosi dan psikis. Akibat dari stres kerja dapat berakibat pada kurangnya komitmen pegawai terhadap perusahaan, rendahnya kepuasan kerja, pengambilan keputusan yang buruk, serta timbul kinerja yang buruk (Marchelia, 2014).

Stres kerja lebih diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan kepada pegawai dan terjadi penumpukan pekerjaan. Stres kerja menjadi permasalahan yang cukup penting didalam sebuah perusahaan, dan manager perusahaan harus bisa menyelesaikan masalah yang timbul akibat stres kerja. Salah satunya dengan memperhatikan setiap pekerjaan yang diberikan terhadap pegawainya dimana pembagian tugas dan pekerjaan kepada

pegawai harus benar-benar dijalankan agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan (Bhastary Dwipayani, 2020).

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta

Beban kerja merupakan beberapa kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dengan jangka waktu tertentu. Artinya setiap tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus diselesaikan sebelum jangka waktu yang diberikan tanpa mengidahkan jumlah pekerjaan yang diberikan (Nabawi, 2019).

Kemudian beban kerja juga muncul akibat keinginan pegawai untuk segera menyelesaikan pekerjaannya agar target perusahaan bisa tercapai. Namun setiap individu memiliki kemampuan atau kapasitas yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaannya, apabila keterbatasan yang dimiliki setiap individu menghambat dalam mencapai target kerja, maka terjadi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan tersebut menyebabkan munculnya kegagalan pada kinerja (Nabawi, 2019).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian kinerja suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi pada suatu organisasi perusahaan. Menurut (Moehersono, 2014) kinerja merupakan hasil dari pencapaian

individu atau kelompok pada sebuah organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab nya dalam mencapai tujuan perusahaan (Nabawi, 2019).

Indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017), yaitu:

- a. Kualitas, dimana mengukur hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan tugasnya;
- b. Kuantitas, dimana dilihat dari berapa lama pekerja mengerjakan pekerjaannya dan pekerjaan yang diselesaikan;
- c. Pelaksanaan tugas, dimana dilihat kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tanpa kesalahan; dan
- d. Tanggung jawab, dimana kesadaran pegawai untuk melaksanakan kewajiban nya di dalam perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan kajian teori dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.

4. Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.

Saran

1. Disarankan kepada pengelola, untuk tidak hanya mengejar keuntungan material semata tanpa memperhatikan kondisi pegawai, yaitu kecerahan dalam bekerja dan tidak mempunyai beban lebih dalam bekerja.
2. Disarankan untuk memperhatikan antara kemampuan pegawai dan order pekerjaan.

Kepada peneliti lain disarankan untuk peneliti lebih lanjut masalah penurunan kinerja pegawai dengan variabel bebas yang lain, jenis perusahaan yang lain dan lingkungan pekerjaan yang lain.

BAB 3

FAKTOR - FAKTOR DALAM BEBAN KERJA PEGAWAI YANG MEMPENGARUHI KINERJA ORGANISASI

Faktor-faktor dalam beban kerja memainkan peran krusial dalam mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami elemen-elemen seperti kondisi lingkungan kerja, karakteristik individu, dan struktur organisasi, manajemen dapat mengidentifikasi bagaimana beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara proaktif mengelola beban kerja agar dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, meningkatkan efisiensi, dan mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Berikut beberapa faktor dalam beban kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi:

A. Jumlah Pekerjaan

Menurut Gomes (2013) jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam rentang waktu tertentu dapat diukur dengan melihat hasil kerja mereka. Ini mencakup analisis mengenai efisiensi penggunaan waktu yang ada serta kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang

diamanahkan. Selain itu, faktor-faktor seperti kualitas output dan tingkat kepuasan pelanggan juga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai efektivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, evaluasi beban kerja tidak hanya mempertimbangkan kuantitas, tetapi juga aspek kualitatif yang dapat berpengaruh pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu merupakan aspek penting dalam manajemen beban kerja. Setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang berbeda, dan dalam banyak kasus, beban kerja yang diberikan dapat bervariasi berdasarkan posisi dan proyek yang sedang dijalankan. Ketika volume pekerjaan terlalu tinggi, karyawan dapat mengalami tekanan yang signifikan, yang pada gilirannya dapat berpengaruh pada kesehatan fisik dan mental mereka.

Kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan sering kali muncul ketika pegawai merasa terpaksa untuk menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang terbatas. Hal ini tidak hanya mengurangi produktivitas, tetapi juga dapat menurunkan kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang merasa terbebani oleh jumlah pekerjaan yang tidak realistis cenderung menunjukkan tanda-tanda stres, seperti kelelahan mental, kecemasan, dan bahkan gangguan tidur.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap distribusi tugas dan menetapkan ekspektasi yang realistis. Dengan cara ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang

lebih sehat, di mana karyawan dapat bekerja secara efisien tanpa harus berkompromi pada kesejahteraan mereka. Manajemen yang baik terhadap beban kerja tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, menciptakan atmosfer kerja yang positif, dan mendukung keberhasilan jangka panjang.

B. Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas merujuk pada beragam jenis dan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi auditor, yang terpengaruh oleh keterbatasan daya ingat dan kapasitas individu dalam mengintegrasikan berbagai masalah yang ada. Hal ini berpotensi memengaruhi keputusan akhir dalam menyelesaikan masalah tersebut. Kompleksitas tugas sering kali berkaitan dengan banyaknya informasi yang harus dikelola (Yendrawati dan Mukti, 2015).

Tingkat kesulitan atau kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas mereka. Chotimah dan Kartika (2017) menambahkan bahwa kompleksitas tugas mencakup tantangan dalam memahami, yang dapat membuatnya membingungkan dan tidak terstruktur. Tugas yang dirancang dengan rumit atau memerlukan keterampilan khusus sering kali membutuhkan pemahaman dan keterampilan yang mendalam. Jika karyawan dihadapkan pada tugas yang terlalu kompleks tanpa adanya dukungan atau pelatihan yang memadai, hal ini bisa mengakibatkan

penurunan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Febrianti (2014) menekankan bahwa dua aspek krusial dalam kompleksitas tugas adalah tingkat kesulitan dan struktur tugas itu sendiri. Ketika pekerja tidak mendapatkan bimbingan yang cukup, mereka mungkin merasa bingung atau tidak yakin tentang langkah-langkah yang harus diambil, yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, karyawan yang berjuang untuk memahami tugas yang kompleks bisa mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, yang pada akhirnya memengaruhi kesejahteraan mental mereka. Dalam situasi seperti ini, risiko burnout juga meningkat, yang bisa berujung pada absensi tinggi dan pengunduran diri.

Untuk mengatasi masalah ini, organisasi perlu menyediakan pelatihan yang sesuai dan sumber daya yang diperlukan agar karyawan dapat menghadapi tantangan yang ada dengan lebih percaya diri. Dengan memberikan dukungan yang tepat, termasuk akses ke mentor atau pelatihan khusus, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kemampuan karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Dalam jangka panjang, pendekatan ini akan mendukung kinerja individu dan tim, serta berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

C. Waktu dan Batasan *Deadline*

Tenggat waktu yang ketat sering kali menjadi sumber tekanan tambahan bagi karyawan di tempat kerja. Ketika pegawai diharuskan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, mereka mungkin merasa tertekan dan cemas, yang bisa berdampak negatif pada kinerja mereka. Dalam situasi seperti ini, fokus utama karyawan sering kali beralih dari menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi menjadi sekadar memenuhi *deadline*, yang dapat mengakibatkan pengorbanan pada detail dan ketepatan (Hidayanto, 2019).

Bekerja di bawah tekanan waktu yang berkelanjutan tidak hanya memengaruhi kualitas hasil kerja, tetapi juga dapat berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Stres yang muncul akibat tekanan ini dapat menyebabkan kelelahan, meningkatkan risiko kesalahan, dan mengurangi kreativitas. Karyawan yang merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat mungkin tidak memiliki waktu untuk merenungkan solusi yang lebih baik atau inovatif, yang pada akhirnya dapat membatasi potensi pengembangan dan perbaikan.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan cara mengelola tenggat waktu dengan lebih bijak. Memastikan bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas realistis dan dapat dicapai dapat membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan tidak terbebani oleh tenggat waktu yang

tidak realistis, organisasi dapat mendorong produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Pendekatan ini tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

D. Kejelasan Tugas dan Tanggung Jawab

Menurut Hasibuan (2014), tanggung jawab merupakan kewajiban untuk melaksanakan semua tugas yang diberikan, yang muncul sebagai konsekuensi dari wewenang yang diterima atau dimiliki seseorang. Tanggung jawab ini tidak hanya mencakup pelaksanaan tugas dengan baik, tetapi juga memastikan bahwa semua aspek pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar yang diharapkan. Dalam konteks profesional, tanggung jawab juga berarti akuntabilitas terhadap hasil yang dicapai, sehingga individu harus siap untuk menghadapi konsekuensi dari tindakan dan keputusan yang diambil. Dengan demikian, memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab sangat penting untuk mencapai efektivitas dan keberhasilan dalam lingkungan kerja.

Kejelasan mengenai peran dan tanggung jawab di tempat kerja sangat penting untuk membantu karyawan memahami ekspektasi yang diharapkan dari mereka. Ketika pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka, mereka lebih mampu mengarahkan usaha dan energi mereka dengan efisien. Menurut Alex Nitisemito (2016), tanggung jawab dalam pekerjaan berarti menyelesaikan tugas dengan penuh dedikasi tanpa menunda-nunda,

sehingga hasil kerja menjadi lebih baik, berkualitas, dan dapat dipertanggungjawabkan secara profesional maupun hukum. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Sebaliknya, ketidakjelasan dalam peran dapat mengakibatkan kebingungan di antara karyawan. Ketika individu tidak yakin mengenai apa yang diharapkan dari mereka, mereka mungkin merasa bingung dalam pengambilan keputusan atau dalam prioritas pekerjaan. Ini bisa berujung pada frustrasi dan ketidakpuasan, yang berpotensi memengaruhi semangat kerja dan hubungan antar rekan kerja.

Untuk menghindari masalah ini, penting bagi manajemen untuk secara jelas mendefinisikan peran dan tanggung jawab di dalam tim. Melalui komunikasi yang terbuka dan transparan, organisasi dapat memastikan bahwa setiap anggota tim memahami kontribusi mereka terhadap tujuan keseluruhan perusahaan. Penggunaan deskripsi pekerjaan yang rinci, serta dialog rutin mengenai ekspektasi, dapat membantu menjaga semua orang berada pada jalur yang sama. Dengan demikian, organisasi tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Adityawarman, Yudha., Sanim, Bunasor., & Sinaga, Bonar M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VI, No 1, April 2015*.
- Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*.
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). The effect of principal's leadership style on teachers' discipline. *Talent Development and Excellence*.
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). *DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL*

- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance: Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Febrianti, Reni. 2014. Pengaruh Independensi, Due Professional Care dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akutansi*. 3 (1). Padang

- Gawron, VJ 2019, *Human Performance and Situation Awareness*, edisi tiga, CRC Press/Taylor & Francis Group, Boca Raton, FL.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hermawan, Eric. (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
- Hermawan, Eric. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1 (1), 53-62
- Hermawan, Eric. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22 (2), 173-180
- Hidayanto, Dwi Nugroho (2019) *Manajemen Waktu*, ed. Risty Mirsawati, 1st ed. Depok: PT Rajagrafindo Printing.
- Irawati, Rusda dan Carrollina, Dini Arimbi. 2017. "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia". *Jurnal Inovasi dan Bisnis. Vol 5, No 1*

- Kartika, R. W. (2017). Continuing medical education. *Pengelolaan gangren kaki diabetik CDK-248/Vol. 44 No. 1*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Kristen Krida Wacana
- LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.
- Marchelia, V. (2014). STRES KERJA DITINJAU DARI SHIFT KERJA PADA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 02(01), 130–143*.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2*.
- Nitisemito, Alex. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact

on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.

- Rajab, M., & Saputra, F. (2021). Leadership, Communication, And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(2), 59–70.
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348. <http://www.econjournals.com>
- Rohman, & Ichsan. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. 2(1), 1–22.
- Rolos. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(004):19–27.
- Saputra, F., & Ali, H. (2022). PENERAPAN MANAJEMEN POAC: PEMULIHAN EKONOMI SERTA KETAHANAN NASIONAL PADA MASA PANDEMI COVID-19 (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN POAC). *Jurnal Ilmu Manajemen*

Terapan, 3(3), 316–328. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>

Schultz, D. & Schultz, E. S. 2016 . *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.

Tarwaka. 2017. *Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Widayati, C. C., Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020a). The role of destination image on visiting decisions through word of mouth in urban tourism in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3).

Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 223–250.

Yendrawati, Reni. dan Mukti, Dheane Kurnia. 2015. Pengaruh Gender, Pengalam Auditor, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Kemampuan Kerja dan

Pengetahuan Auditor Terhadap Audit Judgment.
Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan, Januari, Vol.4, No.1
Hal. 1- 8.

Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3, No. 2.*

TENTANG PENULIS



Dr. Eric Hermawan, S.Si., MT., MM., menyelesaikan pendidikan doktoral dalam bidang Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta, penulis adalah seorang pengusaha yang juga menjabat sebagai Wakil Ketua Umum KADIN Indonesia, pengurus MUI Pusat, serta pengurus LPTNU Jakarta. Selain sebagai praktisi, penulis juga aktif mengajar sebagai dosen di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I.

Lahir pada 20 Oktober 1970, penulis memiliki sertifikasi Manajemen Risiko dari BNSP dan telah meraih berbagai gelar non-pendidikan seperti *Master Project Manager*, *Human Resource Analyst*, dan *Certified International Project Manager* dari American Academy of Project Management yang berlisensi dan bermerk dagang. Penulis telah banyak memberikan diklat, bimbingan teknis untuk UMKM, serta seminar di bidang MSDM, *supply chain logistic*, *quality management*, dan lain-lain.

Selain itu, penulis aktif melakukan penelitian baik di tingkat internasional maupun nasional, serta rutin menulis di berbagai media cetak dan online, di antaranya Koran Media Indonesia, Sindo, Radar, Republika, Kontan, Bisnis Indonesia, serta media online seperti Kerisjambi, Holistik, dan Times Indonesia.