

Analisis Pengaruh Beban Kerja Dalam Kinerja Karyawan Di Dinas Perumahan Dan Pemukiman Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat

Ahmad Dani

Universitas Teknologi Digital, ahmad10120111@digitechuniversity.ac.id

Vesti Nadari Artisti

Universitas Teknologi Digital, vestinadari@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan Tujuan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Pemukiman Provinsi Jawa Barat.

Desain/Metode Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif.

Temuan Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja secara negatif dan positif secara positif beban kerja memberikan motivasi untuk mengembangkan kemampuan diri untuk lebih baik, dari sisi negatif beban kerja mengakibatkan kelelahan atau kurang produktivitas dalam bekerja secara kinerja memberikan sisi positif produktivitas menjadi bagus, berkomitmen tinggi. Dilain sisi negatif kinerja memberikan efek untuk menuntut pekerjaan secara profesional karena pada Dinas Perumahan dan Pemukiman perlu mengejar target memenuhi keberlangsungan perusahaan. Beban kerja juga adalah faktor utama dalam analisis beban kerja.

Implikasi Hal ini mencakup semua tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang harus dilakukan oleh individu dalam posisi pekerjaan. Beban kerja dapat mencakup tugas rutin harian, proyek khusus, tanggung jawab kepemimpinan, atau pekerjaan tambahan yang mungkin timbul dari waktu ke waktu. Mengidentifikasi beban kerja yang tepat membantu perusahaan dalam mengalokasikan sumber daya dengan baik dan mencegah terjadinya overload kerja.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja, Disperkim.

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dimana sumber daya manusia dapat diperoleh atau dikelola secara baik. setiap perusahaan pastinya memerlukan tenaga manusia atau sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah kinerja karyawan.

Dinas Permukiman dan Perumahan (Disperkim) Provinsi Jawa Barat merupakan unsur Dinas Cipta Karya di Provinsi Jawa Barat yang sebelumnya bernama Dinas Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Jawa Barat. Dinas Permukiman dan Perumahan merupakan salah satu unsur Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Provinsi Jawa Barat yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang permukiman dan perumahan berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan, serta kebijakan teknis urusan bidang permukiman dan perumahan yang meliputi tata ruang kawasan, permukiman, perumahan, dan jasa konstruksi.

Dalam berjalannya tahun globalisasi serta tuntunan dari pemerintah Disperkim perlu berkembang dengan meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang serta memberikan pelayanan yang prima diberikan kepada klien, untuk meningkatnya Disperkim perlu inovasi baru seperti memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan hal contoh dalam divisi lapangan yang diberikan fasilitas kendaraan untuk lebih efisien dalam bekerja, lalu terdapat divisi pengembangan

Sumber Daya Manusia dengan memberikan fasilitas berupa komputer yang terupdate.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Terutama dalam perkembangan zaman yang semakin maju seperti sekarang seorang karyawan dituntut harus memahami dan menyesuaikan diri dalam segala kondisi dikarenakan persaingan kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk seorang karyawan tetap dapat bertahan dalam suatu industri perusahaan.

Karena pada dasarnya suatu bentuk beban kerja akan berkaitan dengan kinerja karyawan yang dimana dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk menunjuk pemberian suatu posisi atau tugas yang tepat bagi karyawan bisa dilihat dari segi beban kerjanya terlebih dahulu, yang dimana hal tersebut dilakukan agar suatu kinerja karyawan dapat meningkat dan memiliki rasa nyaman dengan suatu pekerjaan yang dia miliki serta dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Beban kerja pada suatu karyawan sangat berpengaruh terhadap suatu perusahaan. Perusahaan Dinas Perumahan dan Pemukiman menggunakan sistem seorang karyawan dituntut untuk memaksimalkan suatu pekerjaan yang diberikan, dikarenakan pada dasarnya karyawan diberikan tugas sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki dan sudah menjadi tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja karyawan Dinas Perumahan dan Pemukiman semakin tahun semakin meningkat karena populasi di Jawa Barat terus bertambah. Berbagai sector industri juga berkembang pesat di Jawa Barat, membuat banyak pendatang yang tinggal di Jawa Barat.

Menurut Manuaba (2000) dan Eka (2007). Jelas bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan fisik atau mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan kecenderungan marah, beban kerja selalu rendah. Produktivitas yang menurun dapat menimbulkan kebosanan dan kinerja yang menurun. Kebosanan terhadap rutinitas pekerjaan akibat pengangguran dapat mengancam tenaga kerja atau memicu menurunnya kapasitas kerja pegawai yang pada akhirnya dapat menjadi ancaman bagi organisasi juga. Kinerja pegawai merupakan hasil mutu dan kekuatan kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2016) Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian berjudul "Analisis Pengaruh Beban Kerja Dalam Kinerja Karyawan Di Dinas Perumahan Dan Pemukiman Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana beban kerja pada karyawan Dinas Perumahan Dan Pemukiman Jawa Barat mempengaruhi hasil kinerja ?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Jawa Barat apakah merasa terbebani ?
3. Serta bagaimana pengaruh beban kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Jawa Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui beban kerja pada karyawan Dinas Perumahan Dan Pemukiman Jawa Barat
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Jawa Barat

II. Kajian Teori

2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja dapat diartikan adalah sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Rusdi, 2010).

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun suatu organisasi dalam periode tertentu dengan keadaan kerja normal. Beban kerja sendiri meliputi dua jenis yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Dimana beban kerja fisik bisa ditemui pada pekerjaan-pekerjaan yang lebih memanfaatkan fisik operator dalam menyelesaikan tugasnya, sementara beban kerja mental sering ditemui pada pekerjaan yang memiliki tanggung jawab mental yang besar dalam menjalankan pekerjaan. (Hermanto, 2010).

Sedangkan menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (S.G & L.E) beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas- tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (*Performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 1997).

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif. Dengan objek penelitian Dinas Perumahan Dan Pemukiman Jawa Barat yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perumahan yang dikelola oleh pemerintahan yang sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan perundang-undangan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 4 (empat) macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan atau triangulasi (observasi, wawancara dan observasi).

Variable	Indikator	Teknik Pengumpulan Data
Beban kerja Menurut Munandar (2001)	Tuntutan Tugas	Wawancara
	Tuntutan Fisik	Wawancara
Kinerja Karyawan Menurut Afandi (2018:19)	Kualitas kerja	Wawancara
	Produktivitas	Observasi
	Kehadiran kerja	Wawancara
	Disiplin kerja	Observasi
	Kerjasama tim	Wawancara
	Inovasi	Observasi

Dalam penelitian ini juga terdapat metode analisis data model Miles dan Huberman dalam (Faizti, 2023), proses analisis data kualitatif dilakukan dengan tiga tahapan yaitu :

1. Reduksi Data

2. Penyajian Data
3. Penarikan Kesimpulan

IV. Hasil Dan Pembahasan

Beban kerja sendiri meliputi dua jenis yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental dimana beban kerja fisik bisa ditemui pada pekerjaan-pekerjaan yang lebih memanfaatkan fisik operator dalam menyelesaikan tugasnya, Dan Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Jawa Barat menyimpulkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh positif yaitu memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih disiplin. Beban kerja yang sangat berlebihan dapat berpengaruh negative terhadap kinerja. Dari beberapa fenomena yang didapatkan diatas dapat di disimpulkan terkait indikator beban kerja dan kinerja karyawan dari hasil wawancara dan observasi yang mendalam yang dilakukan peneliti terhadap informan, peneliti menyimpulkan bahwa tuntutan kerja dan tuntutan fisik dalam beban kerja memiliki pengaruh yang cukup erat kaitannya.

Tuntutan kerja dapat berupa beban kerja, tekanan kerja, dan kecepatan kerja yang mempengaruhi kemampuan fisik pekerja. Tuntutan fisik meliputi beban kerja, tekanan kerja, dan kecepatan kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik pekerja. Kondisi fisik pekerja yang lebih bugar dapat mengurangi stres kerja, sedangkan kegiatan fisik seperti olahraga dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Tuntutan kerja yang terlalu besar juga dapat menyebabkan penurunan kapasitas kerja atau kelelahan kerja, sehingga perlu adanya upaya menjaga kesehatan fisik pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tidak dipungkiri bahwa tuntutan pekerjaan dapat memberikan sisi negatif seperti mengejar target yang perlu diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan serta beban kerja juga Pada dasarnya produktivitas kerja dengan disiplin kerja juga erat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja sedangkan disiplin kerja yang rendah dapat menurunkan produktivitas kerja, seperti halnya pengaruh antara Kerjasama tim dan inovasi yang erat pengaruhnya seperti contoh meningkatkan kolaborasi, meningkatkan kreativitas yang dimana dari kedua tersebut perlu adanya Kerjasama tim yang baik. Jadi dapat dikatakan semua indikator memiliki hubungan yang sangat baik dalam keberlangsungan kemajuan suatu perusahaan. dapat mempengaruhi fisik seperti mudah lelah dan jenuh. Akan tetapi kinerja karyawan juga memiliki pengaruh positif seperti memberikan kualitas kerja dengan selalu berkomunikasi terkait pekerjaan, untuk hal itu maka sebuah perusahaan harus memberikan apresiasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktivitas.

Indikator kinerja karyawan mengenai kualitas kerja dan kehadiran kerja dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dan kehadiran kerja memiliki pengaruh positif karena kualitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan kehadiran kerja.

Pada dasarnya produktivitas kerja dengan disiplin kerja juga erat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja sedangkan disiplin kerja yang rendah dapat menurunkan produktivitas kerja, seperti halnya pengaruh antara Kerjasama tim dan inovasi yang erat pengaruhnya seperti contoh meningkatkan kolaborasi, meningkatkan kreativitas yang dimana dari kedua tersebut perlu adanya Kerjasama tim yang baik. Jadi dapat dikatakan semua indikator memiliki hubungan yang sangat baik dalam keberlangsungan kemajuan suatu perusahaan.

V. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dan berdasarkan hasil pemaparan yang sudah dijelaskan peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan cukup mempengaruhi dikarenakan beban kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Jawa Barat Terhadap kinerja karyawannya sangat banyak yaitu terkait target-target yang harus dicapai serta perlu berkomitmen yang tinggi terhadap kemajuan perusahaan.

Serta terkait dalam kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Jawa Barat bisa dikatakan para pekerja bekerja dengan sangat baik serta memiliki kinerja yang sangat baik untuk kemajuan perusahaan akan tetapi sebagian karyawan terkait kinerja terutama dalam kedisiplinan waktu atau kehadiran kerja masih kurang peka sehingga dapat memperburuk hasil kinerja yang sudah dilakukan dan diberikan oleh pimpinan.

5.1 Saran

Peneliti memberikan beberapa saran untuk Dinas Perumahan dan Pemukiman Jawa Barat sebagai berikut :

1. Dinas Perumahan dan Pemukiman Jawa Barat perlu meningkatkan kemampuan kinerja sumber daya manusianya yang dapat dilakukan dengan memberikan sarana bagi karyawan untuk terus berupaya semaksimal mungkin dan fokus terhadap peraturan yang sudah dibuat sesuai SOP perusahaan.
2. Perlu melakukan evaluasi dengan melibatkan karyawan dan seluruh komponen perusahaan yang terkait sebagai koreksi dan introspeksi dalam upaya meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja karyawannya sehingga kinerja dapat meningkatkan lebih baik kedepannya.

Daftar Pustaka

Eka, P. (2007). *Manajemen Peserta Didik*. Bandung: Alfabeta.

Faizti, N. (2023). *Macam-macam Analisis Data Kualitatif dalam Penelitian*. *duniadosen.com*.

GreatNusa. (2023, April 06). *Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang mempengaruhinya*. Diambil kembali dari Great Nusa: <https://greatnusa.com/artikel/kinerja-karyawan/>

Hermanto. (2010). *Analisis Beban Kerja. Analisis Beban Kerja Dengan Metode Workload Analysis (WLA) Dalam Menentukan Jumlah Tenaga Kerja*.

M. M. (t.thn.).

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.

Pertiwi, S.KM., M.PH, T. S. (2017). *Beban Kerja*.

Ri, D. (t.thn.). *Metode Penghitungan Kebutuhan Tenaga berdasarkan Beban Kerja (Workload Indikator Staff Need)*. Jakarta: Badan PPSDM.

Robbins, & S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. JAKARTA.

- Rusdi. (2010). Pengaruh Bentuk Celah Pelolosan (Escape Gap) Pada Bubu Lipat .
*Pengaruh Bentuk Celah Polosan Terhadap Hasil Tangkapan Kepiting Di
Desa Mayangan Kabupaten Bubang.*
- S. P, R. (2003). *Perilaku Organisas. Konsep Kontroversi Aplikasi Trans.* Edisi kedelapan
Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta.
- S.G, H., & L.E, S. (t.thn.). (Task Load Index. *Results of Empirical and Theoretical
Research. In Human Mental Workload*, 139-183.
- S.P, H. (t.thn.). Pengaruh Ukuran Perusahaan,. *Pengaruh Ukuran
Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan, Profitabilitas, Struktur
Aktiva, Likuiditas Terhadap Struktur Modal*, (3):1268-1289. .
- Sudarto. (1997). *Metodologi Penelitian Filsafat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Teniwut,
M. (2022). Teknik Pengumpulan Data dan Metode Penelitian. *Media
Indonesia*.