

## Analisis Peningkatan Beban Kerja Dalam Perspektif Manajemen Kinerja Di PT Mahiza Karya Mandiri Cabang Cianjur

*Analysis Of Workload Increase From Performance Management Perspective At Pt Mahiza Karya Mandiri Cianjur Branch*

Roja Aghisna<sup>1</sup>, Fizi Fauziya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,  
Narahubung: Roja Aghisna<sup>1</sup>, email: [rojaaghisna11@gmail.com](mailto:rojaaghisna11@gmail.com)

### Info Artikel

Riwayat Artikel:  
Diajukan: 23/07/2025  
Diterima: 28/07/2025  
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:  
Beban, Kerja, Manajemen  
Kinerja.

### A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji fenomena peningkatan beban kerja melalui penambahan karyawan dalam perspektif manajemen kinerja di PT Mahiza Karya Mandiri Cabang Cianjur. Seiring dengan meningkatnya volume pekerjaan di bidang jasa teknik dan penanganan gangguan kelistrikan, perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap tiga informan kunci yang terlibat langsung dalam operasional perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah mengadopsi berbagai strategi manajemen kinerja, seperti pemanfaatan teknologi (sistem Yantek Optimisism), penyesuaian struktur kerja, peningkatan pengawasan kualitas, serta pembagian tugas yang efisien. Penambahan karyawan terbukti membantu mengurangi dampak overload kerja dan meningkatkan stabilitas output tim. Namun, tantangan tetap ada dalam hal pengelolaan stres kerja, risiko pekerjaan lapangan, dan dinamika multitasking. Secara keseluruhan, penerapan manajemen kinerja yang adaptif dan berbasis teknologi di PT Mahiza Karya Mandiri memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas peningkatan beban kerja yang dihadapi perusahaan.

### A B S T R A C T

Keywords:  
Workload, Perfomance,  
management.,

This work is licensed under a  
[Creative Commons Attribution 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e - ISSN: 2656-6362  
p - ISSN: 2614-6681

*This study aims to examine the phenomenon of increasing workload through employee additions from the perspective of performance management at PT Mahiza Karya Mandiri, Cianjur Branch. As the volume of work in technical services and electrical disturbance handling continues to rise, the company faces challenges in maintaining both the quality and quantity of employee performance. This research employs a descriptive qualitative approach, using in-depth interviews, observations, and documentation from three key informants directly involved in the company's operations. The findings indicate that the company has implemented various performance management strategies, including the use of technology (Yantek Optimisism system), adjustments in work structure, enhanced quality control, and efficient task distribution. The addition of employees has proven effective in mitigating workload overload and stabilizing team output. However, challenges remain in managing work-related stress, fieldwork risks, and multitasking dynamics. Overall, the adaptive and technology-based performance management practices at PT Mahiza Karya Mandiri contribute positively to addressing the increasing workload faced by the company.*

## 1. Pendahuluan

Industri jasa teknik menghadapi persaingan yang semakin ketat seiring dengan arus globalisasi dan transformasi industri. Perusahaan dituntut tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga mampu menjaga kualitas layanan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dalam konteks ini, kemampuan memenangkan tender dan menyelesaikan proyek secara efisien menjadi indikator penting daya saing perusahaan.

PT Mahiza Karya Mandiri, sebagai penyedia jasa teknik dan penanganan gangguan kelistrikan, telah menunjukkan pertumbuhan signifikan melalui kemitraan strategis, salah satunya dengan PT PLN sejak 2020. Peningkatan beban kerja akibat proyek simultan mendorong perusahaan menambah jumlah karyawan dari 291 menjadi 303 orang dalam lima tahun terakhir. Hal ini menunjukkan pentingnya strategi manajemen kinerja dalam menjaga efisiensi dan kualitas layanan.

Namun demikian, penambahan jumlah karyawan bukanlah solusi tunggal. Perlu sistem manajemen kinerja yang terukur dan berkelanjutan, termasuk pelatihan yang relevan, evaluasi yang objektif, serta sistem penghargaan yang mendorong produktivitas. Strategi ini menjadi kunci dalam menjaga kestabilan operasional, khususnya di tengah tekanan waktu, keterbatasan tenaga kerja, dan kompleksitas proyek yang meningkat.

Penelitian ini difokuskan pada analisis peningkatan beban kerja melalui perspektif manajemen kinerja, dengan studi kasus di PT Mahiza Karya Mandiri Cabang Cianjur. Pemilihan cabang ini didasarkan pada dinamika operasional yang mencerminkan tantangan nyata di lapangan. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan wawasan strategis dalam pengelolaan SDM dan peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

## 2. Kajian Teori

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. (Annisa Nurhandayani, 2022).

Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja oleh karyawan, maka perlu pengidentifikasiannya. Oleh hal itu, maka dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator antara lain: kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai. (Qoyyimah et al., 2020).

Manajemen kinerja merupakan sebuah cakupan proses pengelolaan sumberdaya yang berorientasi pada peningkatan kinerja secara strategis dari hasil kerja yang dicapai untuk kemajuan tujuan organisasi (Rumawas, 2021:3).

Terdapat tiga indikator utama dalam mengukur kinerja seseorang dalam organisasi. Pertama, indikator kuantitas, Kedua, indikator kualitas, Ketiga, indikator waktu (Rumawas, 2021:64).

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT Mahiza Karya Mandiri Cabang Cianjur. Pendekatan ini menekankan pada pengumpulan data berupa narasi melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Peneliti tidak berfokus pada data statistik, melainkan pada deskripsi fenomena dalam konteksnya.

Objek penelitian adalah PT Mahiza Karya Mandiri, perusahaan jasa teknik dan penanganan gangguan kelistrikan yang memiliki cabang di beberapa wilayah, termasuk Cianjur. Fokus penelitian diarahkan pada dinamika kinerja karyawan di cabang tersebut, mengingat perannya yang strategis dalam operasional lapangan.

Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu memilih individu yang dianggap memiliki pengalaman dan pengetahuan relevan terhadap topik penelitian. Informan terdiri dari tiga orang: Manajer Unit, Admin SDM & Teknik, serta Pengawas K3, yang masing-masing memiliki peran langsung dalam pelaksanaan dan pengawasan kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi, baik dari sisi sumber maupun metode. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi, dengan pendekatan induktif

berdasarkan temuan di lapangan. Hasil analisis ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai strategi peningkatan kinerja yang diterapkan di unit kerja terkait.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian ini merupakan pemaparan data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi awal terhadap para pelaku usaha di PT Mahiza Karya Mandiri Cabang Cianjur. Dalam pelaksanaan penelitian di lapangan, peneliti memfokuskan perhatian pada peningkatan kinerja karyawan melalui strategi yang diterapkan oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara kepada beberapa karyawan serta pihak manajemen. Temuan-temuan dalam penelitian ini didasarkan pada data yang diperoleh dari PT Mahiza Karya Mandiri Cabang Cianjur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi efektivitas manajemen kinerja dalam peningkatan beban kerja di PT Mahiza Karya Mandiri. Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis indikator (Kondisi Kerja Penggunaan Waktu, Target Yang Harus Di Capai, Kuantitas, Kualitas, Dan Waktu), serta mengacu pada rumusan masalah, maka pembahasan berikut akan menjawab pertanyaan utama penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas manajemen kinerja di PT Mahiza Karya Mandiri sangat bergantung pada sistem pengelolaan beban kerja yang terstruktur dan penggunaan teknologi informasi, seperti aplikasi Yantek Optimissem, yang membantu monitoring progres kerja secara real-time. Pendekatan ini mendukung pengaturan tugas secara efisien dan pembagian beban kerja yang proporsional sehingga output pekerjaan tetap optimal meskipun beban kerja meningkat.

Kualitas hasil kerja tetap menjadi prioritas utama meskipun volume pekerjaan meningkat. Pengawasan ketat dan kontrol kualitas secara rutin membantu menjaga standar mutu, yang juga diperkuat oleh peran pengawasan dan pelatihan berkala.

Manajemen waktu kerja yang efektif, melalui penjadwalan realistik dan pemantauan progres harian, mampu meminimalkan keterlambatan penyelesaian tugas walaupun dihadapkan pada kendala teknis maupun kondisi cuaca.

Meski demikian, penelitian juga mengungkap adanya tekanan psikologis dari peningkatan beban kerja yang berpotensi menimbulkan stres, namun dapat dikelola melalui komunikasi terbuka, pembagian tugas yang jelas, serta dukungan manajerial. Ini mengindikasikan bahwa keberhasilan manajemen kinerja tidak hanya terletak pada aspek teknis, tetapi juga pada perhatian terhadap aspek psikososial karyawan.

Secara keseluruhan, efektivitas manajemen kinerja dalam menghadapi peningkatan beban kerja di PT Mahiza Karya Mandiri dapat dikatakan optimal karena mengintegrasikan sistem teknologi, pembagian kerja yang tepat, pengawasan kualitas, serta pengelolaan waktu dan aspek psikologis karyawan secara menyeluruh. Pendekatan ini memperkuat kesimpulan dari literatur terdahulu bahwa keseimbangan antara beban kerja dan dukungan organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

#### 5. Penutup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja di PT Mahiza Karya Mandiri Cabang Cianjur telah berjalan secara efektif dalam menghadapi peningkatan beban kerja. Strategi yang diterapkan mencakup perumusan target yang jelas, evaluasi berkala, pemanfaatan teknologi (Yantek Optimis Sistem), serta pembagian tugas dan pengelolaan waktu yang efisien. Meskipun menghadapi keterbatasan tenaga kerja, perusahaan tetap mampu menjaga kualitas dan kuantitas output melalui pengawasan rutin dan penguatan koordinasi tim. Hal ini mencerminkan keberhasilan manajemen kinerja yang terstruktur dan responsif terhadap tantangan operasional.

Adapun saran yang diberikan meliputi: (1) optimalisasi teknologi melalui fitur analitik lanjutan, (2) evaluasi rutin terhadap beban kerja dan kebutuhan personel, (3) penguatan pengawasan mutu kerja, (4) penerapan manajemen waktu yang lebih adaptif, (5) peningkatan koordinasi antar divisi, serta (6) digitalisasi sistem administrasi SDM. Penerapan saran-saran ini diharapkan dapat mendukung keberlanjutan kinerja perusahaan dan menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

#### 6. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan riset ilmiah di bidang manajemen ini. Bantuan dari dosen pembimbing, para informan, serta semua pihak terkait sangat berperan dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

## 7. Referensi

- Adhisty, A., et al. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Jakarta: Penerbit Akademika.
- Ali, H., Sastrodiharjo, S., & Saputra, F. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (studi literature review). Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Manurung, D. S. N. B., Harahap, F. D. A. B., Nasution, N. S., Daulay, S., Andaresta, N., Oktapiani, F. D., & Astuty, D. A. (2024). Hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Medan. Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat, 8(3), 3846–3851. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v8i3.37105>
- Rumawas, Y. (2021). Manajemen kinerja. Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
- Setyawan, D. W., Himmah, T. S. F., & Kholifah, L. (2023). Optimalisasi manajemen beban kerja di Assessment Center menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE). [Jurnal tidak disebutkan]. P-ISSN: 2829-0232, E-ISSN: 2829-0038.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tresnawati, N. (2020). Hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan (Disertasi, Universitas Islam Kalimantan MAB).