



ANALISIS TINGKAT BEBAN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA X

Haura Yanjani

Universitas Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Eka Dewi Utari

Universitas Negeri Jakarta

Jl. Rawamangun Muka, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Korespondensi penulis: haurairaa00@gmail.com

Abstrak. *This research aims to analyze the level of employee workload at Institution X, by highlighting the form of perceived burden, factors that influence workload, and its impact on performance. This research uses a descriptive qualitative approach with a case study method to obtain an in-depth picture through observation, interviews, documentation, and literature study. The results showed that employee workload is fluctuating and influenced by imbalance in task distribution, limited facilities and infrastructure, time pressure, and changes in work procedures. This condition has an impact on work effectiveness, employee welfare, and work patterns that tend to change from collaborative to individual. Although management efforts have been made, such as optimizing task distribution and improving coordination, there are still obstacles in its implementation, especially in cross-team coordination. This research recommends evaluating a more equitable distribution of tasks, time management training, and strengthening work policies that support the balance between workload and individual capacity.*

Keywords: *employee welfare, task distribution, work effectiveness, workload*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat beban kerja pegawai di Lembaga X, dengan menyoroti bentuk beban yang dirasakan, faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja, serta dampaknya terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus untuk memperoleh gambaran yang mendalam melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja pegawai bersifat fluktuatif dan dipengaruhi oleh ketidakseimbangan distribusi tugas, keterbatasan sarana dan prasarana, tekanan waktu, serta perubahan prosedur kerja. Kondisi ini berdampak pada efektivitas kerja, kesejahteraan pegawai, serta pola kerja yang cenderung berubah dari kolaboratif menjadi individual. Meskipun upaya pengelolaan telah dilakukan, seperti optimalisasi pembagian tugas dan peningkatan koordinasi, masih terdapat kendala dalam pelaksanaannya, terutama pada koordinasi lintas tim. Penelitian ini merekomendasikan evaluasi distribusi tugas yang lebih adil, pelatihan manajemen waktu, dan penguatan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu.

Kata Kunci: beban kerja, distribusi tugas, efektivitas kerja, kesejahteraan pegawai

PENDAHULUAN

Di era perkembangan dunia kerja yang sangat dinamis, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek penting dalam menjaga kelangsungan dan keberhasilan organisasi. SDM bukan sekadar pelaksana tugas, melainkan aset strategis yang memegang peranan penting dalam pencapaian visi dan misi organisasi (Putri & Rahyuda, 2019).

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang diterima dan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Ketidakesesuaian antara beban kerja dan kapasitas individu sering kali menimbulkan berbagai masalah seperti kelelahan, penurunan konsentrasi, serta berkurangnya produktivitas kerja (Filliantoni et al., 2019). Sebaliknya, keterlibatan karyawan yang optimal tidak hanya mampu

meningkatkan motivasi dan kreativitas, tetapi juga secara signifikan mendorong performa kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Santoso & Rijanti, 2022).

Banyak faktor yang saling berkaitan memengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai di Lembaga X yang bergerak di bidang layanan informasi dan pengelolaan dokumen. Salah satu tantangan utama yang sering muncul adalah tingginya beban kerja yang dapat mengganggu keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai, sehingga berdampak negatif terhadap hasil yang dicapai.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi tersebut, peneliti melakukan pra-riset terhadap 20 pegawai di Lembaga X. Hasilnya menunjukkan bahwa 70% responden merasa beban kerja yang diterima menyulitkan mereka dalam mencapai hasil kerja maksimal, 55% menyatakan bahwa perubahan beban kerja yang tidak konsisten mempersulit penetapan prioritas, dan 60% merasakan bahwa keterbatasan waktu berdampak negatif pada kualitas pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan beban kerja, fluktuasi tugas, serta keterbatasan waktu berkontribusi secara signifikan terhadap penurunan performa dan efisiensi kerja.

Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Neksen et al. (2021) dan Dendeng (2020), telah mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan kuantitatif dengan fokus pada variabel produktivitas dan lingkungan kerja. Namun, penelitian ini memiliki kebaruan dalam mengidentifikasi tingkat beban kerja yang dirasakan pegawai berdasarkan hasil pra-riset di Lembaga X. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui metode studi kasus, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana beban kerja dirasakan oleh pegawai, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta dampaknya terhadap kinerja.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai dampak beban kerja terhadap kinerja dan kesejahteraan pegawai, serta memberikan masukan yang berguna bagi pihak lembaga dalam mengelola beban kerja secara adil dan adaptif sesuai kapasitas individu.

KAJIAN TEORI

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah persepsi karyawan tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya mereka untuk menghadapi masalah di tempat kerja (Budiasa, 2021). Saad & Shah (2011) menyatakan bahwa banyaknya tugas yang harus ditangani dalam waktu terbatas sering kali menciptakan perasaan beban kerja bagi pegawai, yang pada gilirannya dapat menyebabkan stres dan tekanan emosional.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi pegawai terhadap jumlah dan tekanan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, yang dapat menimbulkan stres dan tekanan emosional apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Setiap lembaga berharap beban kerja pegawai tidak memberatkan serta sesuai dengan kemampuan dan kompetensi individu. Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Koesomowidjojo (2017), antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam diri sendiri, faktor internal terbagi menjadi faktor somatis dan faktor psikis. Faktor somatis dapat meliputi usia, gender, postur tubuh, dan kesehatan. Sedangkan faktor psikis yaitu dari keinginan, kepuasan, motivasi, dan persepsi.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal meliputi:

- a. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja biologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan, dan bawahan.
- b. Tugas
Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik (misalnya, sikap kerja, beban yang diangkut, peralatan, dan informasi) maupun yang bersifat mental (misalnya, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain).
- c. Organisasi
Beban kerja dapat dipengaruhi oleh organisasi kerja, seperti waktu kerja, istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.

Berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja pegawai di Lembaga X meningkat akibat keterbatasan sarana dan prasarana, beban tugas yang datang bersamaan, serta kurang optimalnya koordinasi dan komunikasi antar pegawai, yang secara langsung menimbulkan tekanan dalam penyelesaian tugas dan berdampak pada penurunan efisiensi serta kualitas kinerja.

Dimensi Beban Kerja

Menurut Indryan dan Suhana (2022) membagi beban kerja menjadi enam dimensi, yaitu:

1. **Physical demand**, yaitu jumlah aktivitas fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas (contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan dan lainnya).
2. **Effort**, merupakan upaya fisik dan mental yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja karyawan.
3. **Mental demand**, pada dimensi ini merupakan keadaan atau kegiatan mental dan persepsi karyawan yang dibutuhkan guna melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan itu mudah atau sulit untuk dilakukan, sederhana atau kompleks tugas yang dikerjakan, dan longgar atau ketat waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya.
4. **Temporal demand**, yaitu berapa banyak tekanan waktu yang dirasakan oleh individu selama bekerja. Apakah pekerjaannya lambat dan santai atau cepat dan panik.
5. **Frustration level**, merupakan keadaan betapa cemas, putus asa, frustrasi dan terganggu yang dirasakan oleh individu dibandingkan dengan rasa keamanan, kepuasan, kenyamanan yang dirasakannya.
6. **Performance**, yaitu seberapa sukses individu tersebut di tempat kerja dan seberapa puas individu dengan hasil kerja mereka.

Berdasarkan enam dimensi beban kerja yang dikemukakan oleh Indryan dan Suhana (2022), beban kerja pegawai di Lembaga X dipengaruhi oleh tuntutan fisik dan mental, tekanan waktu, serta kondisi kerja yang kurang kondusif. Hal ini berdampak pada meningkatnya stres kerja, menurunnya efisiensi, dan berkurangnya kualitas kinerja pegawai, sebagaimana terlihat dari penumpukan tugas, keterbatasan fasilitas, dan kendala koordinasi antarpersonel.

Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur tingkat beban kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Target Kerja

Beban kerja karyawan dipengaruhi oleh target yang ditetapkan oleh perusahaan. Waktu penyelesaian yang singkat atau ketidakseimbangan antara waktu dan jumlah pekerjaan akan meningkatkan beban kerja yang dirasakan.

2. Kondisi Pekerjaan

Pemahaman dan kemampuan karyawan terhadap tugas sangat memengaruhi kualitas kerja. Karyawan yang memahami pekerjaannya dengan baik cenderung lebih percaya diri dan mampu menghasilkan hasil kerja yang optimal.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Durasi waktu kerja yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat mengurangi beban kerja. Ketidakkonsistenan atau ketiadaan SOP dapat menyebabkan beban kerja berlebihan, stres, dan penurunan produktivitas karyawan.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja pegawai di Lembaga X dipengaruhi oleh tingginya target kerja, kondisi pekerjaan yang menuntut pemahaman dan kemampuan khusus, serta pengelolaan waktu yang belum optimal. Ketidakseimbangan pada ketiga aspek tersebut menimbulkan tekanan dalam pelaksanaan tugas, yang berujung pada penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggali secara mendalam tingkat beban kerja yang dirasakan oleh pegawai di Lembaga X. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling dengan kriteria khusus, terdiri dari satu leader, satu team leader, dan dua staf tetap yang memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi aktivitas kerja, wawancara mendalam, dokumentasi, dan studi pustaka guna mendapatkan gambaran komprehensif tentang kondisi beban kerja pegawai. Keabsahan data dijaga dengan teknik triangulasi yang memanfaatkan berbagai sumber dan metode pengumpulan data sebagai alat verifikasi. Penelitian juga menerapkan uji transferabilitas dengan mendeskripsikan konteks dan karakteristik subjek secara rinci serta dependabilitas melalui pendekatan sistematis dan pengulangan pengumpulan data. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan berdasarkan pola dan kategori yang muncul, sehingga menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagaimana tingkat beban kerja yang dirasakan oleh pegawai di Lembaga X

Tingkat beban kerja yang dirasakan oleh pegawai di Lembaga X bersifat fluktuatif dan sangat dipengaruhi oleh volume serta jenis pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu, di mana sebagian pegawai menganggap beban kerja masih ringan dan dapat diselesaikan tepat waktu bahkan lebih cepat, sementara sebagian lain mengalami beban kerja tinggi terutama saat terjadi penumpukan tugas dan pekerjaan yang menuntut ketelitian. Kondisi tersebut berdampak pada pola kerja, efisiensi, dan konsistensi kinerja yang berpotensi menurunkan produktivitas apabila tidak dikelola dengan baik. Selain itu, beban kerja yang tinggi membuat sebagian pegawai cenderung menyelesaikan tugas secara mandiri akibat keterbatasan waktu dan volume pekerjaan yang besar, sehingga mengurangi kesempatan untuk berkolaborasi. Oleh karena itu, pengelolaan waktu, penentuan prioritas, serta penetapan standar waktu yang realistis dan pemahaman tugas yang jelas menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kesejahteraan pegawai, sesuai dengan pendapat Prastiwi et al. (2022) yang menekankan bahwa beban kerja sangat dipengaruhi oleh volume pekerjaan, kemampuan individu, dan keterbatasan waktu serta berdampak signifikan terhadap produktivitas.

Apa Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai di Lembaga X

Beban kerja pegawai di Lembaga X dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berkaitan, seperti kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, keterbatasan sarana dan prasarana, serta interaksi yang kurang efektif antar rekan kerja. Selain itu, beban tugas yang sering kali datang secara bersamaan maupun secara mendadak dengan tingkat ketelitian yang tinggi turut menambah tekanan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Koordinasi yang kurang optimal dan hambatan komunikasi internal juga menjadi kendala yang memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas. Secara keseluruhan, gabungan faktor-faktor tersebut berdampak pada beban kerja yang dirasakan pegawai, terutama dalam hal pengaturan waktu, ketepatan penyelesaian tugas, serta keseimbangan antara kapasitas individu dengan tuntutan pekerjaan.

Bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Lembaga X

Beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga X. Tingginya beban kerja berdampak pada efektivitas dan efisiensi penyelesaian tugas, serta menurunkan kualitas hasil kerja yang dicapai. Sebagian pegawai mengungkapkan bahwa tekanan akibat banyaknya tugas menyebabkan hasil kerja kurang optimal karena harus diselesaikan secara terburu-buru. Sementara itu, pegawai lainnya tetap berupaya menjaga ketelitian meskipun dihadapkan pada keterbatasan waktu dan volume pekerjaan yang tinggi. Variasi respons ini mencerminkan bahwa dampak beban kerja sangat bergantung pada kemampuan masing-masing individu dalam mengelola tekanan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahayu et al. (2021) yang membuktikan bahwa beban kerja tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja akibat tekanan waktu serta meningkatnya jumlah tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu terbatas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat beban kerja pegawai di Lembaga X bersifat fluktuatif dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain ketidakseimbangan distribusi tugas, keterbatasan sarana dan prasarana, tekanan waktu, serta perubahan prosedur kerja. Beban kerja

yang tinggi berdampak negatif terhadap efektivitas dan kualitas kinerja, menurunkan kesejahteraan pegawai, serta mengubah pola kerja yang semula kolaboratif menjadi cenderung individualistik. Upaya pengelolaan beban kerja telah dilakukan melalui optimalisasi pembagian tugas dan peningkatan koordinasi, namun kendala masih muncul, terutama dalam aspek koordinasi lintas tim yang belum berjalan optimal.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, disarankan agar Lembaga X melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi tugas guna memastikan pembagian kerja yang lebih seimbang dan adil. Selain itu, perlu adanya penguatan sistem koordinasi antar tim melalui pelatihan komunikasi dan penerapan teknologi pendukung kolaborasi. Peningkatan sarana dan prasarana kerja juga penting untuk menunjang efisiensi kinerja, di samping pemberian pelatihan manajemen waktu agar pegawai mampu mengelola beban kerja dengan lebih baik. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan beban kerja pegawai dapat dikendalikan secara lebih efektif dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal manajemen dan organisasi*, 6(1), 34-44.
- Agustyana, N., Wolor, C. W., & Kasofi, A. (2025). Analisis Sifat Individualisme Karyawan Pada PT X. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), 480-489.
- Andriani, M., & Hidayat, A. (2022). Analysis of mental workload using the nasa-tlx method for production workers at PT. Dolomites Putera Tamiang. *JURUTERA-Jurnal Umum Teknik Terapan*, 9(02), 1-4.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- CAHYANI, P. I. (2024). SKRIPSI PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT XYZ Magelang).
- Dendeng, R. C., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Diniaty, D. D. (2016). Analisis Beban Kerja Fisik dan Mental Karyawan di Lantai Produksi pada PT Pesona Laut Kuning. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 13(2), 203-210.
- Dita, R. (2022). ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN PERHITUNGAN BEBAN KERJA DENGAN METODE FULL TIME EQUIVALENT: Studi kasus di Seksi Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2023). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Maulidina Safira, F. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Zurich Asuransi Indonesia Tbk* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Monika, S. (2013). Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Emba*, 4(01), 1123-1133.
- Nasution, S. S. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work life balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1-9.
- Rezeki, F., Yusup, M., Pd, S. P. I., Haslinah, M. K., Pratiwi, E. A., Afriza, S. A., ... & Nuraini Rasyid, S. E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Media Sains Indonesia*.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-120.
- Ziaei, M., YARMOHAMMADI, H., Moradi, M., & Khandan, M. (2015). Level of workload and its relationship with job burnout among administrative staff. *International journal of occupational hygiene*, 7(2), 53-60