

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN METODOLOGI PENULISAN

A. Kajian Teoritis

1. Konsep Beban Kerja

Menurut Suma'mur (2018), Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan dalam bentuk fisik maupun mental yang dibebankan pada pekerja dan menjadi tanggung jawabnya.

Seperti pendapat oleh ahli, selain itu beban kerja menurut Gawron (2016), definisi dari beban kerja ialah sebagai berikut "*Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment*" yang memiliki arti bahwa beban kerja merupakan seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Sedangkan menurut Schultz (2016) ia mengatakan tentang beban kerja yaitu "*Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform*" yang memiliki arti bahwa beban kerja yaitu terlalu banyak melakukan suatu pekerjaan pada waktu yang tersedia ataupun melakukan pekerjaan yang tidak mudah untuk para pekerja.

Menurut Dhani (2017), beban kerja ialah tumpukkan ataupun sejumlah kegiatan yang seharusnya dilakukan oleh suatu organisasi atau pemegang kedudukan dalam jangka waktu.

Kemudian ahli lain juga memberikan pendapat tentang definisi beban kerja, Dalam buku “*Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*” Mahawati (2021), beban kerja ialah sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Tarwaka (2017) mengemukakan mengenai definisi beban kerja ialah suatu keadaan pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Pendapat ahli yaitu Haryono (2017) mengemukakan mengenai pengertian dari beban kerja ialah lamanya pekerja melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa memperlihatkan tanda-tanda kelelahan.

Selain itu menurut Menpan (2020), beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang suatu kedudukan dalam waktu tertentu. Kemudian pengukuran kerja didalamnya berarti suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis.

Selain beberapa definisi dari beban kerja yang dituturkan oleh ahli, pada beban kerja terdapat indikator didalamnya. Menurut Putra (2018), terdapat empat indikator dalam beban kerja diantaranya ialah 1) Target yang harus dicapai: Hasil kerja yang harus diselesaikan pada waktu yang sudah ditetapkan, 2) Kondisi Pekerjaan: mengenai pandangan yang dimiliki oleh pemegang jabatan yang memiliki beban kerja seperti dalam pengambilan keputusan. 3) Penggunaan

waktu: waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan atau tugas yang dimiliki.

4) Standar Pekerjaan: kesan yang dimiliki oleh pemegang beban kerja mengenai tugasnya.

Berdasarkan seluruh definisi yang telah dituturkan oleh ahli, kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejumlah maupun volume pekerjaan yang dilimpahkan kepada seorang pemegang jabatan pada suatu unit perusahaan atau organisasi yang kemudian bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut dan dalam penyelesaian membutuhkan waktu. Dalam beban kerja juga terdapat empat indikator diantaranya ialah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu yang ada dan standar dari pekerjaan itu sendiri.

1.1 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 berlebih fisik ataupun mental yang mengharuskan seseorang untuk mengerjakan banyak hal dalam pekerjaannya yang memungkinkan menjadi sumber utama stress kerja. Selain itu, unsur penyebab dari beban kerja kuantitatif ini yaitu desakan waktu seperti adanya *deadline* ketika melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pengerjaan tugas karena

adanya tekanan waktu yang diberikan dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

b) Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang banyak melebihi batas kemampuan dan teknis pekerja. Beban kerja ini dapat menyebabkan pekerja menjadi tidak produktif dan juga dapat menjadi desktruktif bagi karyawan. Apabila terus berlanjut maka dapat menimbulkan kelelahan mental serta dapat membentuk reaksi emosional yang berlebih.

Selain itu jenis beban kerja menurut Hima (2016) , dalam menjalankan kegiatannya, manusia memiliki dua beban kerja yakni beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Beban kerja fisik merupakan banyaknya aktivitas fisik selama bekerja seperti: mendorong, menarik, mengangkat dan menurunkan beban. Selain itu, beban kerja mental merupakan kebutuhan mental seseorang seperti: memikirkan, menghitung dan memperkirakan sesuatu hal.

Kemudian dapat disimpulkan bahwa menurut ahli dalam beban kerja ini terbagi menjadi dua jenis yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif serta beban kerja fisik dan mental.

Beban kerja kuantitatif merupakan jenis beban pekerjaan yang berkaitan dengan waktu. Sedangkan beban kerja kualitatif

merupakan jenis beban kerja yang berkaitan dengan kemampuan ataupun teknis dari seorang pekerja itu sendiri. Selain itu jenis beban kerja fisik ialah jenis beban kerja yang berkaitan dengan kegiatan fisik sedangkan beban kerja mental berkaitan dengan pikiran pekerja.

1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2021), faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja dibagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Diantaranya:

a) Faktor Eksternal

Faktor yang bersumber dari luar tubuh pekerja yang biasanya berkaitan dengan situasi ataupun kondisi kerja yang dapat memberikan beban tambahan pada jasmani dan rohani pekerja itu sendiri. Secara umum yang termasuk kedalam beban kerja eksternal ialah tugas, organisasi dan kondisi kerja.

- **Tugas**

Tugas yang dikerjakan bersifat fisik dan mental. Dalam hal ini yang dimaksud dengan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, beban yang diangkut, alat bantu kerja dan sarana informasi. Sedangkan tugas mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan yang akan mempengaruhi emosi pekerja serta tanggungjawab terhadap tugas.

- Organisasi Kerja

Dalam organisasi kerja yang dimaksud meliputi lama waktu bekerja, waktu istirahat, pergantian jam kerja, *shift* malam, sistem upah dan kerja, suasana kerja, model struktur organisasi, pemberian tugas dan wewenang.

- Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi beban kerja tambahan yang akan dirasakan oleh pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja diantaranya, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja yang tidak sesuai bisa mempengaruhi serta menambah beban kerja seseorang.

b) Faktor Internal

Faktor yang bersumber dari dalam tubuh pekerja karena reaksi yang timbul dari faktor beban kerja eksternal. Faktor internal dari beban kerja yaitu faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi dan faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan oleh ahli mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja, kemudian dapat disimpulkan bahwa dalam beban kerja terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja itu sendiri yaitu faktor internal dan

faktor eksternal. Dalam faktor internal berkaitan dengan beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri sedangkan faktor eksternal beban kerja bersumber dari luar tubuh pekerja dan lebih mengarah kepada situasi dan lingkungan tempat seseorang itu melakukan pekerjaannya.



B. Kerangka Berpikir

Pada dasarnya, ketika melakukan banyak pekerjaan yang telah ditetapkan pada suatu divisi atau bagian dapat lebih efektif apabila dilakukan secara kelompok atau dengan kerjasama tim terlebih dengan jumlah jobdesk yang banyak. Sehingga dalam pelaksanaannya, beban kerja yang didapatkan sesuai dengan apa yang seharusnya.

Menurut Mansoor (2017), beban kerja telah diukur oleh konflik yang ada pada tempat kerja itu sendiri. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah maka karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal.

Beban kerja pada suatu perusahaan tentu telah diukur sebelumnya, akan tetapi apabila tuntutan tugas yang diberikan dalam keadaan berlebih akan berpengaruh pada kinerja dan pekerjaan dilakukan secara kurang optimal.

Menurut Suma'mur (2018), ia menyatakan bahwa beban kerja yang berat dapat meningkatkan resiko timbulnya kelelahan. Pentingnya pemerataan pekerjaan pada suatu divisi perusahaan sehingga dalam pengerjaannya tidak menimbulkan beban kerja yang berat ataupun berlebih. Beban kerja yang berat atau berlebih ini dapat meningkatkan resiko serta menimbulkan tanda kelelahan pada pekerja itu sendiri.

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2018), beban kerja tinggi dapat menyebabkan kurangnya kinerja.

Selain dapat meningkatkan resiko timbulnya kelelahan, beban kerja yang berlebih juga dapat menyebabkan berkurangnya kinerja akibat rasa kelelahan yang dialami oleh pekerja, sehingga dalam pelaksanaan serta penyelesaian pekerjaan tidak maksimal. Oleh karena itu, beban kerja yang dilimpahkan pada pekerja harus seimbang.

Menurut Sutherland & Cooper (2018), beban kerja terlalu sedikit bisa menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

Beban kerja yang seimbang dengan jumlah karyawan yang ada akan lebih baik dibandingkan dengan beban kerja yang terlalu berlebih. Berlawanan dengan beban kerja berlebih, beban kerja yang terlalu sedikit juga tidak baik hal ini dikarenakan bahwa beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Yusuf (2018) , Hal yang sebaiknya dihindari ialah beban kerja karyawan yang terlalu berlebih sebagai akibat ketidak seimbangan pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang berlebih juga.

Berlebih atau kurangnya beban kerja yang dilimpahi kepada karyawan dapat menyebabkan beberapa respon negatif. Beban kerja

tersebut dapat terjadi karena kurangnya karyawan atau berlebihan karyawan. Oleh karena pentingnya melakukan pembagian tugas atau pekerjaan dengan seimbang.

Agar tercipta efektivitas kerja tentu dalam pembagian tugas atau pekerjaan membutuhkan pemerataan agar lebih seimbang dan tidak timpang tindih. Oleh karena itu pentingnya jumlah sumber daya manusia yang seimbang dengan jumlah pekerjaan atau tugas yang telah ditetapkan agar tujuan inti dari lembaga tersebut terwujud dengan baik.

Menurut Winaya (2016), dampak negatif dari kelebihan beban kerja, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negative bagi pegawai. Dampak negative tersebut ialah:

a) Kualitas kerja menurun

Beban kerja terlalu banyak atau berlebih yang tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan, berlebihan beban kerja dapat mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar.

b) Keluhan pelanggan

Keluhan dapat ditimbulkan akibat hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Seperti harus menunggu lama

c) Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang berlebih dapat mengakibatkan karyawan terlalu lelah dan mudah sakit.

Beban kerja berlebih dapat menimbulkan dampak negatif pada karyawan yang bekerja menyelesaikan semua tugasnya. Hal tersebut dapat berpengaruh pada tiga hal yaitu kualitas kerja, keluhan pelanggan dan kenaikan tingkat absensi yang diakibatkan karena karyawan terlalu kelelahan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Manuaba (2020), beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stress kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan.

Dampak negatif dari beban kerja berlebih tidak selalu berkaitan dengan kinerja, akan tetapi dapat berpengaruh juga pada diri seorang karyawan itu sendiri. Beban kerja berlebih dapat menyebabkan reaksi emosional pada karyawan.

Menurut Robbins (2016), menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan permasalahan persepsi. Persepsi yang berarti sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Akan tetapi dampak positif atau negatif dari beban kerja itu sendiri merupakan permasalahan persepsi. Bagaimana cara pandang setiap karyawan yang bekerja dalam menyikapi serta menghadapi tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang berlebih maupun beban kerja yang lebih sedikit sehingga dapat terselesaikan dengan tepat waktu tanpa menimbulkan reaksi-reaksi atau respon tubuh serta kualitas kerja.

Apabila beban kerja yang berlebihan ini tidak segera dilakukan penambahan sumber daya manusia oleh perusahaan ataupun divisi tersebut, maka pelayanan pada sub bagian persuratan akan lebih menurun diakibatkan beberapa dampak yang diciptakan akibat berlebihnya beban kerja karena karyawan yang ada hanya ada satu orang.

Permasalahan yang ada pada sub bagian persuratan ini ialah adanya beban kerja berlebih bagi karyawan yang bekerja. Karena keterbatasan jumlah karyawan yang ditempatkan pada sub bagian tersebut sehingga menimbulkan beban kerja berlebih. Kemudian, permasalahan ini dapat diselesaikan dengan melakukan penambahan karyawan pada sub tersebut sehingga jobdesk atau tugas kerja yang ada dapat terbagi dengan baik dan dalam penyelesaiannya juga lebih efektif dan lebih cepat terselesaikan.

C. Metodologi Penulisan

1. Tempat dan Waktu

Penulis melakukan sebuah Observasi pada:

Nama Perusahaan : Badan Kependudukan dan Keluarga

Berencana Nasional

Sub : Bagian Persuratan

Alamat : Jl. Permata no.1, Halim Perdanakusuma,

Jaktim 13650

Telepon : (+6221) 8098018

Website : bkkbn.go.id

Bahwa Penulis sudah melakukan observasi serta menjadi lokasi praktik kerja lapangan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) terhitung sejak bulan Februari sampai dengan Maret 2021. BKKBN ialah salah satu lembaga pemerintah non departemen yang berfokus pada bidang pengendalian penduduk serta keluarga berencana nasional.

2. Metodologi Penelitian

a. Metode Deskriptif Analisis

Metode yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitiannya ialah metode penelitian deskriptif analisis. Definisi metode deskriptif analisis menurut Sugiono dalam Sanjaya (Sanjaya et al., 2019) ialah sebuah metode yang memiliki guna untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang

diteliti melalui data maupun sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

b. Teknik Pengumpulan Data

Jenis teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis selama penelitian yaitu:

1. Studi Observasi (*Observation Research*)

Menurut Narbuko dan Abu achmadi Observasi atau melakukan pengamatan ialah alat pengumpul data yang dilaksanakan dengan mengamati dan mencatat secara sistematis gejala yang diamati. Metode ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek lalu hasil pengamatan tersebut dituangkan ke dalam sebuah catatan.

Tujuan dari observasi ialah agar bisa mendapatkan sebuah kesimpulan tentang objek yang diamati, yang mana kesimpulan itu disusun di dalam sebuah laporan yang relevan serta bermanfaat bagi bahan pembelajaran. Selain itu juga untuk bisa mendapat suatu data atau sebuah informasi yang dapat dibagikan kepada pihak lain itu di dalam bentuk karya ilmiah atau juga non-ilmiah.

Teknik pengumpulan data dengan metode ini dilakukan dengan cara melakukan observasi langsung atau melakukan

pengamatan di lokasi, yaitu Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).

Mengobservasi secara langsung bagaimana karyawan yang bekerja di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) mengerjakan pekerjaannya dan masalah beban kerja yang ada pada sub bagian persuratan.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Definisi studi Pustaka menurut Nazir (Nazir, 2016) ialah “teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku, literatur, catatan, ataupun laporan yang ada berhubungan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.