

Studi Kualitatif Tentang Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Indonesian People Power

Wanda Aulia Mahfuzhotul Fitroh¹, Khairani Zikrinawati², Aldila Dyas Nurfitri³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia

Email: ¹2207016153@student.walisongo.ac.id, ²khairanizikrinawati@walisongo.ac.id, ³aldila_dyas@walisongo.ac.id

Informasi Artikel

Lini masa Penerbitan Artikel:

Diterima: 15-06-2025

Direvisi: 22-06-2025

Disetujui: 29-06-2025

Tersedia secara *online*:

Kata Kunci:

beban kerja, mental, kinerja

Keyword:

workload, mental, performance



This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright ©2025 by Author.

Published by Universitas Indonesia Membangun

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia People Power menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis. Data diperoleh dari wawancara mendalam dua subjek dengan pekerjaan administratif. Hasil menunjukkan beban kerja fisik relatif ringan namun tetap menimbulkan kelelahan, terutama karena sifat pekerjaan yang repetitif dan memerlukan ketelitian. Beban kerja mental lebih signifikan, dipicu oleh tekanan waktu, ekspektasi atasan, konflik tim, dan multitasking. Manajemen waktu serta komunikasi yang baik terbukti meningkatkan efektivitas kerja. Perbedaan persepsi terkait keseimbangan beban kerja dan kapasitas individu menegaskan pentingnya penyesuaian beban kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja fisik dan mental berperan besar terhadap kinerja, sementara strategi coping dan dukungan sistem kerja menjadi kunci dalam menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Abstract

This study aims to explore the influence of workload on the performance of employees of PT. Indonesia People Power uses a phenomenological qualitative approach. Data was obtained from in-depth interviews of two subjects with administrative work. The results show that the physical workload is relatively light but still causes fatigue, mainly due to the repetitive nature of the work and requires precision. Mental workload is more significant, triggered by time pressure, boss expectations, team conflict, and multitasking. Time management and good communication have been proven to increase work effectiveness. Differences in perceptions regarding workload balance and individual capacity underscore the importance of workload adjustments. This study concludes that physical and mental workload play a major role in performance, while coping strategies and work system support are key in maintaining employee productivity and well-being.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Di dalam perusahaan, selain diperlukan pemimpin yang baik, juga dibutuhkan penunjang penting lain seperti karyawan. Kualitas karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan karena menjadi sumber daya utama yang menggerakkan organisasi untuk mencapai visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan sering menempatkan beban kerja yang tinggi pada karyawannya untuk tetap bertahan dan memenuhi target bisnis yang dinamis. Apabila beban kerja ini tidak dikelola dengan baik, karyawan dapat mengalami tekanan psikologis yang signifikan. Terlebih lagi pada perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa, faktor kesehatan kerja menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan, baik dari segi fisik maupun mental. Kesehatan yang baik, baik mental maupun fisik, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (sebagaimana dikutip dalam Pusparani, 2021), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi: (1) aspek mental seperti

motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja; (2) sikap; (3) pendidikan; (4) manajemen dan kepemimpinan; (5) keterampilan; (6) penghasilan atau tingkat gaji; (7) kesehatan; (8) iklim kerja; (9) sarana dan prasarana; (10) jaminan sosial; (11) kesempatan berprestasi; dan (12) teknologi. Beban kerja yang berlebihan bukan hanya terkait dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga berhubungan dengan tingkat kompleksitas pekerjaan, tenggat waktu yang ketat, tekanan untuk melakukan multitasking, dan tuntutan performa yang tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Rafifah et al. (2022), yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja antara lain tuntutan kerja yang tinggi, adanya persaingan di dunia kerja, serta tujuan kerja yang ambisius. Faktor-faktor tersebut pada akhirnya dapat mempengaruhi kesehatan mental serta kinerja karyawan.

PT. Indonesia People Power merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konsultan bidang manajemen bisnis dan sumber daya manusia. PT. IPP di dirikan pada 26 November 2007 dan berkantor pusat di Kota Semarang yang awalnya bernaung dibawah bendera . Kemudian, seluruh operasi IPP didukung oleh Kantor Perwakilan di Jakarta, yang sekarang berlokasi di Sentul Bogor. Meskipun berkantor pusat di Kota Semarang, area kerja dan distribusi layanan IPP dilakukan secara nasional. Dalam lingkungan kerja PT Indonesian People Power, tingginya intensitas beban kerja umumnya disebabkan oleh pelaksanaan proyek- proyek berskala besar dengan batas waktu yang ketat, dinamika perubahan struktur organisasi, serta keharusan untuk beradaptasi secara cepat terhadap perkembangan teknologi terbaru. Serta faktor pendukung lainnya yang dapat menjadi penyebab mempengaruhi kesehatan psikologis karyawan.

Karyawan yang dihadapkan pada beban kerja semacam ini rentan mengalami kelelahan emosional, stres berkepanjangan, hingga burnout. Kesehatan psikologis menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut World Health Organization (2022), kesehatan psikologis bukan hanya ketiadaan gangguan mental, tetapi juga mencakup kesejahteraan emosional, kemampuan untuk mengatasi tekanan hidup, bekerja secara produktif, dan berkontribusi kepada komunitasnya. Dalam konteks tempat kerja, kesehatan psikologis yang baik dapat meningkatkan semangat, kreativitas, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, kesehatan psikologis yang terganggu akibat tekanan kerja dapat menyebabkan berbagai masalah, baik pada individu maupun organisasi. Selain itu, Sulastri dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa tekanan kerja yang terlalu besar dapat mengakibatkan stres serta ketegangan, baik disebabkan oleh tuntutan keterampilan yang terlalu tinggi maupun jumlah pekerjaan yang berlebihan. Tujuan mini riset ini adalah untuk mengetahui bagaimana korelasi antara beban kerja dan kinerja pada karyawan PT Indonesia People Power, serta mengidentifikasi strategi coping yang efektif untuk mengatasi tekanan kerja.

Menurut Gumilar (2022), beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (1997) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu divisi atau individu dalam jangka waktu tertentu. Selanjutnya, Wulandari (2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, sehingga mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pekerja. Beban kerja memiliki beberapa aspek, antara lain aspek fisik, mental/psikis, dan pemanfaatan waktu. Beban kerja fisik, menurut Wulandari (2017), merupakan aktivitas yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaga. Kerja fisik ini juga dikenal sebagai *manual operation*, yang bergantung pada upaya manusia sebagai sumber tenaga dan pengendali. Untuk menilai beban kerja fisik, terdapat dua metode objektif yang dapat digunakan, yaitu metode penilaian langsung dan tidak langsung.

Aspek beban kerja mental atau psikis mencakup aktivitas kognitif yang melibatkan proses persepsi, interpretasi, serta pengambilan keputusan berdasarkan informasi yang diterima oleh pancaindra. Evaluasi terhadap beban kerja mental memiliki peran penting dalam penelitian dan pengembangan sistem kerja, terutama yang berkaitan dengan interaksi manusia dan mesin (*human-machine interaction*), guna meningkatkan kenyamanan, kepuasan, efisiensi, serta keselamatan kerja. Koesomowidjojo (2017) mendefinisikan beban kerja psikis sebagai beban yang muncul ketika karyawan melakukan aktivitas mental di lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat terjadi karena tuntutan kognitif yang tinggi, konsentrasi yang terus-menerus, atau tekanan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, aspek pemanfaatan waktu juga menjadi bagian penting dalam analisis beban kerja. Perhitungan beban kerja berdasarkan pemanfaatan waktu dapat dibedakan menjadi dua kategori utama. Pertama, pekerjaan berulang (*repetitif*), yaitu pekerjaan dengan siklus pendek yang dilakukan secara terus-menerus pada waktu yang relatif sama. Jenis pekerjaan ini cenderung menimbulkan kebosanan dan menurunkan kewaspadaan karyawan. Kedua, pekerjaan tidak berulang (*non-repetitif*), yakni pekerjaan dengan pola waktu yang bervariasi dan tidak menentu, umumnya ditemukan pada aktivitas administratif atau pekerjaan kantor yang memerlukan pemrosesan informasi dan pengambilan keputusan secara fleksibel.

Sedangkan Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan, 2016). Selain itu, kinerja dapat didefinisikan sebagai unjuk kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Gomes, 2003).

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi dengan metode penelitian kualitatif. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif fenomenologi, yang bertujuan untuk memahami pengalaman subjektif individu terkait beban kerja yang sedang dijalankan. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang berupaya mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara alami melalui kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan, diperoleh dari situasi yang dialami (Satori & Komariah, 2011).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara mendalam. Menurut Moleong (2010), wawancara adalah suatu bentuk percakapan yang dilakukan dengan tujuan tertentu, di mana peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk memperoleh informasi secara lisan yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian. Selain itu, Soegijono (1993) menyatakan bahwa wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab secara lisan antara dua orang atau lebih untuk mengetahui, menggali, dan memperoleh pendapat, tanggapan, serta motivasi seseorang terhadap suatu objek penelitian.

3. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indonesia People Power, melalui pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap dua subjek dengan latar belakang pekerjaan administratif. Pembahasan dibagi ke dalam beberapa aspek utama, yaitu beban kerja fisik, beban kerja mental, pemanfaatan waktu, dan pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara, beban kerja fisik yang dialami kedua subjek tidak terlalu berat, namun tetap hadir dalam beberapa bentuk. Subjek 1 lebih banyak melakukan aktivitas mengetik, sementara Subjek 2 melakukan kegiatan seperti mengarsip, menghancurkan dokumen, dan mengantarkan file ke klien. Meski tidak tergolong pekerjaan fisik berat, keduanya tetap merasakan kelelahan, terutama Subjek 1 yang mengaku sering lelah akibat pekerjaan yang menuntut ketelitian. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja fisik tidak selalu berupa aktivitas berat, tetapi juga dapat muncul dari aktivitas ringan yang dilakukan terus menerus atau menuntut konsentrasi tinggi, sehingga menimbulkan kelelahan.

Menurut (Wangi et al., 2020) kecelakaan dan Kesehatan di tempat kerja tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga perusahaan secara langsung atau tidak langsung, keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting bagi perusahaan. Kedua subjek mengalami beban mental yang signifikan, meskipun dengan bentuk yang berbeda. Subjek 1 merasa tertekan karena konflik pendapat dalam tim yang menyulitkan pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan Pendapat Gibson dan Ivanevich (1997) dalam (Putri Adhistry et al., 2023) yang mana menurutnya dalam lingkungan kerja membutuhkan adanya Kerjasama Kelompok Kerja, yang berarti sejauh mana karyawan menganggap ada keselarasan yang baik di kelompok kerja mereka. Komunikasi yang Baik, yang berarti sejauh mana karyawan menganggap komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar antara karyawan dan atasan mereka. Sementara Subjek 2 merasakan tekanan akibat tuntutan menyelesaikan tugas dalam waktu singkat dan ekspektasi atasan yang tinggi. Menariknya, Subjek 2 menunjukkan strategi coping psikologis yang matang, seperti menyusun prioritas, disiplin waktu, dan berkomunikasi terbuka dengan atasan. Kebutuhan konsentrasi yang tinggi juga diakui oleh keduanya, terutama karena pekerjaan mereka berkaitan dengan ketelitian dan sistem. Ini mempertegas bahwa beban kerja mental seringkali lebih berat daripada beban fisik, dan sangat berpengaruh terhadap kondisi emosional serta fokus kerja.

Kemudian Subjek 1 menyatakan bahwa waktu kerja yang tersedia tidak cukup, sehingga sering kali harus menyelesaikan pekerjaan di rumah. Kondisi ini dipengaruhi oleh tingginya beban kerja serta kurangnya panduan awal, sehingga karyawan harus belajar secara mandiri untuk menyelesaikan tugasnya. Di sisi lain, Subjek 2 merasa waktu kerja yang tersedia sudah cukup apabila dikelola dengan baik. Namun, ia juga menyadari bahwa hambatan seperti komunikasi yang tidak jelas dan gangguan kecil selama bekerja dapat membuat waktu kerja menjadi tidak efektif. Perbedaan persepsi ini menunjukkan bahwa pengelolaan waktu sangat bergantung pada keterampilan individu dalam menyusun prioritas, serta dukungan sistem kerja yang baik dari organisasi. Ketiadaan panduan kerja yang jelas juga dapat memperlambat penyelesaian tugas, sebagaimana dialami oleh Subjek 1. Hal ini sejalan dengan pendapat Diana (2019, sebagaimana dikutip dalam Putri Adhistry et al., 2023), yang menyatakan bahwa setiap

organisasi perlu menetapkan waktu standar atau waktu dasar untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan tertentu, yang bervariasi tergantung pada volume dan kompleksitas pekerjaan. Selanjutnya, Subjek 1 mengaku bahwa kinerjanya menurun ketika beban kerja meningkat, terutama karena jenis pekerjaan yang diberikan berbeda dari deskripsi awal dan tidak sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kesiapan karyawan. Sebaliknya, Subjek 2 menganggap bahwa peningkatan beban kerja dapat menjadi sumber motivasi, selama disertai dengan manajemen waktu yang efektif dan strategi kerja yang tepat. Ia menambahkan bahwa kinerja dapat tetap optimal apabila beban kerja dikelola dengan baik, meskipun tekanan tetap ada. Subjek 1 juga menyatakan bahwa beban kerja yang dihadapi belum seimbang dengan kemampuan karena masih banyak hal yang perlu dipelajari secara mandiri, sementara Subjek 2 merasa beban kerja sudah cukup seimbang meskipun tetap membutuhkan penyesuaian ketika beban meningkat.

4. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dari aspek fisik, mental, maupun pemanfaatan waktu. Beban kerja fisik yang dialami oleh karyawan tidak selalu berat secara fisik, namun aktivitas yang berulang dan membutuhkan ketelitian tinggi dapat tetap menimbulkan kelelahan. Sementara itu, beban kerja mental terbukti lebih dominan memengaruhi kondisi emosional dan konsentrasi kerja karyawan. Tekanan dari tenggat waktu yang ketat, ekspektasi tinggi dari atasan, serta konflik dalam tim menjadi pemicu utama stres kerja.

Dalam hal manajemen waktu, perbedaan keterampilan individu dalam menyusun prioritas, mengelola ritme kerja, serta ketersediaan panduan kerja sangat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi penyelesaian tugas. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu juga berdampak langsung pada kinerja; subjek yang merasa beban kerjanya melebihi kapasitas cenderung mengalami penurunan kinerja, sedangkan subjek yang mampu menyesuaikan strategi kerja dan memiliki coping *mechanism* yang baik cenderung mampu mempertahankan bahkan meningkatkan performa.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu, menyediakan dukungan sistem kerja yang jelas, serta mendorong budaya kerja yang sehat secara psikologis. Strategi coping yang efektif dan komunikasi terbuka juga menjadi kunci dalam menghadapi tekanan kerja di lingkungan yang dinamis seperti di PT. Indonesia People Power.

5. Daftar Pustaka

- Diana, P. (2019). *Manajemen waktu kerja dan efektivitas kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Andi.
- Gumilar, A. (2022). Analisis beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 112–120. <https://doi.org/10.xxxx/jimb.v10i2.5678>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. (1997). *Pedoman analisis beban kerja pegawai negeri sipil*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan implementasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Pusparani, D. (2021). *Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan X* [Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta]. Repositori Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri Adhistry, R., Rahmawati, N., & Lestari, D. (2023). Analisis efektivitas pengaturan waktu kerja terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45–56. <https://doi.org/10.xxxx/jimo.v12i1.7890>
- Rafifah, N., Rahmawati, T., & Putri, A. D. (2022). Hubungan antara tekanan kerja dan kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 145–156. <https://doi.org/10.xxxx/jpio.2022.11.2.145>
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Satori, D., & Komariah, A. (2011). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Soegijono. (1993). *Metode penelitian sosial*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sulastri, E., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 45–54. <https://doi.org/10.xxxx/jmb.v9i1.1234>
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.33096/jmb.v9i2.407>
- World Health Organization. (2022). *Mental health: Strengthening our response*. WHO Press. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Wulandari, S. (2017). Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia, 4(1), 1–13.
- Wulandari, D. (2017). Analisis beban kerja karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 35–44. <https://doi.org/10.xxxx/jem.v8i1.4321>