

ANALISIS BEBAN KERJA PADA DIVISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT X

Nasywa Eka Anindya¹, Darma Rika Swaramarinda², Suherdi³

Program Studi Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri
Jakarta ^{1,2,3}

Email: nasywanindya06@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 5 Bulan : Mei Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>This study aims to analyze the workload of employees in the Human Resources Management Division at PT X, covering workload conditions, factors contributing to the workload, and the impacts experienced by employees. The study employs a qualitative descriptive method to obtain an in-depth understanding of the workload conditions experienced by employees. Data collection was conducted through observation, in-depth interviews, and documentation, while the data analysis process involved data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that employees' workloads are high and do not align with their work capacity. Employees must complete routine tasks and periodic tasks simultaneously while meeting high demands for precision and speed. Regular working hours are deemed insufficient to complete all tasks, leading to frequent overtime. The high workload is influenced by limited staff numbers, time pressure, the complexity of interdepartmental coordination, technical constraints in operational systems, and the introduction of new tasks lacking clear guidelines. These conditions have physical and mental impacts on employees, such as fatigue, stress, and increased work pressure. Furthermore, the high workload also affects employee performance, as evidenced by decreased concentration and attention to detail, thereby increasing the likelihood of work errors. The results of this study indicate that workload is influenced not only by the volume of work but also by work systems, coordination mechanisms, and organizational policies that do not yet fully support employee work effectiveness.</i></p> <p>Keyword: Administration, Workload, Human Resources</p>
Abstrak	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja karyawan pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT X yang mencakup kondisi beban kerja, faktor penyebab beban kerja, serta dampak yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai kondisi beban kerja yang dirasakan karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi, sedangkan proses analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan tergolong tinggi dan belum sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan rutin dan pekerjaan periodik secara bersamaan dengan tuntutan ketelitian dan kecepatan kerja yang tinggi. Jam kerja normal dinilai belum mampu memenuhi penyelesaian seluruh pekerjaan sehingga kegiatan lembur cukup sering dilakukan. Tingginya beban kerja dipengaruhi oleh keterbatasan jumlah tenaga kerja, tekanan waktu, kompleksitas koordinasi antarbagian, kendala teknis pada sistem operasional, serta adanya tugas baru yang belum memiliki pedoman yang jelas. Kondisi tersebut memberikan dampak terhadap fisik dan mental karyawan seperti kelelahan, stress, dan meningkatnya tekanan kerja. Selain itu, tingginya beban kerja juga berdampak pada performa kerja karyawan yang terlihat</p>

dari menurunnya konsentrasi dan ketelitian sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dipengaruhi tidak hanya oleh jumlah pekerjaan, tetapi juga oleh sistem kerja, mekanisme koordinasi, dan kebijakan organisasi yang belum sepenuhnya mendukung efektivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *Administrasi, Beban Kerja, Sumber Daya Manusia*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif supaya tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kinerja, efektivitas kerja, serta hubungan timbal balik yang harmonis antar perusahaan dan karyawan (Marendrea & Irianto, 2022). Salah satu faktor yang berkaitan dengan efektivitas kerja dan kesejahteraan karyawan adalah beban kerja. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup tingkat intensitas, kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab, serta tekanan waktu yang dihadapi karyawan. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu dan tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai dapat menimbulkan dampak negatif seperti stres kerja, kelelahan, penurunan motivasi, hingga menurunnya produktivitas kerja.

Dalam praktik organisasi modern, kondisi tersebut banyak dirasakan pada divisi yang memiliki tanggung jawab administratif dan operasional yang tinggi, salah satunya Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Divisi ini memiliki peran penting dalam mengelola tenaga kerja, administrasi kepegawaian, pengelolaan data karyawan, pengelolaan gaji, hingga penyusunan laporan administratif perusahaan. Pekerjaan administratif sering kali dianggap sebagai pekerjaan yang ringan karena tidak melibatkan aktivitas fisik yang tinggi. Namun pada kenyataannya, pekerjaan administratif memiliki tuntutan kognitif yang tinggi karena membutuhkan ketelitian, akurasi data, kemampuan multitasking, serta penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang terbatas.

Fenomena tersebut juga terjadi pada PT X, khususnya pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, aktivitas kerja pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia terlihat cukup padat dengan ritme kerja yang relatif cepat, terutama pada saat proses penyesuaian data pegawai, rekrutmen, dan pelaporan administratif yang membutuhkan tingkat ketelitian tinggi dan tenggat waktu yang ketat.

Selain itu, karyawan juga harus menangani beberapa pekerjaan secara bersamaan, seperti mengelola data, melakukan koordinasi dengan pihak internal maupun eksternal, serta menyelesaikan laporan dalam waktu yang terbatas. Sebagian karyawan bahkan masih melanjutkan pekerjaan di luar jam kerja normal untuk menyelesaikan tugas tepat waktu akibat tingginya *volume* pekerjaan dan tanggung jawab kerja yang dimiliki.

Secara teoritis, fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori Job Demands-Resources (JD-R) Model yang dikembangkan oleh (Bakker et al., 2010), yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua kompones utama, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, maupun organisasi yang membutuhkan upaya tinggi dan dapat menyebabkan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Sebaliknya *job resources* merupakan faktor yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia dapat menyebabkan stres kerja dan penurunan kinerja karyawan. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban yang tinggi dapat memengaruhi kinerja dan kondisi psikologis karyawan. Penelitian Fhauzan & Ali (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dapat memicu burnout dan menurunkan produktivitas kerja. Penelitian Indrayana & Putra (2024) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Febrianti et al. (2024) pada sektor kesehatan menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan tingkat stres kerja tenaga kesehatan. Penelitian Nudin et al. (2022) pada sektor manufaktur juga menemukan bahwa jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan *volume* pekerjaan menyebabkan kondisi overload pada karyawan.

Namun demikian, penelitian beban kerja pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia masih relative terbatas, terutama pada pekerjaan administratif yang memiliki karakteristik berbeda dengan tekanan fisik tinggi. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga belum mampu menggambarkan secara mendalam pengalaman dan persepsi karyawan dalam menghadapi beban kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki fokus yang berbeda, yaitu menganalisis beban kerja pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT X melalui pendekatan kualitatif. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks kajian yang berfokus pada pekerjaan administratif pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia serta penggunaan pendekatan kualitatif untuk menggali pengalaman dan persepsi karyawan secara mendalam mengenai kondisi beban kerja yang

mereka alami. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berjudul **“Analisis Beban Kerja Pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT X”**.

Kajian Teoritis

Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan individu dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki (Eni Mahawati et al., 2021). Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas, tetapi juga mencakup tingkat kesulitan pekerjaan, tekanan waktu, tanggung jawab, serta kondisi fisik dan mental pekerja dalam menyelesaikan tugas. Tarwaka (2015) menjelaskan bahwa beban kerja harus disesuaikan dengan kapasitas kerja individu agar tidak menimbulkan kelelahan dan penurunan produktivitas. Sejalan dengan itu Hart & Staveland (1988) menyatakan bahwa beban kerja merupakan interaksi antara tuntutan tugas, kondisi pekerjaan, dan kemampuan individu dalam mengelola pekerjaannya.

Dalam konteks organisasi, beban kerja digunakan sebagai dasar untuk mengukur *volume* pekerjaan, waktu penyelesaian, serta kebutuhan pegawai agar pembagian tugas dapat berjalan secara efektif dan proporsional. Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, kondisi tersebut dapat memicu stres kerja, kelelahan fisik maupun mental, serta menurunkan kinerja karyawan.

Faktor yang memengaruhi beban kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Menurut Eni Mahawati et al. (2021), faktor internal meliputi kondisi fisik, usia, kesehatan, motivasi, persepsi, dan kemampuan individu dalam menghadapi pekerjaan. Sementara itu faktor eksternal meliputi tugas pekerjaan, organisasi kerja, serta lingkungan kerja. Selain itu I Komang Budiasa (2020) menjelaskan bahwa tekanan waktu, jam kerja, ketidakjelasan peran, pekerjaan yang berulang, serta tanggung jawab kerja juga memengaruhi tingkat beban kerja karyawan, sistem kerja, dan fasilitas pendukung kerja turut menentukan tinggi rendahnya beban kerja yang dirasakan karyawan.

Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak negatif terhadap kondisi fisik maupun mental karyawan. Fhauzan & Ali (2021) menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, tingginya tuntutan pekerjaan juga dapat meningkatkan risiko stres kerja, kelelahan, *burnout*, serta kesalahan kerja. Model Job Demands-Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Demerouti et

al. (2001) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja dapat menyebabkan tekanan psikologis dan penurunan kesehatan karyawan. Dalam jangka panjang, beban kerja yang tinggi juga dapat menurunkan kepuasan kerja serta meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Indikator Beban kerja

Menurut Koesomowidjojo & Suci R Marih (2017), indikator beban kerja meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan lingkungan kerja. Selain itu, Rahayu & Rosdiana (2025) menjelaskan bahwa indikator beban kerja juga dapat dilihat dari kebutuhan mental, kebutuhan waktu, tingkat usaha, tingkat frustrasi, dan performa kerja.

Berdasarkan kajian tersebut, penelitian ini menggunakan indikator beban kerja berupa kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target pekerjaan, dan lingkungan kerja karena sesuai dengan karakteristik pekerjaan administratif pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT X.

B. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode digunakan untuk memahami fenomena sosial dan perilaku manusia secara mendalam berdasarkan pengalaman, persepsi, dan kondisi nyata di lapangan (Creswell, 1994). Penelitian kualitatif dilakukan dengan melibatkan peneliti secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai suatu fenomena (Rusandi & Rusli, 2021). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena secara sistematis dan sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan tanpa manipulasi terhadap objek penelitian (Sugiyono, 2015). Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan kondisi beban kerja yang dialami karyawan Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT X, faktor penyebab beban kerja, serta dampak yang dirasakan karyawan akibat beban kerja.

Sumber Data dan Sampel Penelitian

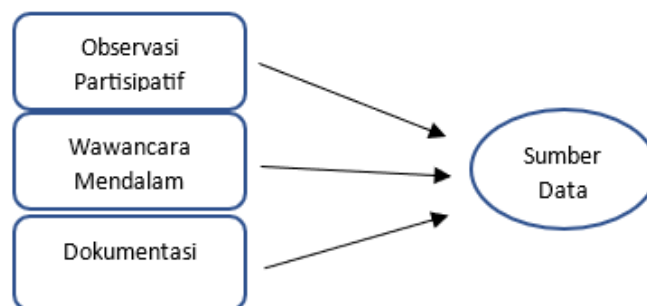
Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari atas data primer dan data sekunder. Menurut Nasution (2023), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui wawancara, observasi, kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap karyawan Divisi

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT X untuk memperoleh informasi mengenai kondisi beban kerja, faktor penyebab, serta dampak yang dirasakan karyawan. Sementara itu, data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara sebagai data pendukung penelitian. Menurut Tambunan & Simanjuntak (2022), data sekunder digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data primer agar analisis penelitian menjadi lebih komprehensif. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui dokumen internal perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas, serta literatur pendukung seperti buku, jurnal ilmiah dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik beban kerja.

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam menentukan informan penelitian. Menurut Sugiyono (2015), purposive sampling merupakan Teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai denfan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh informan yang dianggap memahami kondisi beban kerja pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT X. Informan penelitian terdiri dari karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional dan administrasi SDM serta memiliki pemahaman mengenai pembagian tugas dan kondisi kerja di divisi tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi (Sugiyono, 2015). Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi secara mendalam mengenai kondisi beban kerja, faktor penyebab dan dampaknya terhadap karyawan Rusandi & Rusli (2021). Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas kerja dan kondisi lingkungan kerja karyawan (Hasan et al., 2020). Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa dokumen perusahaan, arsip, dan data lain yang berkaitan dengan penelitian (Rusandi & Rusli, 2021).



Gambar 2.1 Teknik Pengumpulan Data

Sumber: Ebook Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan RDB (Sugiyono, 2015)

Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik triangulasi. Triangulasi merupakan Teknik pengujian kredibilitas data dengan memanfaatkan berbagai sumber dan teknik pengumpulan data yang berbeda (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi Teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari beberapa informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi (Nurfajriani et al., 2024).

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengolah dan menafsirkan data untuk memperoleh pemahaman terhadap fenomena yang diteliti (Helaluddin & Wijaya, 2019). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Saleh, 2017). Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik. Analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi pola dan tema berdasarkan data yang telah dikumpulkan (Braun & Clarke, 2006). Tahapan analisis tematik meliputi memahami data, melakukan coding, mengelompokkan kode, dan menentukan tema-tema utama dalam penelitian (Heriyanto, 2018).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Beban Kerja Karyawan pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT X terdiri dari pekerjaan rutin dan periodik yang dijalankan secara bersamaan. Pekerjaan tersebut meliputi administrasi kepegawaian, rekrutmen, payroll, hubungan industrial, hingga employee relation. Dalam pelaksanaannya, karyawan dituntut untuk bekerja cepat, teliti, dan mampu menangani beberapa pekerjaan dalam satu waktu. Selain itu, *volume* pekerjaan meningkat pada periode tertentu seperti payroll dan rekrutmen sehingga beberapa karyawan masih menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja normal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan administratif pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia memiliki kompleksitas kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Tarwaka (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas kerja individu. Selain itu, Eni Mahawati et al. (2021) menjelaskan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian, dan sumber daya

pendukung yang tersedia. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Fitroh et al. (2025) yang menyatakan bahwa pekerjaan administratif memiliki beban mental tinggi akibat tuntutan waktu dan multitasking.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan mengalami berbagai kesulitan dalam pekerjaan, seperti keterbatasan jumlah SDM, hambatan koordinasi dengan kantor cabang, pergantian rekan kerja akibat resign, serta tekanan pekerjaan yang tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa karyawan harus menangani pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan lebih dari satu orang. Temuan ini menunjukkan bahwa kesulitan kerja tidak hanya dipengaruhi faktor individu, tetapi juga kondisi organisasi dan lingkungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan Job Demands-Resources Model yang dikemukakan oleh Demerouti & Bakker (2014) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat menimbulkan tekanan kerja dan kelelahan karyawan.

Penggunaan waktu kerja pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia juga menunjukkan bahwa jam kerja normal belum sepenuhnya mampu mengakomodasi seluruh tuntutan pekerjaan. Pada periode tertentu, karyawan harus bekerja melebihi jam kerja normal bahkan hingga hari libur untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang ketat. Tingginya frekuensi lembur menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara *volume* pekerjaan dan kapasitas waktu kerja yang tersedia. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Liliyana et al. (2022) yang menyatakan bahwa tingginya beban kerja menyebabkan karyawan bekerja di luar jam kerja normal dan meningkatkan stres kerja. Selain itu, target kerja pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dinilai cukup tinggi dan belum sebanding dengan jumlah SDM yang tersedia. Pengurangan tenaga outsourcing turut memengaruhi distribusi pekerjaan sehingga beberapa pekerjaan harus ditangani oleh jumlah karyawan yang lebih sedikit. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara target pekerjaan dan kapasitas tenaga kerja. Temuan ini sesuai dengan pendapat Tarwaka (2015) bahwa tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan kerja dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas.

Dari sisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja pada level staf dinilai cukup baik dan mendukung proses penyelesaian pekerjaan. Namun demikian, beberapa karyawan mengungkapkan adanya kondisi yang kurang nyaman pada level tertentu dalam organisasi. Meskipun tidak menjadi hambatan utama, kondisi tersebut berpotensi menambah tekanan psikologis apabila tidak dikelola dengan baik. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi beban kerja karyawan.

Faktor Penyebab Beban Kerja Karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia di PT X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama penyebab beban kerja pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT X adalah keterbatasan jumlah SDM yang tidak sebanding dengan *volume* pekerjaan. Selain itu, tenggat waktu yang ketat, kompleksitas koordinasi lintas unit, kendala sistem operasional, serta pekerjaan yang bersifat mendadak turut meningkatkan beban kerja karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa karyawan harus menangani pekerjaan dalam jumlah besar secara bersamaan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Eni Mahawati et al. (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor internal dan eksternal, seperti kondisi organisasi, lingkungan kerja, serta tuntutan pekerjaan. Selain itu, I Komang Budiasa (2020) menjelaskan bahwa tekanan waktu dan tanggung jawab pekerjaan merupakan faktor yang secara langsung memengaruhi persepsi individu terhadap beban kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kebijakan pengurangan outsourcing turut memperparah kondisi beban kerja karena distribusi pekerjaan menjadi tidak merata.

Dampak Beban Kerja terhadap Karyawan pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT X

Beban kerja yang tinggi memberikan dampak terhadap kondisi fisik, mental, dan performa kerja karyawan. Secara fisik, karyawan mengalami kelelahan akibat tingginya *volume* pekerjaan dan frekuensi lembur. Sementara itu, dari aspek mental, karyawan mengaku mengalami stres, burnout, serta penurunan fokus kerja ketika pekerjaan menumpuk dan harus diselesaikan dalam waktu singkat. Kondisi tersebut sejalan dengan Job Demands-Resources Model yang dikemukakan oleh Bakker et al. (2010) yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan tekanan psikologis apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Temuan ini juga mendukung penelitian Safitri (2020) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami karyawan.

Selain berdampak pada kondisi fisik dan mental, beban kerja juga memengaruhi performa kerja karyawan. Tingginya tekanan kerja menyebabkan fokus dan ketelitian menurun sehingga meningkatkan risiko kesalahan kerja. Untuk meminimalisir kesalahan tersebut, karyawan melakukan pengecekan kembali terhadap hasil pekerjaan secara berulang. Kondisi ini menyebabkan proses kerja membutuhkan waktu penyelesaian yang lebih lama. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak hanya memengaruhi kondisi karyawan, tetapi juga berdampak pada efektivitas dan kualitas hasil kerja.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kondisi beban kerja karyawan pada Divisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT X tergolong cukup tinggi. Hal ini terlihat dari tingginya *volume* pekerjaan, tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang singkat, serta adanya pekerjaan rutin dan periodik yang harus diselesaikan secara bersamaan. Selain itu, karyawan juga menghadapi keterbatasan jumlah SDM, tingginya target kerja, serta frekuensi lembur yang cukup tinggi sehingga waktu kerja normal belum sepenuhnya mampu mengakomodasi seluruh tuntutan pekerjaan.

Faktor utama yang memengaruhi beban kerja karyawan meliputi keterbatasan jumlah SDM, tekanan waktu dan deadline pekerjaan, kompleksitas koordinasi lintas unit, kendala sistem operasional, serta sifat pekerjaan yang dinamis dan tidak dapat diprediksi. Pengurangan tenaga *outsourcing* juga turut memengaruhi distribusi pekerjaan sehingga beberapa karyawan harus menangani pekerjaan dalam jumlah secara bersamaan.

Beban kerja yang tinggi memberikan dampak terhadap kondisi fisik, mental dan performa kerja karyawan. Dampak yang dirasakan meliputi kelelahan fisik, stres kerja, burnout, penurunan fokus dan ketelitian, serta meningkatnya risiko kesalahan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional diperlukan agar kesejahteraan dan performa kerja karyawan tetap terjaga.

Rekomendasi

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlu melakukan pengelolaan beban kerja yang lebih optimal melalui redistribusi pekerjaan secara berkala agar pembagian tugas lebih merata sesuai kapasitas kerja karyawan. Langkah ini diperlukan karena hasil penelitian menunjukkan masih adanya ketidakseimbangan *volume* pekerjaan dan jumlah SDM pada beberapa sub divisi sehingga memicu tingginya tekanan kerja dan lembur. Selain, perusahaan juga perlu menerapkan pengendalian lembur dan *fatigue management* melalui pengaturan jam lembur, waktu istirahat yang lebih terstruktur, serta monitoring kondisi kerja karyawan secara berkala. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu mengurangi kelelahan kerja, menjaga kondisi fisik dan mental karyawan, serta meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja karyawan.

E. DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control Model: Thriving on High Job Demands and Resources. *Journal of Personnel Psychology*,

- 9(1), 3–16. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. 3, 77–101. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Creswell, J. W. (1994). *Research Design: Qualitative and Quantitative Approach*. SAGE Publications.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Job demands–Resources Theory. *Wellbeing: A Complete Reference Guide*, 1–28.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/160.pdf>
- Eni Mahawati, Ika Yuniwati, & Rolyana Ferinia. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja.
- Febrianti, V., Pitono, A. J., Arifin, A., & Yudha, E. K. (2024). The Workload and Stress Levels Among Staff Nurses in the Inpatient Ward of a Secondary Health Care Service in Indonesia. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 7(2), 58–65. <https://doi.org/10.20473/fmnj.v7i2.49397>
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4>
- Fitroh, W. A. M., Zikrinawati, K., & Nurfitri, A. D. (2025). Studi Kualitatif Tentang Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan PT . Indonesian People Power. *INABA Journal of Psychology*, 3, 53–57. <https://journals.inaba.ac.id/index.php/ijop/article/view/418/367>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. In *Advances in Psychology* (Vol. 52, Issue 5, pp. 139–183). [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Hasan, Muhammad, S., & Nurlaila. (2020). Sistem Informasi Pembayaran Biaya Studi Berbasis Web Pada Politeknik Sains dan Teknologi Wiratama Maluku Utara. In *IJIS Indonesian Journal on Information System* (Vol. 5).
- Helaluddin, & Wijaya, H. (2019). Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik.
- Heriyanto. (2018). Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif. 2(3), 317–324. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/anuva/article/view/3679/2059>
- I Komang Budiassa. (2020). Beban Kerja Dan Kinerja SDM. In *CV Pena Persada* (Vol. 5, Issue 3).
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi* (Vol. 2, Issue 1).
- Koesomowidjojo, & Suci R Marih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun; Analisis Beban Kerja*.
- Liliyana, Abdullah, & Azaria, E. (2022). Analisis Beban Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Pontianak. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(November), 13–28.
- Marendrea, I., & Irianto, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang).
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif* (M. Albina (ed.)).
- Nudin, R. I., Pusporini, P., & Priyana, E. D. (2022). Analisis Beban Kerja Guna Menentukan Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Yang Optimal Berdasarkan Metode Workload Analysis dan Work Force Analysis (Studi Kasus Penggilingan Beras di UD Sumber Rejeki Rejo Jaya). *JUSTI (Jurnal Sistem Dan Teknik Industri)*, 2(2), 214. <https://doi.org/10.30587/justicb.v2i2.3514>
- Nurfajriani, W. V., Ilhami, M. W., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif Wiyanda. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13929272>
- Rahayu, E. P., & Rosdiana, W. (2025). Analisis Perhitungan Beban Kerja Mental Menggunakan Metode Pengukuran National Aeronautics And Space Administration Task Load Index (Nasa-Tlx) Pada Pegawai Di Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara Tipe A1 Kota Yogyakarta. 3, 31–43.
- Rusandi, & Rusli, M. (2021). *Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus*.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Jurnal Health Society*, 13(2), 105–111. <https://doi.org/10.62094/jhs.v13i2.173>
- Saleh, S. (2017). *Analisis Data Kualitatif*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Tambunan, B. H., & Simanjuntak, J. F. (2022). Analisis Pelaksanaan Kas Kecil (Petty Cash) pada PT Deli Jaya Samudra. *Journal of Economics and Business*, 03(01), 41–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.36655/jeb.v3i1.701>
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.