



MENGANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL (JMC) CIKARANG

Nurhalimah

mn21.nurhalimah@mhs.ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dedi Mulyadi

dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Sungkono

sungkono@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis : *mn21.nurhalimah@mhs.ubpkarawang.ac.id*

ABSTRAK *This study aims to evaluate how workload and work environment conditions affect employee performance employees at the JMC Cikarang workshop. This research uses a descriptive qualitative qualitative descriptive approach with a case study. Data was collected through in-depth interviews interviews, direct observation, and documentation analysis. Research findings findings show that heavy workload and unsupportive work environment negatively impact employee performance. have a negative impact on employee performance. Conversely, a balanced workload balanced workload and a conducive work environment encourage increased effectiveness of employee performance.*

Keywords: *Workload, Work Environment, Effectiveness*

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana beban kerja dan kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di bengkel JMC Cikarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumentasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berat dan lingkungan kerja yang tidak mendukung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dan lingkungan kerja yang kondusif mendorong peningkatan efektivitas kinerja karyawan.

Kata kunci : Beban kerja, Lingkungan Kerja, Efektifitas

LATAR BELAKANG

kinerja karyawan adalah salah satu elemen penting dalam keberhasilan sebuah suatu organisasi. Terlebih dalam industri jasa seperti bengkel, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan keberlangsungan bisnis. Efektifitas kinerja karyawan tidak hanya di lihat dari seberapa cepat mereka menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan bagaimana mereka memberikan layanan kepada pelanggan.

Dalam konteks ini, memiliki dua faktor utama yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus di selesaikan oleh karyawan dalam periode waktu

tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan efisien dan produktif.

Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik, juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja para karyawan. Kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebisingan dan kebersihan tempat kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan konsentrasi karyawan. Sementara itu, aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, dukungan manajemen, dan budaya kerja juga sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

Menurut Yoga (2013) dalam (Johar Simaskot, Dodi Sofyan Arief, dan Anita Susilawati 2017) bengkel adalah usaha kecil dan menengah dalam bidang wirausaha yang berfokus pada jasa perbaikan, baik untuk sepeda motor maupun mobil.

Bengkel JMC, yang merupakan salah satu bengkel terkemuka di Cikarang, sedang menghadapi tantangan dalam mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi para karyawannya. Dengan meningkatnya permintaan layanan, manajemen bengkel JMC perlu memahami dampak dari beban kerja dan lingkungan kerja saat ini terhadap efektivitas kinerja karyawan mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana beban kerja dan kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di bengkel JMC Cikarang. Dengan memahami hubungan antara kedua faktor ini dan kinerja karyawan, diharapkan manajemen bengkel JMC dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada akhirnya, hal ini akan meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

KAJIAN TEORI

Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses yang memberikan pemeriksaan terhadap berbagai aspek yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan dan pencapaian tujuan. (Husaini dan Utama 2021)

Menurut Nurdiansyah dan Rahman (2019:3) dalam (Viola, Margery, dan Seri 2023). Manajemen merupakan serangkaian tindakan yang meliputi perencanaan, implementasi, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fokusnya mencakup optimalisasi sumber daya manusia serta sumber daya lainnya agar tujuan tersebut dapat tercapai secara efektif.

Manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia (SDM) merujuk kepada individu yang aktif berperan sebagai pendorong dalam suatu organisasi, entah itu lembaga publik maupun swasta, yang dianggap sebagai investasi yang perlu di berdayakan melalui pelatihan dan pengembangan kemampuannya.(Syafriana 2019)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkaitan dengan konsep manajemen itu sendiri. Manajemen merupakan disiplin atau keterampilan dalam mengorganisir penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan efisiensi dan efektivitas guna mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan (Cipta 2023)

Menurut Marwansyah (2010:3) dalam (Husni Pasarela 2023). Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan potensi manusia dalam sebuah organisasi. Ini meliputi serangkaian fungsi kunci seperti perencanaan tenaga kerja, perekrutan dan seleksi karyawan, pengembangan individu dan kelompok, perencanaan serta pengembangan karier, administrasi kompensasi dan kesejahteraan, keamanan dan kesehatan kerja, serta manajemen hubungan industrial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Beban kerja

Beban kerja adalah situasi di mana tugas-tugas yang harus dikerjakan melebihi batas kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan.(Sari, Mahfudiyanto, dan Laili 2023).

Menurut Kiki (2018:39) dalam (Ramadhanti 2023), beban kerja adalah keadaan di mana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas sehingga tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Johari dan rekan-rekannya (2018) dalam (Rohman, Ambarwati, dan Lina Saptaria 2023)

Lingkungan kerja

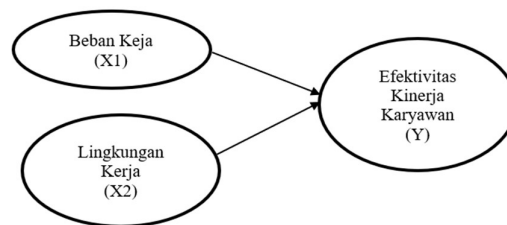
Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di tempat kerja. Ini meliputi semua kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi perubahan psikologis dalam diri mereka.(Chresstela Prasidya Norianggono, Hamid, dan Ruhana 2014).

Menurut Sedarmayanti (2019) dalam (Luthan 2023) Lingkungan kerja meliputi peralatan dan bahan yang digunakan, suasana di sekitar tempat kerja, metode kerja yang

diterapkan, serta aturan kerja yang berlaku baik bagi individu maupun kelompok.

Paradigma penelitian

Gambar Berikut menunjukkan kerangka pikir yang di gunakan dalam menganalisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada bengkel JMC cikarang sebagai berikut :



Gambar. Ikerangka berpikir

Dalam kerangka pikir ini , menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada interaksi antara variabel bebas Beban kerja dan lingkungan kerja dan variabel terikat Efektivitas kinerja karyawan.

Hipotesis

dalam menganalisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada bengkel jmc cikarang, beberapa hipotesis yang dapat di jabarkan sebagai berikut :

Berikut adalah parafrase dari pernyataan tersebut:

1. Beban kerja (X1) mempengaruhi secara negatif efektivitas kinerja karyawan (Y).
2. Lingkungan kerja (X2) berdampak positif terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y).
3. Secara bersama-sama, beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y).

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan dengan tujuan untuk menganalisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada bengkel jmc cikarang. penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggali secara mendalam pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kineja karyawan pada bengkel jmc cikarang. Penelitian di laksanakan langsung di bengkel jmc cikarang yang beralamat pasirranji , central cikarang, bekasi Regency, west java 17350, Indonesia kota bekasi, jawa barat. Bengkel jmc cikarang mempunyai karyawan yang beranggotakan 5 orang.

MENGANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL (JMC) CIKARANG

Responden dalam penelitian ini di ambil 3 orang pegawai bengkel jmc yang terlibat dalam beban kerja dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kinerja karyawan . responden ini di pilih secara sengaja dan acak karena memiliki pengalaman yang relevan dalam program ini.

Data di peroleh melalui wawancara mendalam, hasil observasi, dan dokumentasi menyangkut dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kinerja karyawan pada bengkel jmc cikarang.

Dalam menganalisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada bengkel jmc cikarang, beberapa variabel, dimensi, indikator, dan skala pengukuran di gunakan untuk mengumpulkan data. Variabel yang di pilih adalah beban kerja , lingkungan kerja dan efektivitas kinerja karyawan.

Variabel, Dimensi, indikator dan Skala Pengukuran.

Tabel. 1 variabel operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja	Kuantitas dan kualitas	Jumlah tugas harian	Ordinal
		Tingkat kesulitan tugas	
		Durasi waktu Kerja	
Lingkungan Kerja	Fisik	Pencahayaayan	
		ventilasi	
		Kebisingan	
	Non-fisik	Hubungan antar karyawan	
		Dukungan Manajemen	
Efektivitas Kinerja	Produktivitas	jumlah pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu	
		kualitas kerja (akurasi, tingkat kesalahan)	
		persepsi karyawan terhadap Kepuasan pekerjaan mereka	
	Kepuasan Kerja		

Dalam tabel ini dapat digunakan untuk mengukur dan menganalisis aspek-aspek beban kerja, lingkungan kerja dan efektivitas kinerja karyawan dalam konteks penelitian atau evaluasi kinerja karyawan. Dengan memahami variabel operasional yang tercantum.

Peneliti dapat mengembangkan wawancara yang tepat untuk mengumpulkan data tentang beban kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut data yang di peroleh melalui wawancara dan observasi dengan kryawan bengkel di temukan bahwa beban kerja memiliki efek yang relevan terhadap efektifitas kinerja karyawan berikut merupakan temuan utama:

Analisis beban kerja Jumlah tugas harian rata -rata karyawan menangani lebih dari 10 kendaraan perhari yang menyebabkan kan beban kerja tinggi. Jam kerja sebagian besar karyawan bekerja lebih dari 8 jam per hari dengan beberapa karyawan yang sering bekerja lembur. Tekanan waktu karyawan sering kali merasa terburu- buru untuk menyelesaikan pekerjaan, menyebabkan peningkatan tingkat stres.

Analisis lingkungan kerja Lingkungan kerja di bengkel jmc di analisis berdasarkan kondisi fisik dan intelektual yang ada di bengkel jmc . Temuan meliputi : Kebisingan tingkat kebisingan yang tinggi mengganggu konsentrasi karyawan dan menyebabkan kelelahan. Kebersihan dan kerapian ada beberapa area bengkel tidak terawat dengan baik yang menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Fasilitas pendukung seperti ruang istirahat dan kamar mandi kurang memadai, sehingga karyawan tidak bisa beristirahat dengan baik.

Efektivitas kinerja karyawan, Efektifitas kinerja karyawan bengkel jmc di ukur melalui produktivitas , kualitas kerja dan ketepatan waktu hasilnya menunjukkan bahwa : Produktivitas karyawan dengan beban tinggi cenderung mengalami penurunan produktivitas. Kualitas kerja tekanan waktu yang tinggi menyebabkan peningkatan kesalahan dalam pekerjaan. Ketepatan waktu karyawan seringkali kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu akibat beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung yang mengakibatkan keterlambatan waktu penyelesaian.

Pembahasan

Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada efektivitas kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan menyebabkan kelelahan dan stres kerja yang berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang menghadapi terlalu banyak tugas dalam waktu singkat cenderung membuat lebih banyak kesalahan dan tidak dapat memberikan pelayanan

terbaik kepada pelanggan.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung juga berdampak negatif pada efektifitas kinerja karyawan. Tingkat kebisingan yang tinggi mengganggu konsentrasi dan meningkatkan stres. Kebersihan dan kerapian yang buruk menyebabkan ketidaknyamanan dan menurunkan motivasi karyawan. Fasilitas pendukung yang tidak memadai mengurangi kemampuan karyawan untuk beristirahat dan memulihkan diri, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada efektivitas kinerja karyawan di bengkel jmc cikarang . karyawan memiliki beban kerja berlebihan cenderung mengalami kelelahan yang menurunkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung juga berdampak negatif pada efektivitas kinerja karyawan. Tingkat kebisingan , kebersihan dan kerapian yang kurang terawat serta fasilitas pendukung yang kurang memadai membuat kenyamanan berkurang dan membuat kurang termotivasi bekerja dengan optimal.

Saran

Untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di bengkel jmc cikarang di sarankan: Mengelola beban kerja dengan mengatur jumlah tugas yang di berikan kepada karyawan agar tidak terlalu berlebihan, serta memberikan waktu istirahat yang cukup. Meningkatkan lingkungan kerja mengurangi tingkat kebisingan menjaga kebersihan dan kerapian bengkel serta menyediakan fasilitas pendukung yang memadai untuk karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chresstela Prasidya Norianggono, Yacinda, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8 (2).
- Cipta, Alung. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Repository Alungcipta*. Vol. 1. <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>.
- Husaini, Rizky Nuriyana, dan Sutama Sutama. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan." *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* 21 (1): 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>.
- Husni Pasarela. 2023. "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia." *CiDEA Journal* 2 (2): 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>.

- Johar Simaskot, Dodi Sofyan Arief, dan Anita Susilawati. 2017. “Manajemen Sistem Informasi Perlengkapan dan Peralatan Bengkel Sepeda Motor Umum Skala UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Berbasis Komputerisasi.” *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Riau*, 1–6.
- Luthan, Luciana. 2023. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci.” *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance* 4 (2): 119–28.
<https://doi.org/10.32939/fdh.v4i2.2899>.
- Ramadhanti, Sinta. 2023. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperumkimtan Kota Surakarta.” *Journal of Student Research (JSR)* 1 (5): 372–84.
- Rohman, Saiful Nur, Diana Ambarwati, dan Lina Saptaria. 2023. “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk.” *Jurnal Penelitian Mahasiswa* 2 (4): 27.
- Sari, Zhelika, Mahfudiyanto, dan Choirun Nisful Laili. 2023. “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Keperawatan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang).” *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 6 (1): 80–88.
<https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5309>.
- Syafrina, Nova. 2019. “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9 (2): 952–62.
- Viola, Errie Margery, dan Seri. 2023. “Pengaruh harga, promosi, dan word of mouth terhadap minat pembelian konsumen mobil honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 1 (2): 135–45.
<https://doi.org/10.51622/jbm.v1i2.1991>.