

**PERAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI KCP TEUKU UMAR**

^{1*}I Wayan Abimayu Angga Nugraha, ²Adie Wahyudi Oktavia Gama

Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar Selatan, Indonesia

E-mail: adiewahyudi@undiknas.ac.id

Manuskrip: September -2022; Ditinjau: September -2022; Diterima: Oktober -
2022; Online: Januari-2023; Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk merupakan salah satu bank milik pemerintah, tentunya perusahaan yang besar pasti memiliki beban kerja yang besar juga. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Selain itu, pengaruh lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkat atau tidaknya kinerja dari karyawan. Dampak dari mendukung kerja tersebut membuat kinerja karyawan menjadi tetap terjaga dan meningkat. Pada pengabdian kali ini menggunakan metode observasi, pendampingan, wawancara dan evaluasi. Seperti halnya pada peran pimpinan dalam memotivasi setiap karyawannya, dengan memberi dorongan mental dan psikis, melakukan pendekatan moral dan juga tidak adanya jarak antara karyawan dengan atasan. Dapat membuat terjalinnya hubungan kerja yang baik, sehingga kinerja dari setiap karyawan tetap terjaga dan dapat terus meningkat.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja,

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada kemampuan pekerja dalam mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk juga kemampuan kerja intelektual dan fisik, SDM bukan berpacu pada manusianya saja, namun pada kemampuannya juga. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (dalam Yulianti et al., 2022). Dalam Manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan erat dengan kinerja, karena dengan diterapkannya Manajemen Sumber Daya Manusia dapat membuat karyawan memberikan kinerja secara optimal. Kinerja merupakan hasil kerja secara menyeluruh dalam periode tertentu dengan kualitas dan kuantitas berdasarkan

kriteria yang telah disepakati terlebih dahulu. Terdapat juga faktor yang mempengaruhi kinerja SDM yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja serta loyalitas dan disiplin kerja. Beban kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja juga dapat dikatakan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja ia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja. Pramudia, dkk (2019), Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus mengkaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi adalah timbulnya stres kerja. Selain itu terdapat pula hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Lerian (2019 dalam Yulianti et al., 2022), Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, karena jika lingkungan kerja tidak kondusif akan membuat karyawan mudah stress, sulit dalam berkonsentrasi, serta kurang optimalnya dalam bekerja.

PT. Bank Rakyat Indonesia memiliki visi yang di junjung yaitu menjadi bank komersial terkemuka dan selalu mengutamakan kepuasan nasabah, PT. Bank Rakyat Indonesia selalu melakukan ekspansi bisnis bersamaan dengan peningkatan pelayanan kepada nasabah dalam berbagai bidang layanan perbankan, baik berupa layanan operasional maupun e-banking. Sebagai wujud ekspansi bisnis dari PT. Bank Rakyat Indonesia, maka setiap tahunnya PT. Bank Rakyat Indonesia khususnya pada Cabang Renon yang menaungi Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar Denpasar diberikan target yang lebih tinggi minimal melampaui pencapaian kinerja ditahun sebelumnya. Untuk mencapai target tersebut, maka diperlukan penerapan strategi SDM yang tepat. Diterapkannya strategi Sumber Daya Manusia yang tepat akan menghadirkan proses kreasi SDM yang lebih inovatif, progresif dan berkinerja tinggi. Untuk mendukung implementasi dari strategi SDM tersebut diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, karena manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Jika tidak dilakukannya manajemen SDM yang baik maka kesempatan yang ada tidak akan dimanfaatkan dengan optimal. Bertambahnya target yang harus dicapai PT. Bank Rakyat Indonesia KCP Teuku Umar maka, bertambah pula beban karyawannya, apabila beban kerja yang terus bertambah dan tidak adanya pemerataan pada setiap karyawan maka, akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi atau industri akan ditetapkan oleh faktor SDM atau karyawan dalam mencapai harapannya. Agar tercapainya harapan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh industri maka seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau tugas yang dihasilkan) yang tinggi serta baik bisa sebagai penunjangnya. Selain itu, lingkungan kerja yang baik dan kondusif serta beban kerja yang merata mampu mempengaruhi kinerja karyawan agar menjadi lebih optimal dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pada kegiatan praktek kerja lapangan kali ini, dengan berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka tindakan yang perlu dilakukan oleh pihak BRI yaitu dengan melakukan evaluasi pada pemerataan beban kerja yang di berikan kepada karyawan dan mengkaji ulang standar beban kerja yang di berikan agar tidak menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan dan pada akhirnya membuat kinerja karyawan tidak optimal. Selain itu pentingnya pengoptimalan lingkungan kerja agar kondusif dan mendukung menjadi landasan bagi karyawan dalam menerima beban kerja yang di berikan, yang mana berdampak juga pada peningkatan kinerja yang dimiliki. Diharapkan dengan dilakukannya hal tersebut membuat kinerja setiap karyawan menjadi terjaga dan terus meningkat

METODE

Selama kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada Bank BRI Kantor Cabang Teuku Umar ini berlangsung terdapat beberapa metode yang di gunakan, yaitu dengan metode perencanaan, mengenai apa saja yang diperlukan dan dibutuhkan untuk keperluan kegiatan pengabdian masyarakat yang di jalankan ini. Kemudian Observasi, yang mana pada tahapan ini dilakukan observasi lapangan dengan meneliti permasalahan yang terdapat pada Bank BRI Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar, terhadap karyawan-karyawan yang ada pada Bank BRI KCP Teuku Umar, melakukan pendampingan dengan cara pendekatan secara pribadi. Memahami bagaimana situasi serta kegiatan yang di jalankan oleh karyawan. Lalu setelah mendapat hasil dari metode sebelumnya, dilanjutkan dengan metode wawancara, yang mana pada metode ini sebagai bentuk pengumpulan data terhadap karyawan-karyawan yang dijadikan narasumber. Selanjutnya mengevaluasi, pada tahapan ini dilakukan penelaahan pada data yang sudah di dapat, dari data yang telah di peroleh bahwa apa saja yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut dan lingkungan kerja seperti apa yang mampu menjadikan optimalisasi kinerja dari para karyawan.

Partisipan pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini merupakan karyawan-karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar. Dengan jumlah partisipan sebanyak 15 orang. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berlangsung selama 2 bulan yang dimulai pada 4 Juli sampai dengan 2 September.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada kenyataannya segala target pencapaian yang diberikan perusahaan menjadi beban jika lingkungan kerja yang kurang mendukung serta kurang adanya interaksi yang intens dan juga pendekatan secara fisik dan moral pada setiap karyawan. Maka dari itu pentingnya dilakukan pemerataan tugas atau beban kerja yang di berikan serta pengaruh lingkungan kerja yang mendukung terbukti memberikan kenyamanan dalam berkerja serta menjadikan karyawan lebih nyaman menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pendekatan-pendekatan oleh pimpinan juga penting adanya karena hal tersebut membuat setiap karyawan merasa dihargai dan dianggap, sehingga timbal balik atau kinerja yang diberikan akan meningkat juga untuk keberlangsungan dan jalannya perusahaan.

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, di luar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja. Dari segala beban kerja yang ada, maka diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, yang lingkungan tempat bekerja juga memiliki peran di dalamnya. Menurut Budihardjo,dkk (2017) , lingkungan kerja yang baik yaitu dapat membuat karyawan nya bersemangat dan mempunyai rasa tanggung jawab dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (dalam Yulianti et al., 2022). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka lingkungan kerja merupakan suatu alat perkakas yang berada disekitar pegawai, misalnya berupa meja, kursi, laptop, suhu, dll yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka kinerja karyawan bisa meningkat dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan begitu juga sebaliknya.

Jadi dengan adanya manajemen SDM yang baik dan tepat seperti pemerataan beban kerja, pengelolaan tempat kerja yang nyaman, komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan, serta segala dukungan fisik maupun psikis (dukungan moral dan motivasi pimpinan), dapat dilakukan demi menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawan, agar pencapaian dari tujuan perusahaan dapat di capai dengan efektif dan efisien.



Gambar 1. Kegiatan Pendampingan saat Melakukan Survey Menuju Lokasi Nasabah



Gambar 2. Melaksanakan kegiatan penganalisisan dan membantu menyelesaikan penginputan data nasabah.



Gambar 3. Melakukan wawancara kepada karyawan perusahaan

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan permasalahan yang ada serta penanganan yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan Sumber Daya Manusia yang terdapat pada Bank BRI KCP Teuku Umar ini, yaitu pentingnya peran pemimpin yang cakap dan handal dalam memotivasi dan memberi dorongan mental yang baik bagi setiap karyawannya, kemudian melakukan pendekatan tanpa memandang status sosial menjadikan karyawan tersebut merasa dihargai dan diakui keberadaannya, yang mana sangat berdampak terhadap kinerja para karyawan dalam mengatasi beban kerja yang diberikan. Selain itu peran lingkungan kerja seperti penempatan alat-alat kerja, suhu, komunikasi antar karyawan maupun pimpinan menjadikan karyawan lebih merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga dengan tercapainya aspek-aspek tersebut maka akan menghasilkan timbal balik yang menguntungkan serta berkelanjutan bagi perusahaan seperti peningkatan performa karyawan, berjalannya kerja sama yang baik antar karyawan, tercapainya target-target yang di berikan, dan kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuan dari misi yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

Abadi, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intentions Karyawan pada PT Tri Windu Kencana Seraya kabupaten Lumajang Jawa Timuri.

- Nugraha, F. & Suherna. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Mediasi Stres Kerja dan Hubungan Rekan Kerja (Studi Pada Karyawan Bank BJB KCU Rangkasbitung).
- Pramudia dkk. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 11(2).
- Tjiabrata dkk. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*. 5(2).
- Indriyanto, D & Solovida, G. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Burnout sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Kcp Bank Jateng di Kabupaten Pemalang).
- Sugianto, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Wisdom Wealth Agency Batam.
- Ahmad dkk. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fif Group Manado. 7(3).
- Putri, N & Rahyuda, A. (2019). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 8(12).
- Yulianti dkk. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. 1(2).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2).
- Dyah Eko Setyowati. (2019). PELATIHAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI PARIWISATA DI DESA WISATA JAWA BARAT. 5(1), 9–25. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jpdl/article/view/23459/11148>
- Mariana Rachmawati, D. S., F., R. A. M., Pawirosumarto, S., & Yuaningsih, L. (2019). UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN “BLANGKON SURJAN YOGYAKARTA” DENGAN MENINGKATKAN KEMITRAAN EFEKTIFITAS STRATEGI. 5(1), 9–25.
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1). <https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).