TUGAS AKHIR

PENGARUH BEBAN KERJA DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINERGI VISI UTAMA

ACC



9 September 2024

Disusun oleh:

Pramesty Sulistyoning Putri

20311477

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN JUDUL

Pengaruh Beban Kerja dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Visi Utama

TUGAS AKHIR MAGANG

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakutas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama	: Pramesty Sulistyoning Putri
NIM	: 20311477
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Instansi Magang	: PT. Sinergi Visi Utama

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISM

"Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku."

Penulis,



Pramesty Sulistyoning Putri

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN

Telah dipertahankan/diujikan dan disahkan

untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana strata-1

pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,

Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama	:Pramesty Sulistyoning Putri
NIM	:20311477
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Instansi Magang	: PT. Sinergi Visi Utama

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal: 9 September 2024

Dosen Pembimbing:



(Fereshti Nurdiana Dihan S.E., M.M)

MOTTO

"Tidak selalu mudah, tapi itulah hidup. Jadilah kuat karena masih ada hari-hari yang lebih baik ke depan."

-Mark Lee-

"*Spread your wings, even if it gets snapped and get hurt again. You're stronger than anyone, i'll still love you even in the future and beyond*."

-NCT dream-

"*You're doing fine. Sometimes you're doing better. Sometimes you're doing worse. But at the end its you. I want you to feel yourself grown and just to love yourself.*"

-Mark Lee-

"I feel like to be free means for you to be entirely yourself, and to not be concerned with that the world and the society has framed on you. Everything's opinionated, everything's subjective, all of that gone and you just being you."

-Mark Lee

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Visi Utama serta untuk mengetahui dan menganalisis egektivitas proses evaluasi kinerja di PT. Sinergi Visi Utama. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Dengan kualitatif, penulis dapat menggali secara rinci apakah beban kerja yang tinggi dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik, seberapa sering lembur atau membawa pekerjaan pulang, strategi yang digunakan dalam mengelula beban kerja, proses evaluasi kinerja, kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, serta apakah PT. Sinergi Visi Utama mempunyai sistem khusus untuk mengevaluasi kinerja. Hasil dari penelitian yaitu beban kerja yang tinggi di PT. Sinergi Visi Utama dalam enam bulan terakhir berdampak signifikan pada kesehatan mental dan fisik karyawan, seringkali mereka lemburatau membawa pekerjaan pulang. Hasil evaluasi di PT. Sinergi Visi Utamamelibatkan berbagai aspek seperti ketepatan waktu, kualitas kerja, kemampuan *softskill*, *teamwork*, dan kemampuan adaptasi karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Evaluasi Kinerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Bismillahirahmanirrahim

Puji syukur Alhamdulilah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir magang yang berjudul **"Pengaruh Beban Kerja dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Visi Utama"** ini dengan baik. Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi di Universitas Islam Indonesia.

Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT telah memberikan inspirasi dan kekuatan kepada penulis selama masa magang, sehingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan tugas akhir magang ini.
2. Ayah Suryadi dan Ibu Mulasih selaku orang tua penulis dan adik-adik penulis Faizza Malikha Ananda, Khansa Azhalina Zakiyya Azarine, dan Kenzo Gibran Kian Arescha yang selalu memberikan doa, dorongan, dukungan materi, dan kasih sayang yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir Magang.
3. Ibu Fereshti Nurdiana Dihan S.E., M.M., CHRA., CPHCM. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

4. Teman-teman penulis Muhammad Rizky Deswira, Utfi Ullul, Dinda Artya, Nabila Sari, Bita Veny, Sekar Maya, Daniswara Alif, Angga Berlian, Firman Okta Yandri, Kadafih Alfajri, Whisnu Ademulia, dan Agil yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama perkuliahan serta memungkinkan penulis untuk menyelessaikan Tugas Akhir Magang ini.
5. Penulis ucapkan terimakasih untuk NCT Dream. Mark, Renjun, Jeno, Haechan, Jaemin, Chenle dan Jisung yang karyanya menemani penulis dan memberikan motivasi agar tetap bekerja keras dan berusaha semaksimal mungkin.
6. Seluruh karyawan PT. Sinergi Visi Utama yang telah membantu penulis selama aktivitas Magang dan penyusunan Tugas akhir Magang.
7. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting*.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi penyempurnaan Tugas Akhir ini di masa yang akan datang.

Yogyakarta, 9 September 2024

DAFTAR ISI

TUGAS AKHIR ..... **i**
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISM ..... **iii**
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN ..... **iv**
MOTTO ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Profil Perusahaan 1
1.1.1 Sejarah Perusahaan 1
1.1.2 Visi dan Misi 4
1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan 5
1.1.4 Lokasi Perusahaan 5
1.2 Latar Belakang Masalah 5
1.3 Rumusan Masalah 10
1.4 Tujuan Magang 10
1.5 Manfaat Magang 11
BAB II **13**
KAJIAN LITERATUR **13**
2.1 Landasan Teori 13
2.1.1 Beban Kerja (*Workload*) 13
2.1.2 Kinerja Karyawan 19
2.1.3 Evaluasi Kinerja 24
2.2 Kerangka Penelitian 30

2.3 Kerangka Kerja 31
BAB III 33
METODE 33
3.1 Pendekatan Kualitatif 33
3.2 Sumber Data 34
3.3 Unit Analisis 35
3.3.1 Populasi 35
3.3.2 Sampel 35
3.4 Tempat dan Waktu Pelaksanaan Magang 36
3.5 Pengumpulan Data 37
BAB IV 39
HASIL DAN PEMBAHASAN 39
4.1 Hasil Pelaksanaan Magang 39
4.1.1 Hasil Temuan Magang 39
4.1.2 Hasil Pengumpulan Data 40
4.1.3 Data Responden 40
4.2 Pembahasan 41
4.2.1 Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 41
4.2.2 Efektivitas Proses Evaluasi Kinerja PT. Sinergi Visi Utama 48
BAB V 53
PENUTUP 53
5.1 Kesimpulan 53
5.2 Rekomendasi 54
5.3 Keterbatasan Penelitian 54
DAFTAR PUSTAKA 56
LAMPIRAN 60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 .....**Error! Bookmark not defined.**
Gambar 2.1.....**Error! Bookmark not defined.**
Gambar 2. 2 .....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 1 .....**Error! Bookmark not defined.**

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

1.1.1 Sejarah Perusahaan

Sejak didirikan pada 3 Juli 2003, PT. Sinergi Visi Utama menyelenggarakan kerja sama konsultansi terkait kebijakan publik, keuangan, perekonomian daerah, pengembangan SDM, transportasi, pariwisata, lingkungan, jasa *survey*, jasa khusus dan penyelenggara pelatihan/training di sektor pemerintah pusat maupun daerah.

PT. Sinergi Visi Utama berdiri berdasarkan Akta Notaris Nina Karlin, SH No. 01 Tanggal 3 Juli 2003 disahkan dengan SKEP MENKEH dan HAM RI Nomor: C-23431 HT.01.01 Tahun 2003 serta terdaftar sebagai anggota INKINDO (Ikatan Konsultan Indonesia) Nomor 12489/P/0143.DIY dan anggota KADIN dengan Nomor Keanggotaan: 20403-080066. Sementara PT. Sinergi Visi Utama baru berdiri pada tahun 2008 berdasarkan Akta Notaris Nina Karlin, SH No. 11 Tanggal 16 April 2008 disahkan dengan Surat Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor: AHU-48888.AH.01.01 Tahun 2008. 2009 Untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, *workshop*, *outbound training*, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, mulai tahun 2009 ditangani oleh Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia *Sinergi Training Centre*.

Pada tahun 2014 bertransformasi menjadi Lembaga Pengembangan SDM dan Kajian Kebijakan Sinergi *Partnership* yang telah terdaftar di Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia dengan diterbitkannya SKT Nomor: 133/D.III.3/VI/2009. Lembaga-Lembaga tersebut tergabung dalam PT. Sinergi Visi Utama.

Sinergi consulting group terus melakukan berbagai inovasi guna membantu terwujudnya *good governance* di Indonesia baik di skala lokal maupun skala nasional melalui berbagai kegiatan sebagai penyedia jasa konsultasi non-kontruksi dan jasa konsultasi knstruksi serta aktif menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, *in-house training*, bimbingan teknis, *workshop*, *outbound training*, *MICE* yang dilaksanakan baik di Yogyakarta maupun di kota besar lainnya di Indonesia sesuai dengan permintaan.

Dengan dukungan lebih dari 175 orang akademisi dan praktisi yang tergabung di *Sinergi Consulting Group* dari berbagai latar belakang pendidikan dan keahlian serta berkualifikasi pendidikan S2 dan S3 yang diperoleh dari perguruan tinggi dalam negeri maupun luar negeri, serta dukungan Tim Enumerator berkualifikasi pendidikan S1 dan D3, termasuk dukungan fasilitas kerja seperti gedung kantor dan studio kerja (milik sendiri) yang representatif serta fasilitas ruang rapat yang menunjang para kelompok kerja tenaga ahli dalam bekerja, *Sinergi Consulting Group* siap memberikan pelayanan yang maksimal dan profesional dengan menciptakan hubungan yang sinergis dengan klien/pengguna jasa. Oleh karena itu, PT. Sinergi Visi Utama menawarkan kerjasama sebagai penyedia jasa konsultasi non-kontruksi dan kontruksi serta penyelenggara kegiatan

pelatihan (*In-house Training & Ex-house Training*), Bimbingan Teknis, *Workshop, Outbound Training, MICE*.

Adapun Bidang Non-Kontruksi meliputi:

a. Bidang Keuangan
b. Bidang Pendidikan
c. Bidang Kesehatan
d. Bidang Telematika
e. Bidang Transportasi
f. Bidang Manajemen
g. Bidang Pariwisata
h. Bidang Rekayasa Industri
i. Bidang Pertambangan & Energi
j. Jasa *Survey*
k. Jasa Studi Penelitian & Bantuan Teknik
l. Jasa Khusus
m. *Publishing*

Bidang Kontruksi meliputi:

a. Bidang Perencanaan
b. Bidang Pengawasan
c. Bidang Arsitektur

d. Bidang Tata Lingkungan

1.1.2 Visi dan Misi

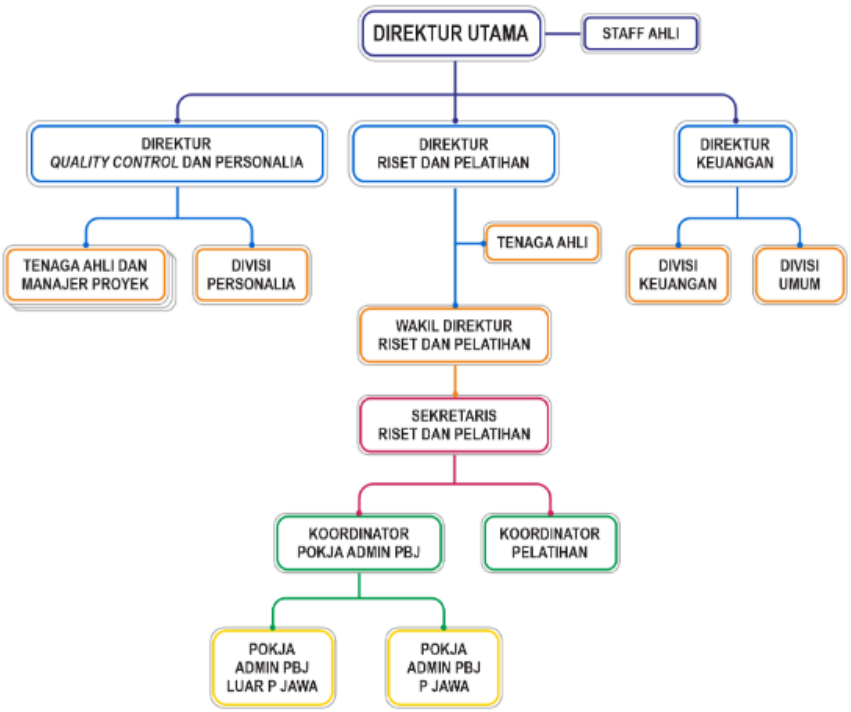
- Visi

  Menjadi perusahaan konsultan unggul di tingkat Nasional dan konsultan Internasional.

- Misi

1. Memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dan kelembagaan sektor publik, swasta, dan masyarakat.
2. Menghasilkan penelitian dan pengkajian yang berkualitas dan berorientasi pada *customer needs*.

1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 1. 1

Sumber: *Company profile* PT. Sinergi Visi Utama

1.1.4 Lokasi Perusahaan

Lokasi dari PT. Sinergi Visi Utama di Jl. Retno Dumilah No.56B, Prenggan, Kec. Kotagede, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55172.

1.2 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi-fungsi perencanaan, perekrutan, analisis tenaga kerja, kesempatan kerja yang setara, tunjangan dan

kompensasi, kesehatan, keselamatan dan keamanan, serta hubungan tenaga kerja dan ketenagakerjaan (Mathis & Jackson, 2019)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Definisi lain mengatakan MSDM adalah proses pengelolaan manusia, melalui proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial sampai pada pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2019).

Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Tinangon, Kojo dan Tawas 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kaitan erat dengan kinerja organisasi karena manajemen SDM bertanggung jawab atas pengelolaan individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan bisnis secara efektif. Yuliana *et al.,* (2017) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dan meminimalkan kerugian. Sedangkan menurut Mardiyanti *et al.*, (2018) kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakannya tugas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat mengenai kinerja yang telah disebutkan, dapat disimpulkan

bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi.

Kinerja merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Namun, kinerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari beban kerja yang diberikan. Beban kerja merujuk pada tingkat tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan dalam pekerjaannya (Suryani, 2021). Menurut Anggraini (2019), beban kerja yang terlalu berat dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan psikologis karyawan serta memengaruhi kinerja mereka. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas pekerjaan. Selain itu, beban kerja yang tidak seimbang juga dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga memengaruhi kesejahteraan keseluruhan karyawan.

Dalam upaya untuk terus meningkatkan kualitas dan produktivitas di tempat kerja, evaluasi kinerja menjadi langkah penting yang tidak hanya menilai pencapaian individu, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan umpan balik konstruktif yang dapat mendorong pertumbuhan dan pengembangan profesional. Evaluasi kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan membandingkan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan dalam suatu periode tertentu yaitu satu tahun sekali, dengan adanya evaluasi kinerja maka dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya (Supriyadi *et al.,* 2023).

Cahyani (2023) manajemen evaluasi kinerja karyawan adalah sistem yang dirancang oleh perusahaan untuk mengontrol berbagai aspek yang mendukung operasional perusahaan. Sistem ini mencakup perencanaan, penetapan target bagi karyawan dan perusahaan, evaluasi kinerja, langkah-langkah yang perlu diambil sesuai perkembangan bisnis global, serta keputusan-keputusan penting yang harus dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Evaluasi implementasi sistem pengukuran kinerja mencakup kegiatan evaluasi terhadap perencanaan dan perjanjian kinerja, termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program/kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, serta pencapaian kinerja. Mahmudi (2015) menyatakan bahwa pada tahap implementasi, organisasi melakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui sejauh mana strategi telah berhasil mencapai tujuan.

Moeheriono (2014) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai proses penilaian kemajuan dalam mencapai tujuan dan sasaran manajemen sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pengukuran kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi kemajuan terhadap tujuan yang telah ditetapkan serta sebagai alat komunikasi dan manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Masalah beban kerja yang tinggi merupakan salah satu masalah yang berpengaruh terhadap karyawan PT. Sinergi Visi Utama. Saat memasuki pertengahan tahun, PT. Sinergi Visi Utama mengalami peningkatan jumlah pekerjaan hingga dua kali lipat. Para karyawan saling membantu dalam

menyelesaikan tugas. Jika ada karyawan yang memiliki beban pekerjaan lebih banyak, mereka akan mengalihkan sebagian tugasnya kepada rekan lain untuk meringankan beban. Namun, hal ini juga menyebabkan volume pekerjaan setiap karyawan menjadi semakin bertambah. Di mana karyawan diharapkan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dalam waktu terbatas, yang mungkin saja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Beban kerja di PT. Sinergi Visi Utama ini termasuk tinggi dan hal ini terjadi di bulan Juli sampai dengan Desember, terutama dengan hanya kurang lebih 50 orang karyawan setiap individu harus menangani volume pekerjaan yang besar, yang sering kali menyebabkan mereka bekerja lembur dan membawa pekerjaan ke rumah untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat. Hal ini perlu dilakukan evaluasi kinerja untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Di PT. Sinergi Visi Utama terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya sejalan dengan tujuan dari atasan mereka. Akibatnya, karyawan tersebut sering kali harus merevisi pekerjaannya, dan hal ini terjadi lebih dari sekali sehingga mereka sering menerima evaluasi.

Evaluasi kinerja adalah proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan. Evaluasi ini penting karena memiliki beberapa fungsi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, hal ini membantu perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta potensi pengembangan karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja dan stres. Melalui evaluasi

kinerja, perusahaan dapat menilai apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan. Evaluasi kinerja membantu perusahaan dalam memastikan bahwa beban kerja yang diberikan seimbang dengan kinerja yang diharapkan. Jika karyawan terus menerus diberi beban kerja yang tinggi tanpa evaluasi yang tepat, ini dapat menyebabkan kinerja menurun karena kelelahan. Berdasarkan uraian di atas maka akan dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Visi Utama".

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Visi Utama?
2. Bagaimana efektivitas proses evaluasi kinerja di PT. Sinergi Visi Utama?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada kegiatan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Visi Utama
2. Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas proses evaluasi kinerja di PT. Sinergi Visi Utama

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari kegiatan penelitian, antara lain:

A. Manfaat magang bagi Perusahaan

1. Dengan memahami beban kerja karyawan, perusahaan dapat mengalokasikan tugas lebih efisien dan menghindari kelebihan atau kekurangan beban, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Evaluasi kinerja saat ini dapat memberikan wawasan tentang keterampilan yang perlu ditingkatkan atau dikembangkan. Ini membantu perusahaan merancang program pelatihan yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
3. Hasil penelitian ini bisa menjadi dasar bagi perusahaan dalam membuat keputusan strategis, baik dalam hal pengembangan SDM, restrukturisasi, maupun penyesuaian target kinerja.

B. Manfaat magang bagi Penulis

1. Penulis dapat memperluas pemahaman mereka tentang topik tertentu, memberikan sudut pandang yang lebih mendalam dan beragam dalam tulisan.
2. Dalam melakukan riset memungkinkan penulis untuk mengikuti perkembangan terbaru dan menemukan tren atau isu terkini yang relevan dengan topik yang ditulis.
3. Dalam melakukan riset, tulisan yang didasarkan pada riset yang lebih kuat dihargai oleh pembaca, karena menunjukkan dedikasi penulis dalam menyajikan informasi yang tepat dan andal.

C. Manfaat bagi riset mendatang

1. Riset saat ini menjadi dasar untuk pengembangan riset-riset selanjutnya. Temuan yang diperoleh bisa menjadi referensi atau pijakan dalam penelitian berikutnya, membantu memperdalam atau memperluas pemahaman terhadap suatu topik.
2. Riset membantu mengidentifikasi area yang belum banyak diteliti atau masih membutuhkan eksplorasi lebih lanjut. Kesenjangan ini bisa menjadi peluang bagi riset mendatang untuk mengeksplorasi aspek-aspek baru.
3. Riset yang dilakukan berkontribusi pada pembentukan atau penyempurnaan teori yang dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Setiap temuan berkontribusi pada pengembangan kerangka teoritis yang lebih kuat.

BAB II
KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja (*Workload*)

Yuliantini dan Suryatiningsih (2017) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia. Menurut Adityawarman, Sanim, dan Sinaga (2015), beban kerja berkorelasi dengan variabel kinerja, meskipun sub-variabel lainnya juga berkorelasi namun dengan tingkat yang rendah. Lestary dan Harmon (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Pegawai dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan. Beban kerja yang diterima oleh pegawai berdampak langsung pada kinerjanya (Shah, *et al.*, 2015 Asamani & Amertil, 2015 dan Smith & Smith, 2017). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja timbul karena pegawai harus mematuhi peraturan perusahaan dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya, perusahaan juga dapat lebih memperhatikan kondisi pegawai dan kinerjanya agar tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Pada dasarnya, perusahaan cenderung lebih fokus pada hasil dari peraturan yang dibuatnya dan jarang memperhatikan proses yang terjadi di dalamnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menemukan cara untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai, sehingga tercipta kesatuan tujuan untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien sesuai standar yang ditentukan.

Menurut Mahawati *et al.*, (2021) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Seorang pekerja berat, seperti pekerja-pekerja bongkar dan muat barang di pelabuhan, memikul lebih banyak beban fisik daripada beban mental atau sosial. Sebaliknya seorang pengusaha, mungkin tanggung jawabnya merupakan beban mental yang relatif jauh lebih besar. Adapun petugas sosial, mereka lebih banyak menghadapi beban-beban sosial.

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dijalankan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, dihitung dari volume kerja dan norma waktu. Ketika kemampuan individu melebihi tuntutan pekerjaan, dapat menimbulkan perasaan bosan, sedangkan jika kemampuan lebih rendah dari tuntutan, dapat menyebabkan kelelahan yang lebih. Beban kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kondisi: yang sesuai standar, terlalu tinggi (*over capacity*), dan terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Kuswana (2015), beban kerja dapat diklasifikasikan berdasarkan kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, atau kualitas, yaitu tingkat kesulitan pekerjaan. Beban kerja adalah berbagai konsekuensi dari tanggung jawab yang dilaksanakan, baik secara fisik maupun mental, oleh seorang pegawai dari pemberi pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2017), beban kerja adalah proses atau aktivitas yang berlebihan yang dapat menyebabkan stres pada individu. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai karena tingkat keahlian yang dibutuhkan mungkin terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu cepat, volume pekerjaan yang terlalu besar, dan sebagainya. Mengingat pekerjaan melibatkan aspek mental dan fisik, setiap individu memiliki tingkat pembebanan yang berbeda. Pembebanan yang berlebihan dapat menguras energi dan menyebabkan stres berlebihan, sementara pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kejenuhan. Oleh karena itu, penting untuk mencapai tingkat pembebanan yang optimal di antara kedua ekstrem ini, yang dapat bervariasi antara individu satu dengan yang lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sastra *et al*. (2017) menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Nurwahyuni (2019) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi, tetapi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Sujarwanto (2016) juga menemukan bahwa variabel motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Shahrash (2016) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Robbins, Judge, & Hasham (2015) mengemukakan bahwa variabel beban kerja memiliki empat dimensi, yang mencakup:

1. Ketidakteraturan dengan empat indikator: perubahan pekerjaan, peran yang tidak jelas, perbedaan kebijakan, dan konflik antar pegawai.
2. Tidak menyukai kerja lembur dengan tiga indikator: banyaknya pesanan, jatuh tempo pesanan, dan kebingungan.
3. Percepatan pekerjaan dengan lima indikator: keterbatasan waktu, banyaknya pekerjaan, tuntutan perusahaan, kekurangan pegawai, dan banyaknya pesanan.
4. Terlalu banyak tugas dengan tiga indikator: pekerjaan berlebihan, keterbatasan waktu, dan kurangnya keterampilan pegawai.

Beban kerja merupakan sesuatu yang terkait erat dengan tugas-tugas yang memerlukan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik secara efisien maupun tidak, dengan potensi dampak positif atau negatif pada pekerjaan. Beban kerja berhubungan positif dengan tingkat stres kerja dan berkorelasi terbalik dengan kinerja pegawai. Menurut Siswanto (Ellyzar, 2017), beban kerja adalah serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis menggunakan teknik analisis jabatan atau metode analisis beban kerja lainnya dalam periode waktu tertentu untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Meshkati (Tarwaka, 2015) menjelaskan bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai kesenjangan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja meliputi:

a. Kondisi pekerjaan: Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaannya dengan baik. Perusahaan harus memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua anggota lembaga.
b. Penggunaan waktu kerja: Waktu kerja yang sesuai dengan SOP akan meminimalisir beban kerja karyawan.
c. Target yang harus dicapai: Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan akan secara langsung mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.
d. Lingkungan kerja: Segala sesuatu di sekitar pekerja yang mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas.

Beban kerja adalah jumlah rata-rata kegiatan kerja dalam periode tertentu, mencakup beban kerja fisik, psikologis, dan waktu kerja. Ini adalah besarnya pekerjaan yang harus diemban oleh suatu jabatan dalam suatu unit organisasi, yang merupakan hasil perkalian antara jumlah pekerjaan dan waktu. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk menyeimbangkan antara kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja agar tercapai produktivitas kerja yang optimal. Beban kerja juga melibatkan perincian komponen dan target volume pekerjaan dalam satuan waktu dan hasil tertentu. Kinerja adalah penampilan hasil kerja personel, baik secara kuantitas maupun kualitas (Budiawan *et al.,* 2015).

Burnout Syndrome dapat terjadi akibat tingginya beban kerja yang dialami oleh karyawan. Beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai kumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, baik berupa beban kerja fisik maupun psikologis. Tuntutan beban kerja yang berat dalam sebuah perusahaan

dapat menyebabkan berkembangnya perasaan negatif pada pekerja. Pencapaian target dalam waktu yang padat menimbulkan ketegangan, kekhawatiran, kejenuhan, rendah diri, kehilangan motivasi, hingga stres dan frustasi. Stres yang berlangsung terus-menerus dan berkepanjangan dengan intensitas tinggi dapat menyebabkan timbulnya *Burnout Syndrome*. Lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap kecenderungan timbulnya burnout, karena suasana kerja yang tidak nyaman akan menyebabkan tingginya stres sehingga memicu burnout (Arie 2015).

Sunarso dalam Rolos (2018) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan masalah yang harus diatasi oleh organisasi. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat dibagi menjadi tiga tingkat, yaitu beban yang sesuai standar, beban yang terlalu tinggi, dan beban yang sangat rendah. Individu yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi cenderung merasa bosan jika tuntutan pekerjaannya rendah. Koesmowidjojo dalam Ahmad *et al.,* (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari beban kerja, termasuk kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan pencapaian target dalam pekerjaan tersebut.

Koesoemowidjojo mengemukakan bahwa beban kerja merujuk pada semua tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Pentingnya beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan adalah agar pekerjaan dapat dilaksanakan tanpa memberatkan karyawan tersebut (Ahmad *et al.,* 2019).

Beban kerja adalah proses di mana seseorang menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan atau posisi tertentu dalam kondisi normal dan dalam jangka waktu tertentu, yang semuanya terhubung dengan indikator yang relevan.

Faktor-faktor seperti tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya (Nabawi, 2019).

Mufid dan Wahyuningtyas (2016) menjelaskan empat indikator dalam beban kerja, yaitu: Target yang harus dicapai, yaitu sudut pandang individu tentang target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; Kondisi pekerjaan, yaitu sudut pandang individu tentang keadaan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk diselesaikan; Penggunaan waktu, yaitu sudut pandang individu tentang penggunaan waktu dalam kegiatan yang secara langsung berhubungan dengan produksi; dan Standar pekerjaan, yaitu sudut pandang individu tentang standar pekerjaan, termasuk perasaan yang timbul mengenai tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Melati dan Surya (2015), ada dua jenis beban kerja: Beban kerja kuantitatif merupakan beban kerja yang berlebih baik secara fisik maupun mental. Sedangkan, beban kerja kualitatif adalah beban kerja berlebih yang timbul karena tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan konseptual dan teknis yang dimiliki individu.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai berada pada kondisi yang diharapkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun oleh organisasi (Maden Eyiusta dan Alten, 2021). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, baik pada tingkat organisasi maupun individu. Faktor-

faktor tersebut meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kebahagiaan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dedikasi, dan disiplin kerja, yang semuanya mempengaruhi hasil serta perilaku kerja.

Dalam melaksanakan penilaian kinerja, banyak manfaat yang bisa diperoleh baik oleh perusahaan maupun karyawan. Namun terkadang perusahaan meremehkan pentingnya kinerja karyawan, yang dapat menciptakan budaya buruk bagi kelangsungan perusahaan (Fein *et al.*, 2021). Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh kedua belah pihak, perusahaan dan karyawan, evaluasi kinerja sangat diperlukan. Dalam evaluasi kinerja, terdapat beberapa komponen yang harus dipenuhi, yaitu ketidakhadiran, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja), loyalitas, kepatuhan, kerjasama, kepemimpinan, inisiatif, dan komponen lainnya.

Kinerja seseorang diukur berdasarkan jumlah pekerjaan dan perilaku yang mereka tunjukkan selama periode tertentu untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan (Kloutsiniotis dan Mihail, 2020). Kinerja adalah alat yang digunakan untuk meningkatkan akuntabilitas dan pengambilan keputusan (Schleu dan Hüffmeier, 2021). Pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan ekonomi meningkatkan kinerja (Peng *et al.*, 2020).

Kinerja pegawai memerlukan tingkat pendidikan yang baik agar karyawan dapat cepat beradaptasi dengan pekerjaannya. Kinerja karyawan seringkali diartikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku yang memberikan kontribusi

positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Virgiawan *et al.*, 2021). Selain itu, pelatihan yang diikuti oleh karyawan meningkatkan pengetahuan mereka sehingga kinerja menjadi optimal. Pengalaman juga diperlukan agar karyawan lebih mengenal pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang tinggi. Sikap disiplin dalam diri karyawan juga mempermudah peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian (Sousa *et al.,* 2019; Yadav dan Dhar, 2021; Fahmi *et al.,* 2022; McCrie dan Lee, 2022). Indikator kinerja meliputi jumlah pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

Gibson (2021) menyatakan bahwa kinerja individu merupakan dasar kuat bagi kinerja organisasi dan dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi, harapan, dan penilaian manajemen terhadap hasil kerja individu. Menurut Colquitt kinerja ditentukan oleh tiga faktor yaitu: (a) Kinerja tugas, (b) Perilaku kewarganegaraan sebagai perilaku positif, dan (c) Perilaku kontraproduktif sebagai perilaku negatif.

Ivancevich (2021) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh organisasi atau yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat beberapa fungsi kinerja, yakni: (a) Kemampuan untuk melakukan yang berkaitan dengan sejauh mana individu menghubungkan proses antara tugas dan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman. (b) Peluang untuk melakukan yang terkait dengan ketersediaan teknologi. (c) Kesiapan untuk bertindak yang berkaitan dengan keinginan dan kemauan untuk menggunakan upaya untuk mencapai kinerja.

Prihadini *et al.*, (2021) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Kinerja juga merupakan hasil kerja individu yang dihasilkan melalui suatu proses dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang dapat diukur secara konkret dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup faktor individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Faktor individu mencakup kemampuan dan keterampilan fisik dan mental, latar belakang seperti keluarga, status sosial, dan pengalaman; sedangkan variabel psikologis mencakup persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.

Perkbox (2021) menyimpulkan bahwa dalam perencanaan sumber daya manusia, mulai dari proses perekrutan, penempatan, pemeliharaan, pemberian kompensasi agar memperoleh sumber daya manusia yang memiliki bakat dan keterampilan yang dapat berguna untuk kemajuan perusahaan. Dengan demikian karyawan akan menyadari peran dan tanggungjawab mereka kepada perusahaan dalam rangka mencapai kesuksesan dan tujuan jangka panjang. Peningkatan kinerja karyawan melalui proses yang panjang dan berkelanjutan yang melibatkan pengukuran dan evaluasi. Langkah ini sangat penting demi tercapainya tujuan perusahaan.

Prihadini *et al.*, (2021) menyimpulkan bahwa indikator kinerja dapat diukur melalui: (A) Kualitas. Kinerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan, di mana proses kerja mendekati tingkat kesempurnaan; (B) Kuantitas (jumlah). Mencakup pencapaian target yang melebihi standar yang

ditetapkan, seperti produksi yang mencakup siklus kegiatan yang lengkap; (C) Ketepatan waktu. Menjamin bahwa pekerjaan diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, dimulai pada waktu yang tepat dan memanfaatkan waktu yang tersedia dengan maksimal untuk kegiatan lainnya; (D) Efektivitas. Mengukur tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, keuangan, dan teknologi; dan (E) Efisiensi. Mengukur tingkat kesesuaian antara pendapatan yang dihasilkan dengan biaya yang digunakan serendah mungkin.

Kinerja seorang karyawan mencakup serangkaian kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari hasil kerjanya. Kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi karyawan dengan kriteria tertentu atau bisa diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan telah memenuhi kriteria pekerjaan (Susilowati *et al*., 2018; Son dan Faisal 2017). Kinerja juga mencerminkan usaha dan upaya yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas, tugas, dan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan hasil yang optimal (Kurniati *et al.*, 2018). Pendapat lain menyatakan bahwa kualitas kinerja tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga dari kualitas yang dicapai dalam pelaksanaan tugasnya (Yusrizal, 2017). Kinerja melibatkan pelaksanaan kerja, penampilan kerja, dan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi atau lembaga (Muslim & Wekke, 2018).

Ekhsan *et al.,* (2020) menyimpulkan bahwa Penilaian kinerja pegawai dalam periode tertentu merupakan kebutuhan karena merupakan bagian integral

dari proses manajemen sumber daya manusia, yang meliputi rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Saat ini, masih banyak organisasi atau perusahaan yang belum memberikan perhatian yang cukup pada fungsi penilaian kinerja. Padahal, penilaian kinerja adalah komponen krusial dalam manajemen kinerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Kegagalan dalam menerapkan sistem penilaian yang sesuai dengan budaya organisasi dapat mengakibatkan proses yang terlihat administratif, subyektif, dan tidak memberikan diferensiasi yang valid.

2.1.3 Evaluasi Kinerja

Supriyadi *et al.,* (2023) menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, atasan serta departemen SDM dan perusahaan.

Surahman (2024) evaluasi kinerja adalah proses sistematis yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai kontribusi, produktivitas, dan perilaku karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam proses ini, aspek kualitatif dan kuantitaif sangat penting, meliputi pencapaian target, keterampilan interpersonal, inovasi, dan tanggung jawab. Penilaian kinerja berfungsi tidak hanya sebagai alat untuk menilai keberhasilan individu, tetapi juga untuk mendorong pengembangan pribadi dan profesional karyawan, serta memberikan dasar bagi keputusan manajemen terkait promosi, penghargaan, atau pengembangan lebih lanjut.

Sufaidah dan hajiroh (2023) sistem penilaian dan evaluasi karyawan adalah sebuah sistem berbasis website yang dirancang untuk membantu bidang akademik dalam melakukan penilaian dan evaluasi terhadap karyawan, yang kemudian akan disampaikan kepada pimpinan. Dengan penilaian kinerja yang akurat, produktivitas karyawan dapat diukur dan dihargai sesuai dengan usaha mereka. Hal ini memungkinkan insentif yang diterima oleh karyawan sejalan dengan prestasi yang dicapai.

Menurut Hery (2019:123), Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa evaluasi kinerja adalah proses evaluatif terhadap sifat, perilaku, atau prestasi individu yang digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dan perencanaan pengembangan personel. Sementara itu, Newstrom dan Davis mengemukakan bahwa evaluasi kinerja juga dapat dipandang sebagai proses menilai kinerja karyawan, berbagi informasi dengan mereka, dan mencari cara untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kondisi kerja telah menjadi faktor penting yang secara langsung menentukan kepuasan dan kinerja anggota organisasi (Mardikaningsih, 2016). Setiap pekerja memiliki kondisi kerja yang berbeda, yang mempengaruhi adaptasi dan situasi kerja mereka. Di tempat kerja, mereka bekerja sama dengan rekan-rekan yang memiliki berbagai harapan dan prioritas yang berbeda (Darmawan, 2015). Untuk menciptakan kondisi kerja yang baik, diperlukan dukungan komunikasi, motivasi, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan demi kepentingan organisasi. Pimpinan harus menjaga kondisi kerja yang baik melalui

kepemimpinannya, karena perilaku pemimpin merupakan salah satu determinan kondisi kerja (Arifin *et al.*, 2019).

Evaluasi kinerja karyawan adalah proses penilaian yang dilakukan oleh organisasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan mengenai tugas-tugas seorang karyawan (Ruskan, 2017). Evaluasi ini dilakukan secara terstruktur dan sistematis terhadap hasil kinerja yang dapat diamati serta potensi kinerja karyawan dalam upaya pengembangan diri secara berkelanjutan (Novita dan Yulianti, 2020).

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu faktor kemampuan potensial dan kemampuan nyata. Faktor-faktor ini mengindikasikan bahwa karyawan harus mampu memenuhi standar minimal pendidikan formal yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Faktor lain yang penting adalah motivasi dalam diri karyawan. Motivasi ini seharusnya sudah ada sejak awal dan bukan karena paksaan atau situasi kebetulan (Saputra *et al.*, 2018).

Evaluasi kinerja adalah suatu prosedur teratur yang melakukan pengukuran, penilaian, dan pemantauan kinerja operasional dan keuangan suatu perusahaan untuk memastikan pencapaian sasaran dan target strategis. Proses ini melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi data untuk memberikan umpan balik yang penting kepada manajemen dan pihak-pihak terkait mengenai sejauh mana kinerja aktual memenuhi ekspektasi. Tinjauan kinerja bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan perusahaan, serta area yang dapat ditingkatkan dan dikembangkan (Bijakwani, 2018).

Menurut Rarasati *et al.*, (2016) indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel evaluasi kinerja mencakup beberapa aspek, yaitu:

1. Rasio Keuangan: Termasuk rasio likuiditas, solvabilitas, dan profitabilitas perusahaan.
2. Waktu Siklus: Mengukur durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan proses atau manufaktur tertentu.
3. Pangsa Pasar: Menentukan persentase pasar yang dikuasai perusahaan dari total penjualan di pasar.
4. Pengeluaran R&D (Penelitian dan Pengembangan): Menilai investasi perusahaan dalam kegiatan penelitian dan pengembangan.
5. Keberlanjutan: Mengevaluasi keberlanjutan operasional perusahaan dan dampaknya terhadap lingkungan.

Ada pandangan bahwa supervisi untuk penilaian kinerja lebih cenderung sebagai justifikasi kinerja pendidik dan tidak hanya bertujuan membantu pendidik menyelesaikan masalah dalam meningkatkan pembelajaran di kelas (Asyari, 2020). Selain itu, penelitian lain menyebutkan bahwa sertifikasi pendidik merupakan salah satu faktor yang menjadikan guru profesional, sehingga menciptakan penilaian kinerja yang baik (Fitriadi *et al.*, 2020).

Evaluasi kinerja adalah cara yang paling adil untuk memberikan imbalan atau penghargaan kepada karyawan. Setiap individu umumnya ingin mencapai prestasi dan berharap prestasi mereka diakui dan dihargai oleh orang lain. Menurut Mengginson dalam Mangkunegara (2016), evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah penilaian terhadap prestasi kerja (*Performance appraisal*), yang merupakan proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Dessler (2015:322), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu dibandingkan dengan standar kinerja mereka. Penilaian ini juga mengasumsikan bahwa karyawan memahami standar kinerja mereka, dan bahwa penyedia memberikan umpan balik, pengembangan, serta insentif yang diperlukan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja yang kurang baik atau mempertahankan kinerja yang baik.

Malcom (2015) mendefinisikan evaluasi sebagai kegiatan menilai kesenjangan antara standar yang ditetapkan dengan pelaksanaan program di lapangan, untuk mengidentifikasi kelemahan program tersebut dan melakukan perbaikan. Berdasarkan beberapa istilah yang telah dijelaskan di atas mengenai evaluasi, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya evaluasi adalah proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas sesuatu berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu guna membuat keputusan.

Proses penilaian kinerja menyampaikan delapan hal kepada karyawan: (1) umpan balik formal, teratur, dan tercatat; (2) dokumentasi arsip kepegawaian yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk promosi; (3) alat untuk mengidentifikasi cara meningkatkan kinerja; (4) kesempatan untuk mengenali kekuatan dan kesuksesan; (5) batu loncatan untuk perencanaan kinerja di tahun berikutnya; (6) informasi tentang bagaimana karyawan dapat berkembang lebih lanjut; dan (7) kesempatan untuk mengenali apa yang membentuk kekuatan dan kesuksesan (Lijan Poltak Sinambela, 2016).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, evaluasi adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki jabatan atau keahlian lebih tinggi

kepada seseorang yang memiliki jabatan atau keahlian lebih rendah. Evaluasi merupakan proses penelitian yang mencakup aspek positif, negatif, atau kombinasi keduanya (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2011).

Widyaningrum (2020) perusahaan mengukur aktivitas dan perilaku kerja tidak dapat dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja, melainkan hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan yang seharusnya dinilai sebagai kinerja mereka. Penilaian kinerja karyawan yang efektif harus bersifat objektif, memiliki standar yang jelas dan terukur, serta diakhiri dengan pemberian umpan balik terhadap pencapaian kinerja karyawan (Evita *et al.*, 2017).

Oprasto (2022) evaluasi kinerja karyawan tidak hanya berguna bagi perusahaan dalam mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai dasar untuk memberikan umpan balik serta pengembangan karir yang sesuai dengan potensi karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan berperan penting dalam memastikan kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang sebuah organisasi.

Aji *et al*., (2023) proses evaluasi kinerja dimulai dengan mengidentifikasi apa yang diukur, menetapkan standar kinerja, melakukan pengukuran, dan jika hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka akan dilakukan perbaikan. Berikut beberapa langkah yang dilakukan:

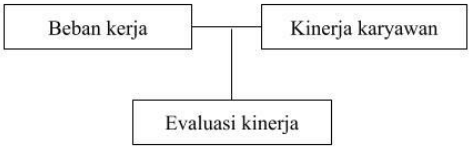
a. Menentukan apa yang harus diukur, mulai dari awal proses dan pelaksanaannya, serta memfokuskan pada area yang memiliki masalah kinerja paling signifikan.

b. Melakukan pengukuran kinerja aktual sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sebelumnya, misalnya dengan mengadakan rapat setiap tiga bulan sekali.
c. Membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan. Jika kinerja aktual berada di luar batas toleransi, tindakan korektif akan diambil untuk memastikan kesalahan tersebut tidak terjadi lagi.

Kulsum *et al.,* (2024) evaluasi kinerja SDM adalah proses penilaian yang dilakukan terhadap karyawan dalam suatu organisasi untuk mengukur sejauh mana mereka mencapai target dan standar kinerja yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari evaluasi ini adalah untuk memantau dan menilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu dalam kinerja mereka. Dengan demikian, evaluasi kinerja SDM bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2 Kerangka Penelitian

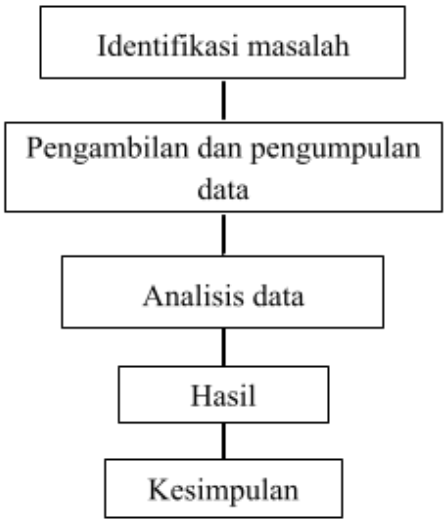
Kerangka penelitian adalah struktur konseptual yang digunakan untuk mengatur dan membimbing proses penelitian. Penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

2.3 Kerangka Kerja

Penulis membutuhkan kerangka kerja dalam menyusun garis besar penelitian. Garis besar ini kemudian digunakan untuk menggambarkan alur magang yang telah berlangsung selama 4 bulan di PT. Sinergi Visi Utama Yogyakarta. Penelitian ini digambarkan sebagai berikut:


Identifikasi masalah
Pengambilan dan pengumpulan data
Analisis data
Hasil
Kesimpulan

Gambar 2. 2

BAB III
METODE

3.1 Pendekatan Kualitatif

Dalam penyusunan tugas akhir magang ini, penelitian dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan metode wawancara. Responden yang digunakan yaitu Sekretaris riset dan beberapa karyawan di PT. Sinergi Visi Utama. Pahleviannur *et al.,* (2022) penelitian kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan pemikiran individual maupun kelompok. Penelitian kualitatif bersifat induktif, sehingga peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi.

Pahleviannur *et al.,* (2022) tujuan penelitian kualitatif dibagi menjadi tiga yaitu menggambarkan objek penelitian, mengungkapkan makna dari fenomena, dan menjelaskan fenomena. Penulis akan menggunakan metode mengungkapkan makna dari fenomena atau diungkap melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) sesuai dengan penjelasan Pahleviannur *et al.,* (2022).

Dengan metode kualitatif, penulis dapat menggali secara rinci apakah beban kerja yang tinggi dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik, seberapa sering lembur atau membawa pekerjaan pulang, strategi mereka dalam mengelola beban kerja yang tinggi, proses evaluasi kinerja, kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, serta apakah PT. Sinergi Visi Utama mempunyai sistem khusus untuk mengevaluasi kinerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat

memberikan wawasan yang lebih lengkap tentang beban kerja yang tinggi dan proses evaluasi kinerja.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi metode. Fauziyah (2015) triangulasi merupakan metode dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memeriksa dan memastikan validitas dengan menganalisis dari berbagai sudut pandang. Dalam penelitian kuantitatif, validitas diukur berdasarkan ketepatan alat ukur atau instrumen yang digunakan. Sementara itu, validitas dalam penelitian kualitatif merujuk pada seberapa akurat hasil penelitian mencerminkan situasi yang sebenarnya dan didukung oleh bukti yang ada. Dalam penelitian kualitatif, peneliti biasanya menggunakan metode wawancara, observasi, dan survei. Untuk memastikan keakuratan informasi dan mendapatkan gambaran yang lengkap, penulis dapat menggunakan wawancara dan observasi untuk memverifikasi kebenaran data. Selain itu, penulis juga dapat melibatkan berbagai informan untuk memeriksa validitas informasi tersebut. Dengan menggunakan triangulasi metode, penulis dapat mencapai pemahaman yang lebih luas dan mendalam mengenai beban kerja dan proses evaluasi kinerja di PT. Sinergi Visi Utama.

3.2 Sumber Data

Dalam hal ini, penulis mendapatkan data penelitian dari data primer. Suhono dan Al Fatta (2021) mengatakan bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari objek penelitian atau berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini belum tersedia dalam bentuk *file*. Pengumpulan data primer dapat dilakukan melalui wawancara langsung dengan responden, baik secara tatap muka,

melalui telepon, email, dan metode lainnya. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan Sekretaris riset dan beberapa karyawan PT. Sinergi Visi Utama.

3.3 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinergi Visi utama adalah pada tingkat individu yaitu kepada satu Sekretaris riset dan tiga karyawan PT. Sinergi Visi Utama. Analisis ini dilakukan setelah peneliti memperoleh temuan melalui observasi tentang pengaruh beban kerja yang tinggi dan evaluasi kinerja karyawan PT. Sinergi Visi Utama.

3.3.1 Populasi

Renggo *et al.*, (2022) populasi merujuk pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik yang ingin diteliti (Sekaran dan Bougie, 2019). Satu bagian atau satu anggota dari populasi disebut elemen. Namun, melibatkan seluruh elemen dari populasi dalam suatu penelitian dapat menjadi rumit karena membutuhkan banyak waktu, biaya, dan sumber daya manusia (Naderifar *et al.*, 2017). Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh pimpinan dan karyawan PT. Sinergi Visi Utama yang berjumlah 50 orang.

3.3.2 Sampel

Renggo *et al.*, (2022) sampel adalah sejumlah elemen yang dipilih dari populasi sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi ke seluruh populasi. Oleh karena itu, sampel dapat dianggap sebagai sebagian dari populasi. Sementara itu, satu anggota dari sampel disebut sebagai subjek. Untuk mendapatkan gambaran yang mendalam tentang beban kerja dan proses evaluasi kinerja di PT. Sinergi Visi Utama membutuhkan sampel atau yang bisa mewakili populasi secara keseluruhan. Metode ini memungkinkan penulis untuk memilih sampel yang dianggap memiliki informasi relevan dan mendalam mengenai topik penelitian. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini mencakup:

1. Sekretaris riset PT. Sinergi Visi Utama, berjumlah satu orang.
2. Karyawan riset PT. Sinergi Visi Utama, berjumlah tiga orang.

3.4 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat

Dalam penelitian tugas akhir ini, penulis melakukan penelitian di PT. Sinergi Visi Utama yang bertempat di Jl. Retno Dumilah No.56B, Prenggan, Kec. Kotagede, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55172.

b. Waktu

Adapun untuk waktu penelitian dilakukan mulai 20 Februari 2023 sampai dengan 20 Juni 2023.

Tabel 3. 1

Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin	08.00-16.00	12.00-13.00
Selasa	08.00-16.00	12.00-13.00
Rabu	08.00-16.00	12.00-13.00
Kamis	08.00-16.00	12.00-13.00
Jumat	08.00-16.00	12.00-13.00
Sabtu	08.30-15.30	12.00-13.00

3.5 Pengumpulan Data

Menurut Pahleviannur *et al.,* (2022) penelitian kualitatif digunakan untuk memahami perasaan informan. Perasaan informan sulit dimengerti jika di teliti dengan menggunakan metode selain kualitatif. Dengan cara wawancara dan observasi, penulis dapat merasakan apa yang dirasakan oleh informan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Selama empat bulan, penulis berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari para tim riset untuk memperoleh data. Dalam kegiatan ini, penulis mengamati dan mempelajari masalah yang ada di lapangan yang berkaitan dengan beban kerja dan proses evaluasi kinerja di PT. Sinergi Visi Utama Yogyakarta. Wawancara yang digunakan adalah di mana penulis telah menyiapkan beberapa pertanyaan tertulis kepada karyawan dan sekretaris di PT. Sinergi Visi Utama.

Penggunaan observasi memungkinkan penulis untuk melihat dan berinteraksi langsung di lapangan. Selama magang di PT. Sinergi Visi Utama,

penulis dapat mengamati secara langsung bagaimana mereka yang akan menangani beban kerja yang sangat tinggi di bulan yang akan datang.

Alasan penulis melakukan wawancara adalah untuk mendapatkan data yang lebih mendalam dari responden. Dengan metode ini, penulis dapat menggali informasi secara langsung dari perspektif partisipan, memahami konteks sosial dan budaya yang melingkupi pengalaman mereka, serta mengidentifikasi aspek-aspek yang mungkin terlewatkan dalam metode penelitian.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pelaksanaan Penelitian

4.1.1 Hasil Temuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis di PT. Sinergi Visi Utama Yogyakarta selama empat bulan magang. Penulis menjalani magang selama enam hari setiap minggu dengan total empat puluh delapan jam per minggu. Selama magang, selain menyusun data Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) yang ada di setiap provinsi di Indonesia dan dapat menyusun program *Corporate Social Responsibilty* (CSR) di Daerah Istimewa Yogyakarta, penulis juga mengamati kinerja dari Tim Riset di PT. Sinergi Visi Utama Yogyakarta. Dari hasil pengamatan, penulis menemukan masalah terkait beban kerja dan proses evaluasi kinerja di mana itu merupakan masalah yang terjadi setiap tahun di PT. Sinergi Visi Utama.

PT. Sinergi Visi Utama ini pada setiap akhir tahun mendapatkan pekerjaan yang dua kali lipat lebih banyak dari biasanya dan terjadi di bulan Juli sampai dengan bulan Desember. Hal ini membuat para karyawan di PT. Sinergi Visi Utama ini sering melakukan lembur atau pekerjaan itu dibawa pulang, sehingga bisa saja dapat mempengaruhi kondisi tubuh mereka atau mungkin akan menjadi stres kerja, dengan begitu kinerja mereka dalam bekerja pun berkurang.

4.1.2 Hasil Pengumpulan Data

Beberapa karyawan di PT. Sinergi Visi Utama adalah responden yang penulis pilih dalam penelitian ini. Data yang dihasilkan berupa wawancara kepada Sekretaris riset dan beberapa karyawan yang ada di tim riset. Wawancara dengan Sekretaris riset dan karyawan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses evaluasi kinerja yang ada di PT. Sinergi Visi Utama dan dapat mengetahui apakah beban kerja yang tinggi mempengaruhi kesehatan mental atau fisik pada karyawan PT. Sinergi Visi Utama. Karyawan merasakan beban kerja yang tinggi setiap bulan Juli hingga Desember, yang sering kali berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja dan peningkatan kesalahan dalam pekerjaan.

Untuk proses evaluasi kinerja di PT. Sinergi Visi Utama dilakukan secara berkala dan untuk evaluasi besar-besaran dilakukan dua minggu sekali oleh Direktur Sumber Daya Manusia.

4.1.3 Data Responden

Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan Sekretaris riset dan karyawan PT. Sinergi Visi Utama. Wawancara dengan Sekretaris riset dan karyawan untuk mengetahui beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesehatan mental/fisik, strategi mengelola beban kerja yang tinggi, seberapa sering karyawan lembur atau membawa pekerjaan pulang, proses evaluasi kinerja yang ada di PT. Sinergi Visi Utama, sistem yang

digunakan oleh PT. Sinergi Visi Utama, serta bagaimana kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan.

Dengan menggabungkan data responden, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang menyeluruh tentang pengaruh beban kerja yang tinggi dan proses evaluasi kinerja pada PT. Sinergi Visi Utama.

Data karyawan PT. Sinergi Visi Utama

Tabel 4. 1

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Posisi/Jabatan
Danang Kurniawan	Pria	30	Sekretaris Riset
Pegi Mustika	Wanita	29	Karyawan
Syafira Salsabila	Wanita	25	Karyawan
Yaniastri	Wanita	37	Karyawan

4.2 Pembahasan

4.2.1 Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja saat ini di PT. Sinergi Visi Utama cukup tinggi sehingga dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan. Kelelahan akibat bekerja berlebihan bisa menurunkan sistem kekebalan tubuh, membuat karyawan lebih rentan terhadap penyakit. Secara mental, stres terus menerus dapat menyebabkan kecemasan, depresi, atau *burnout* (kelelahan mental yang parah). Penting untuk dicatat bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan kesehatan fisik dan

mental, untuk mengelola ini diperlukan pola yang tepat, dengan kunci pada manajemen waktu dan kompetensi. Manajemen waktu dan kompetensi adalah kunci untuk menangani beban kerja yang tinggi tanpa merusak kesehatan. Manajemen waktu yang baik membantu karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa harus lembur terlalu sering, sementara kompetensi memastikan mereka bekerja dengan efisien dan efektif. Meskipun beban kerja yang tinggi memerlukan manajemen waktu, kompetensi, dan pengambilan keputusan yang baik, hal ini relatif aman meskipun masih berdampak signifikan pada kesehatan fisik dan mental. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh sekretaris riset bapak Danang Kurniawan bahwa "*ada catatan misal beban pekerjaan itu memang linear dengan beban kesehatan/mental tetapi kita harus menemukan pola, kuncinya di manajemen waktu dan kompetensi. Beban pekerjaan walaupun tinggi memang dibutuhkan aspek manajemen waktu, kompetensi, dan pengambilan keputusan itu relatif aman walaupun cenderung masih signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental.*" (Danang Kurniawan, wawancara, 9 Juli 2024).

Hal tersebut didukung melalui penelitian yang dilakukan oleh Sunyoto (2017), beban kerja adalah proses atau aktivitas yang berlebihan yang dapat menyebabkan stres pada individu. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai karena tingkat keahlian yang dibutuhkan mungkin terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu cepat, volume pekerjaan yang terlalu besar, dan sebagainya. Mengingat pekerjaan melibatkan aspek mental dan fisik, setiap individu memiliki tingkat pembebanan yang berbeda. Pembebanan yang berlebihan dapat menguras energi dan menyebabkan stres berlebihan, sementara pembebanan yang terlalu

rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kejenuhan. Oleh karena itu, penting untuk mencapai tingkat pembebanan yang optimal di antara kedua ekstrem ini, yang dapat bervariasi antara individu satu dengan yang lainnya.

Para karyawan PT. Sinergi Visi Utama sangat sering melakukan lembur atau membawa pekerjaan pulang, tetapi hal itu terjadi hanya pada kurun waktu setengah tahun terakhir dimulai dari bulan Juli sampai dengan bulan Desember yang mana ini menunjukkan bahwa ada peningkatan beban kerja atau tekanan pekerjaan yang signifikan dalam periode waktu ini. Lembur yang mereka lakukan itu bisa sampai empat kali dalam seminggu yang berarti hampir setiap hari kerja mereka melakukan lembur. Ini menunjukkan bahwa beban kerja mereka sangat tinggi, hingga memerlukan waktu tambahan untuk menyelesaikannya. Target pekerjaan 6-7 dan durasi waktu yang mereka kerjakan adalah satu bulan dengan jumlah karyawan yang tetap. Jika ada beberapa pekerjaan yang memiliki tenggat waktu atau *deadline* yang sama, maka karyawan terpaksa menyelesaikannya di luar jam kerja, termasuk membawa pekerjaan tersebut ke rumah. Ini menandakan bahwa manajemen waktu dan prioritas menjadi tantangan besar bagi karyawan. Seperti apa yang dikatakan sekretaris riset bahwa mereka sangat sering lembur "*Sangat sering, tetapi hal itu terjadi hanya pada kurun waktu setengah tahun terakhir dimulai dari bulan Juli sampai Desember dan lembur biasanya bisa empat kali dalam seminggu dengan jumlah pekerjaan mencapai 6-7 pekerjaan dalam waktu satu bulan*". (Danang Kurniawan, 9 Juli 2024). Beberapa karyawan juga mengatakan hal yang sama, seperti yang dikatakan oleh Ibu Pegi Mustika "*Sering. Lembur bisa sampai empat*

kali dalam seminggu, jika banyak pekerjaan dengan deadline yang sama maka pekerjaan harus diselesaikan di rumah". (Pegi Mustika, wawancara, 10 Juli 2024).

Untuk mencapai kualitas kerja yang optimal PT. Sinergi Visi Utama memiliki standar kerja yang disusun sebagai pedoman bagi seluruh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Standar ini mencakup ketepatan waktu, yang mencakup kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. *Softskill,* yang mencakup kemampuan interpersonal seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen konflik. *Softskill* ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Tanggung jawab, karyawan harus dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan kualitas yang baik, serta mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah yang mungkin muncul. Inovasi, karyawan didorong untuk berpikir kreatif dan mencari cara baru untuk meningkatkan proses kerja, produk, atau layanan. Kreatifitas, merupakan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan orisinal yang dapat membantu perusahaan mengatasi tantangan atau menciptakan peluang baru. Menurut sekretaris riset PT. Sinergi Visi Utama mempunyai standar kerja yaitu "*Standar pekerjaan di PT. Sinergi Visi Utama itu mencakup ketepatan waktu, softskill, tanggung jawab, inovasi, dan kreatifitas. Yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan efisien hasil kerja yang baik, dan dapat beradaptasi di lingkungan kerja*." (Danang Kurniawan, wawancara, 9 Juli 2024).

Hal tersebut didukung melalui penelitian yang dilakukan oleh Mufid & Wahyuningtyas (2016) menjelaskan empat indikator dalam beban kerja, yaitu:

a. Target yang harus dicapai, yaitu sudut pandang individu tentang target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk target yang harus dicapai oleh karyawan PT. Sinergi Visi Utama itu karyawan harus bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan serta *teamwork* ke sesama *partner* kerja lainnya. Komunikasi yang baik diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman.
b. Kondisi pekerjaan, yaitu sudut pandang individu tentang keadaan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk diselesaikan. Kondisi pekerjaan saat ini di PT. Sinergi Visi Utama mencapai 6-7 jumlah pekerjaan dengan durasi waktu satu bulan untuk menyelesaikannya.
c. Penggunaan waktu, yaitu sudut pandang individu tentang penggunaan waktu dalam kegiatan yang secara langsung berhubungan dengan produksi. Penggunaan waktu yang karyawan PT. Sinergi Visi Utama dalam menyelesaikan pekerjaannya bisa dikatakan cepat karena jumlah pekerjaan yang harus mereka selesaikan mencapai 6-7 pekerjaan.
d. Standar pekerjaan, yaitu sudut pandang individu tentang standar pekerjaan, termasuk perasaan yang timbul mengenai tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan. Standar pekerjaan di PT. Sinergi Visi Utama mencakup ketepatan

waktu, hal tersebut membuat karyawan merasa kesulitan jika mendapatkan *deadline* pekerjaan yang sama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Sinergi Visi Utama strategi yang digunakan untuk mengelola beban kerja yang tinggi yaitu perusahaan melakukan upaya untuk mengembangkan dan memperkuat proses pengembangan karyawan dari dalam, dengan tujuan agar mereka dapat mengambil peran dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Proses ini mencakup pelatihan, karyawan diberikan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pelatihan ini bisa mencakup aspek teknis, manajerial, atau *softskill* yang semuanya diperlukan untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih besar. Pengembangan keterampilan, selain pelatihan pengembangan keterampilan spesifik juga menjadi fokus. Ini bisa mencakup peningkatan kemampuan teknis atau manajerial yang langsung terkait dengan tugas-tugas sehari-hari karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Memberikan peluang untuk pertumbuhan karier, perusahaan memberikan peluang bagi karyawan seperti promosi, rotasi pekerjaan, atau proyek khusus. Ini memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk menerapkan keterampilan baru mereka dalam konteks yang lebih besar dan lebih kompleks sehingga karyawan dapat menjadi kader-kader pemimpin yang kompeten di dalam perusahaan, perusahaan juga mengandalkan kelompok atau entitas di luar perusahaan yang memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan atau operasi perusahaan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya bergantung pada sumber daya internal, tetapi juga pada kemitraan strategis dengan pihak luar.

Kemudian pada pihak kelompok yang berada di luar perusahaan tetapi memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan atau operasi perusahaan. Mereka dapat membantu dalam berbagai aspek, seperti penyediaan bahan baku, layanan konsultasi, distribusi produk, atau kolaborasi dalam proyek-proyek tertentu. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh sekretaris riset bahwa *"Strategi yang digunakan adalah pemberdayaan proses kaderisasi SDM di dalam internal perusahaan dan mitra atau tim pendukung di luar perusahaan."* (Danang Kurniawan, wawancara, 9 Juli 2024).

Maka dari itu didapat hasil bahwa beban kerja yang tinggi di PT. Sinergi Visi Utama dalam enam bulan terakhir berdampak signifikan pada kesehatan fisik seperti kelelahan, penurunan imunitas, serta terhadap mental karyawan seperti stres, *burnout*, kecemasan dan depresi, sering kali memaksa mereka untuk lembur atau membawa pekerjaan pulang. Karena beban kerja yang tinggi, karyawan sering kali terpaksa lembur selama empat kali dalam seminggu atau membawa pekerjaan pulang. Ini mengindikasikan bahwa pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas waktu normal yang tersedia, memaksa karyawan untuk menggunakan waktu pribadi mereka untuk menyelesaikan tugas. Perusahaan mengatasi beban kerja tinggi dengan mengembangkan karyawan secara internal melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta memberikan peluang karier untuk membentuk pemimpin yang kompeten. Selain itu, perusahaan juga memanfaatkan mitra eksternal yang berperan penting dalam mendukung operasi perusahaan, seperti penyediaan bahan baku, layanan konsultasi, dan kolaborasi proyek.

4.2.2 Efektivitas Proses Evaluasi Kinerja PT. Sinergi Visi Utama

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Sinergi Visi Utama proses evaluasi kinerja di PT. Sinergi Visi Utama dibagi menjadi 3 bagian yaitu:

a. Fungsi pengadaan barang dan jasa adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan barang dan jasa yang dibutuhkan dalam menjalankan operasionalnya. Pengadaan ini melibatkan proses perencanaan, pemilihan, pembelian, dan penerimaan barang dan jasa. Dalam melaksanakan fungsi ini secara efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan barang dan jasa yang dibutuhkan dengan efisiensi dan efektivitas biaya, serta meminimalkan risiko operasional.

b. Fungsi riset adalah untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang suatu topik, dan menemukan solusi terhadap permasalahan tertentu. Fungsi riset ini berperan penting dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta dalam peningkatan kesejahteraan dan perkembangan masyarakat. Fungsi riset merupakan fungsi utama dari PT. Sinergi Visi Utama yaitu melakukan riset

c. Fungsi surat pertanggung jawaban (SPJ) atau fungsi keuangan adalah untuk memberikan laporan dan bukti pertanggungjawaban atas penggunaan dana atau pelaksanaan kegiatan tertentu. SPJ biasanya digunakan dalam konteks administrasi keuangan, baik di instansi pemerintah, organisasi maupun perusahaan. SPJ menjadi instrumen penting dalam memastikan bahwa dana

atau sumber daya lainnya digunakan secara tepat, transparan, dan bertanggung jawab.

Langkah-langkah tersebut dievaluasi secara berkala berdasarkan kondisi dari pemberi tugas. Direktur riset memberikan tugas kepada staf riset untuk melakukan evaluasi ini secara rutin. Kemudian untuk evaluasi besar-besaran dilakukan setiap dua minggu sekali dalam rapat untuk memperkuat koordinasi dan merencanakan agenda ke depan. Selain itu, evaluasi ini juga mencakup identifikasi kendala dan aspek-aspek lainnya. Sekretaris riset menjelaskan terkait proses evaluasi kinerja di PT. Sinergi Visi Utama yaitu "*Evaluasi pelaksanaan kinerja di PT. Sinergi Visi Utama adalah tugas itu dibagi menjadi 3 bagian yaitu Fungsi pengadaan barang dan jasa, fungsi riset atau fungsi utama di PT. Sinergi Visi Utama, dan fungsi SPJ atau keuangan ini berkaitan dengan administratif atau koordinasi."* (Danang Kurniawan, wawancara, 9 Juli 2024).

Kriteria yang digunakan PT. Sinergi Visi Utama dalam mengevaluasi karyawan yaitu:

a. Ketepatan waktu atau *timeline* dalam mengevaluasi kinerja karyawan menjadi salah satu *urgent* di kantor konsultan, jadi tugas itu selesai harus sesuai dengan *timeline*. Dalam kondisi apapun, pekerjaan harus segera diselesaikan.

b. Kualitas kerja adalah memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Kemampuan *softskill* dan *teamwork*: *softskill* adalah kemampuan karyawan dalam berinteraksi dengan orang lain atau rekan kerja dalam mengelola pekerjaannya, kemudian *teamwork* kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif untuk menuju tujuan bersama.

d. Adaptif atau etika kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan, adaptif dapat mengubah pendekatan, strategi, atau perilaku mereka dalam menghadapi tantangan atau peluang yang muncul. Kriteria tersebut sesuai dengan yang dikatakan oleh sekretaris riset yaitu "*Untuk kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi karyawan yaitu: a. Ketepatan waktu/timeline menjadi salah satu urgent kala di konsultan. Jadi tugas itu selesai dengan timeline, mau kondisi apapun harus selesai. b. Kualitas/hasil dar tugas yang dikasih. c. kemampuan softskill. d. Adaptif/etika."* (Danang Kurniawan, wawancara, 9 Juli 2024).

Hal tersebut didukung melalui penelitian yang dilakukan Ruskan (2017) yang menyebutkan bahwa evaluasi kinerja karyawan adalah proses penilaian yang dilakukan oleh organisasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan mengenai tugas-tugas seorang karyawan. Evaluasi ini dilakukan secara terstruktur dan sistematis terhadap hasil kinerja yang dapat diamati serta potensi kinerja karyawan dalam upaya pengembangan diri secara berkelanjutan (Novita & Yulianti, 2020).

Ada beberapa faktor dalam mencapai kesuksesan evaluasi kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Tanggung jawab: melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh atasan untuk mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan efisien.

b. Komunikasi: kemampuan untuk menyampaikan informasi secara efektif dan mendengarkan dengan baik.

c. Kemampuan *softskill*: kemampuan non-teknis yang berkaitan dengan cara seseorang berinteraksi dengan orang lain dan mengelola pekerjaanya.

d. *Teamwork*: kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam tim untuk mencapai tujuan bersama. *Teamwork* ini melibatkan beberapa keterampilan seperti kolaborasi, kepercayaan, komitmen, pemecahan konflik, pengambilan keputusan bersama, dan kerja sama.

e. Manajemen waktu: kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan menghadapi situasi baru dengan fleksibilitas. Sekretaris riset menjelaskan bahwa "*Ya, mencapai. Dan ada beberapa faktor kesuksesan yaitu Tanggung jawab, komunikasi, kemampuan softskill dan kompetensi sesuai bidang, teamwork, pengambilan keputusan, dan manajemen waktu."* (Danang Kurniawan, wawancara, 9 Juli 2024). Beberapa karyawan juga sudah ada yang mencapai target seperti yang dikatakan oleh Ibu Yaniastri "*Sudah mencapai target. Faktor kesuksesannya ada kerjasama tim, manajemen waktu, dan komunikasi*." (Yaniastri, wawancara, 11 Juli 2024).

Dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan PT. Sinergi Visi Utama mempunyai sistem khusus, dan sistem khusus tersebut berada pada setiap Direktur yang menangani urusan karyawan yaitu Direktur SDM, Direktur Riset, dan Direktur Keuangan. Direktur akan memberikan usulan atau evaluasi kepada Direktur Sumber Daya Manusia kemudian Direktur SDM yang akan menentukan hasil evaluasi. Menurut karyawan PT. Sinergi Visi Utama sistem evaluasi kinerja saat ini sudah berjalan dengan baik sehingga dapat memudahkan setiap pekerjaan. Hal tersebut dikatakan oleh sekretaris riset bahwa "*Sistem khusus berada pada setiap direktur yang menangani urusan karyawan dan direktur itu memberikan usulan atau evaluasi kepada direktur SDM yang akan menentukan hasil evaluasi*." (Danang Kurniawan, wawancara, 9 Juli 2024).

Maka dari itu didapat hasil bahwa proses evaluasi di PT. Sinergi Visi Utama melibatkan berbagai aspek seperti ketepatan waktu, kualitas kerja, kemampuan *softskill*, *teamwork*, dan kemampuan adaptasi karyawan. Kemudian evaluasi dilakukan secara berkala, baik secara rutin oleh staf riset maupun dalam rapat besar setiap dua minggu sekali untuk memperkuat koordinasi dan menyusun agenda. PT. Sinergi Visi Utama memiliki sistem evaluasi khusus yang ditangani oleh direktur terkait, dengan hasil evaluasi akhir ditentukan oleh Direktur Sumber Daya Manusia.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan adalah beban kerja yang tinggi selama enam bulan terakhir mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan seperti stres, *burnout*, kecemasan dan depresi, sering kali memaksa mereka untuk lembur atau membawa pekerjaan pulang. Perusahaan mengatasi beban kerja tinggi dengan mengembangkan karyawan secara internal melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta memberikan peluang karier untuk membentuk pemimpin yang kompeten. Evaluasi kinerja di PT. Sinergi Visi Utama terbagi dalam tiga bagian utama yaitu pengadaan barang dan jasa, riset, dan surat pertanggungjawaban (SPJ). Kriteria evaluasi mencakup ketepatan waktu, kualitas kerja, kemampuan *softskill, teamwork*, dan kemampuan adaptasi karyawan.

Secara keseluruhan, PT. Sinergi Visi Utama menyeimbangkan antara manajemen beban kerja yang tinggi dengan fokus pada pengembangan karyawan dan kerja sama dengan mitra eksternal dan evaluasi kinerja yang terstruktur. Hal ini membantu menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan meskipun menghadapi beban kerja yang berat.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini maka terdapat saran yang direkomendasikan untuk penelitian yaitu:

1. PT. Sinergi Visi Utama harus menggunakan sistem rotasi tugas untuk mengurangi kejenuhan dan beban kerja yang berlebihan pada karyawan tertentu.
2. PT. Sinergi Visi Utama harus menciptakan kondisi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan kebijakan fleksibilitas waktu kerja dan cuti yang memadai.
3. PT. Sinergi Visi Utama harus membuat sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan untuk mendorong karyawan yang telah menunjukkan kinerja yang luar biasa, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkinerja dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang sekiranya mempengaruhi hasil yang ada dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Keterbatasan data seperti keakuratan, kelengkapan, atau waktu pengumpulan data dapat membatasi analisis yang lebih mendalam atau menyeluruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

dan strategi manajemen yang diterapkan sehingga hasil penelitian ini kurang dapat digeneralisasikan.

2. Responden yang dituju adalah karyawan PT. Sinergi Visi Utama, kesulitan mengatur wawancara dengan beberapa karyawan karena wawancara dilakukan saat jam istirahat yang mana mempunyai waktu terbatas, sehingga memungkinkan kurangnya eksplorasi yang lebih dalam pada responden.

DAFTAR PUSTAKA

Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan pt. Sinergi integra services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(3), 436-451.

Amane, A. P. O., Kertati, I., Hastuti, D., Shodiq, L. J., & Ridho'i, M. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif: Persperktif bidang ilmu Sosial*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. *Karimah Tauhid*, *2*(5), 1708–1713.

Ceyda Maden-Eyiusta, Onur Alten, Expansion-oriented job crafting and employee performance: A self-empowerment perspective, European Management Journal, Volume 41, Issue 1, 2023, Pages 79-89.

Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Pranyoto, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msmes employees in yogyakarta city, indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, *7*(1), 689-703.

Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.

Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *4*(2), 244-264.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 224-234.

Gunawan Aji, Oktavia, I., Ayu Khoirani, M., & Zulkaidah, S. (2023). Analisis Evaluasi dan Pengendalian Manajemen Dalam Mengukur Kinerja Perusahaan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, *2*(2), 225–230.

Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *22*(2), 173-180.

Irawan, B. (2021). Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di SD Negeri 14 Banyuasin II. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, *2*(1), 26-35.

Kuntadi, C., & Puspita, G. C. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pada Kementerian/Lembaga: Sistem Pengukuran Kinerja, Dukungan Organisasi dan Faktor Individual. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(2), 189-198.

Kulsum, U., Nurfitriani, N., Sunarto, S., & Heriyanto, H. (2024). Pengembangan Model Evaluasi Kinerja SDM berbasis Scorecard: Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Samarinda. Jurnal Ilmiah *M-PROGRESS*, *14*(2), 361-372.

Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *27*(2), 100-110.

Lumempow, V., Posumah, J., & Kolondam, H. (2021). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi (Studi di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal Administrasi Publik*, *7*(103).

Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2024). Pengaruh Capital Budgeting dan Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *5*(4), 242–252.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.

Maulana, I., Mediawati, A. S., & Permana, E. (2020). Beban Kerja Mental, Fisik Dan Waktu Perawat Di Poli RSUD Dr. Slamet Garut. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 161-168.

Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, *4*(3), 193-203.

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *2*(2), 105-112.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108-110.

Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *8*(4), 1304-1318.

Nasir, M. (2022). Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 56-70.

Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *12*(1), 127-133.

Oktaviane, D. P. (2021). Evaluasi Kinerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang Menurut Perspektif Balanced Scorecard. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, *5*(1), 108-122.

Oprasto, R. R. (2024). Penerapan Metode Profile Matching Dalam Evaluasi Kinerja Karyawan. *CHAIN: Journal of Computer Technology, Computer Engineering, and Informatics*, *2*(2), 45-56.

Pahleviannur, M. R., De Grave, A., Saputra, D. N., Mardianto, D., Hafrida, L., Bano, V. O., & Sinthania, D. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*. Pradina Pustaka.

Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee performance: Education, training, experience and work discipline. *Calitatea*, *24*(193), 182-188.

Renggo, Y. R., & Kom, S. (2022). Populasi Dan Sampel Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*, *43*.

Subarja, Roy Efendi, and Billy Hendrik. "Evaluasi Kinerja Pelayanan Pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Menggunakan Pendektan Fuzzy Inference System Sugeno." *Indo Green Journal* 1.3 (2023): 90-95.

Sulastri, Sulastri, and Onsardi Onsardi. "Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 2.1 (2020): 83-98.

Sufaidah, S., & Hajiroh, Y. N. (2023). Sistem Manajemen Penilaian dan Evaluasi Kinerja Karyawan. *Exact Papers in Compilation (EPiC)*, *5*(1), 25-29.

Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *8*(2), 174.

Surahman, A. (2024). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Kombinasi Metode Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis (MOORA) dan Pembobotan Entropy. *CHAIN: Journal of Computer Technology, Computer Engineering, and Informatics*, *2*(1), 28-36.

Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *11*(1), 926-935.

Sudiantini, D., Ramadhan, I. I., Zidane, A., Pangestu, D., & Aden, A. M. (2023). Kajian Literatur: Menyoal Peran Manajemen SDM dalam Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, *1*(2), 78-82.

Suhono, T., & Al Fatta, H. (2021). P Penyusunan Data Primer Sebagai Dasar Interoperabilitas Sistem Informasi Pada Pemerintah Daerah Menggunakan Diagram Raci (Studi Kasus: Pemerintah Kabupaten Purworejo). *JNANALOKA*, 35-44.

Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023). Evaluasi Kinerja Organisasi. *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini*, *1*..

Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24-33.

Utami, D. A., Kiranamahmudi, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Terdampak Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, *5*(2), 1-15.

Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Transkip wawancara

No.	Pertanyaan	Nama	Jawaban
1.	Bagaimana Anda menggambarkan beban kerja saat ini	Danang Kurniawan	Beban kerja saat ini memang tinggi
		Pegi Mustika	Beban kerja saat ini cukup tinggi
		Yaniastri	Akhir-akhir ini beban kerja cukup tinggi
		Syafira Salsabila	Saat inin beban kerja memang tinggi.
2.	Apakah Anda merasa bahwa beban kerja yang tinggi mempengaruhi kesehatan fisik/mental? Jika ya, berikan contoh spesifik!	Danang Kurniawan	Ya, ada catatan misal beban pekerjaan itu memang linear dengan beban kesehatan/mental tetapi kita harus menemukan pola, kuncinya di manajemen waktu dan kompetensi. Beban pekerjaan walaupun tinggi memang dibutuhkan aspek manajemen waktu, kompetensi, dan pengambilan keputusan itu relatif aman walaupun cenderung masih signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental.
		Pegi Mustika	Sangat berpengaruh. Jika over pekerjaan maka perlu waktu untuk lembur sehingga berpengaruh ke badan jadi mudah sakit. Hanya saja jika bisa diselesaikan ketika jam kerja maka tidak terlalu sering lembur kerja.

		Yaniastri	Ya, sangat berpengaruh. Hal tersebut dapat menyebabkan kelelahan dan badan jadi mudah sakit.
		Syafira Salsabila	Sangat berpengaruh. Jika terlalu banyak pekerjaan bisa menyebabkan stress dan dapat memicu gangguan kesehatan.
3.	Seberapa sering Anda harus bekerja lembur atau membawa pulang?	Danang Kurniawan	Sangat sering, tetapi hal itu terjadi hanya pada kurun waktu setengah tahun terakhir dimulai dari bulan Juli sampai Desember dan lembur biasanya bisa empat kali dalam seminggu dengan jumlah pekerjaan mencapai 6-7 pekerjaan dalam waktu satu bulan.
		Pegi Mustika	Sering. Lembur bisa sampai empat kali dalam seminggu, jika banyak pekerjaan dengan deadline yang sama maka pekerjaan harus diselesaikan di rumah
		Yaniastri	Sangat sering. Biasanya lembur bisa sampai empat kali dalam seminggu, di bulan-bulan Juli sampai Desember.
		Syafira Salsabila	Sangat sering. Lembur bisa mencapai seminggu empat kali, dan jika belum selesai pekerjaan sampai dibawa pulang.
4.	Apa strategi yang Anda gunakan untuk mengelola beban kerja yang tinggi? Apa strategi tersebut efektif?	Danang Kurniawan	Strategi yang digunakan adalah: a. Pemberdayaan proses kaderisasi SDM didalam internal perusahaan. b. Mitra atau tim pendukung diluar perusahaan.

		Pegi Mustika	Jika sudah tertera jadwal (tender) untuk membuat kualifikasi maka segera menyicil pekerjaan untuk tender tersebut.
		Yaniastri	Strategi saat beban kerja tinggi yaitu dengan menyicil pekerjaan agar tidak keteteran saat ada deadline yang sama.
		Syafira Salsabila	Saat beban kerja tinggi strategi yang saya lakukan adalah menyicil sedikit demi sedikit pekerjaan itu.
5.	Apakah Anda mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain karena beban kerja yang tinggi?	Danang Kurniawan	Kemungkinan besar pernah, kemudian mempertimbangkan apakah pekerjaantersebut sudah sesuai dengan passion saya atau tidak.
		Pegi Mustika	Belum mempertimbangkan hal tersebut.
		Yaniastri	Belum mepertimbangkan.
		Syafira Salsabila	Belum mempertimbangkan.
6.	Apa saja kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan?	Danang Kurniawan	Untuk kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi karyawan yaitu: a. Ketepatan waktu/timeline menjadi salah satu urgent kala di konsultan. Jadi tugas itu selesai dengan timeline, mau kondisi apapun harus selesai. b. Kualitas/hasil dar tugas yang dikasih. c. kemampuan softskill. d. Adaptif/etika.

		Pegi Mustika	Kriteria yang digunakan meliputi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas kerja yang dihasilkan, softskill seperti komunikasi dan kerja sama tim, dan efisiensi dalam manajemen waktu.
		Yaniastri	Kriteria yang digunakan itu ada tepat waktu, softskill, dan teamwork.
		Syafira Salsabila	Kriteria untuk menilai karyawan adalah softskill, manajemen waktu, dan tepat waktu.
7.	Jelaskan proses evaluasi kinerja di PT. Sinergi Visi Utama! Apa langkah-langkahnya?	Danang Kurniawan	Evaluasi pelaksanaan kinerja di PT. Sinergi Visi Utama adalah tugas itu dibagi menjadi 3 bagian yaitu: a. Fungsi pengadaan barang dan jasa. b. Fungsi riset atau fungsi utama di PT. Sinergi Visi Utama. c. Fungsi SPJ atau keuangan ini berkaitan dengan administratif atau koordinasi.
		Pegi Mustika	Proses evaluasi dibagi menjadi 3 yaitu: a. Fungsi pengadaan barang dan jasa. b. Fungsi riset. c. Fungsi administratif
		Yaniastri	Proses evaluasi ada 3 yaitu: a. Fungsi pengadaan barang dan jasa. b. Fungsi riset. c. Fungsi administratif.
		Syafira Salsabila	Proses evaluasi di PT. Sinergi Visi Utama ada 3 yaitu: a. Fungsi pengadaan barang dan jasa. b. Fungsi riset. c. Fungsi administratif.

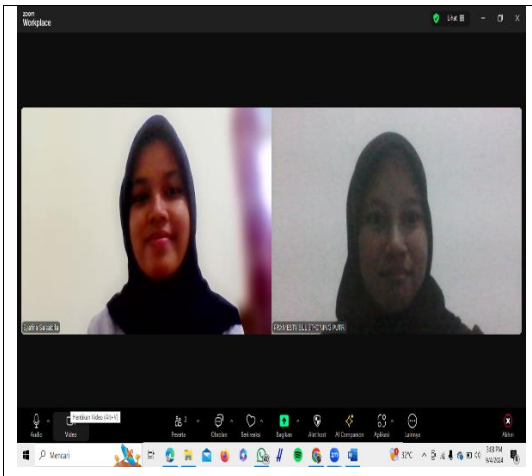
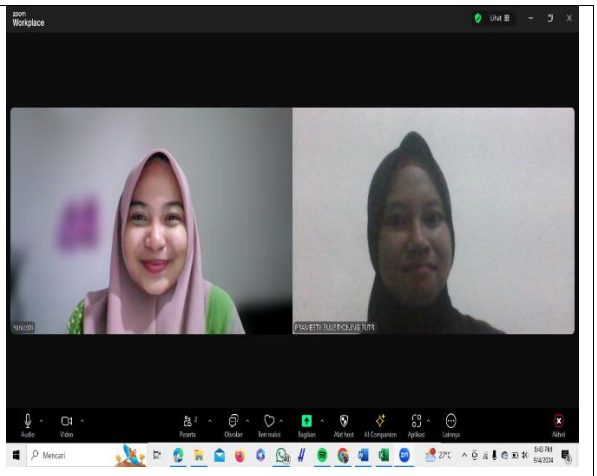
8.	Apakah PT. Sinegi Visi Utama mempunyai sistem khusus untuk mengevaluasi kinerja karyawan? Jika ada, bagaimana cara kerja sistem tersebut?	Danang Kurniawan	Sistem khusus berada pada setiap direktur yang menangani urusan karyawan dan direktur itu memberikan usulan atau evaluasi kepada direktur SDM yang akan menentukan hasil evaluasi
		Pegi Mustika	Sistem khusus berada pada setiap direktur.
		Yaniastri	Sistem khusus untuk menilai karyawan berada pada setiap direktur dan direktur SDM yang menentukan hasil.
		Syafira Salsabila	Sistem khusus ada pada di setiap direktur.
9.	Apakah Anda mencapai target/tujuan yang ditetapkan untuk Anda? Jika ya, apa faktor kesuksesan? Jika tidak apa yang menjadi hambatan?	Danang Kurniawan	Ya, mencapai. Dan ada beberapa faktor kesuksesan yaitu: a. Tanggung jawab. b. Komunikasi. c. Kemampuan softskill dan kompetensi sesuai bidang. d. Teamwork. e. Pengambilan keputusan. f. Manajemen waktu.
		Pegi Mustika	Sudah mencapai target pekerjaan. Hal tersebut dapat dicapai dengan adanya koordinasi antar tim.
		Yaniastri	Sudah mencapai target. Faktor kesuksesannya ada kerjasama tim, manajemen waktu, dan komunikasi.
		Syafira Salsabila	Ya, sudah mencapai. Untuk faktor kesuksesannya itu softskill, pengambilan keputusan, dan manajemen waktu.

10.	Bagaimana Anda menerima feedback dari atasan? Berikan contoh feedback yang membantu meningkatkan kinerja Anda?	Danang Kurniawan	Feedback dari atasan adalah menginginkan kualitas hasil kerjaan yang maksimal kemudian saya melakukan inovasi dengan memasukkan alat atau tools analisis untuk meningkatkan hasil yang diharapkan. Jadi atasan itu menginginkan hasil kerjaan yang terbaik kemudian saya memberikan feedback dalam setiap pekerjaan itu saya menggunakan alat analisis berbasis inovasi.
		Pegi Mustika	Feedback dari atasan menginginkan analisis yang berbasis inovasi yang mana ini dapat meningkatkan kinerja saya dalam berinovasi agar mendapatkan hasil yang maksimal.
		Yaniastri	Feedback dari atasan menginginkan hasil kerja yang maksimal melalui inovasi.
		Syafira Salsabila	Atasan memberikan feedback dengan menginginkan hasil kerja maksimal, sehingga saya berinovasi untuk meningkatkan hasil yang sesuai harapan.
11	Bagaimana standar pekerjaan di PT. Sinergi Visi Utama?	Danang Kurniawan	Standar pekerjaan di PT. Sinergi Visi Utama itu mencakup ketepatan waktu, softskill, tanggung jawab, inovasi, dan kreatifitas. Yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan efisien hasil kerja yang baik, dan dapat beradaptasi di lingkungan kerja.
		Pegi Mustika	Standar kerja di PT. Sinergi Visi Utama itu ada tepat waktu, softskill, dan kreatifitas.

		Yaniastri	Standar pekerjaan di PT. Sinergi Visi Utama ada tanggung jawab, tepat waktu, dan kualitas hasil kerja.
		Syafira Salsabila	Standar kerja di PT. Sinergi Visi Utama adalah softskill, tepat waktu, kreatifitas, dan kualitas kerja.

Lampiran 2

Dokumentasi wawancara

	
Wawancara dengan sekretaris riset, Danang Kurniawan.	Wawancara dengan karyawan, Pegi Mustika.
	
Wawancara dengan karyawan, Syafira Salsabila.	Wawancara dengan karyawan, Yaniastri.

Lampiran 3

Surat Permohonan Magang

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

Nomor : 360/Ka.ProdiMnj/10/Prodi.Mj/II/2023
Perihal : Permohonan Izin Magang

Yogyakarta, 9 Februari 2023

Kepada Yth.
Pimpinan
PT. Sinergi Visi Utama

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Diberitahukan dengan hormat, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia adalah institusi Pendidikan yang memiliki tujuan menciptakan lulusan profesional di bidangnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kepada HRD PT. Sinergi Visi Utama memberikan izin mahasiswa kami dalam melaksanakan magang di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut :

Nama	: Pramesty Sulistyoning Putri
NIM	: 20311477
Alamat	: Jl. Cendrawasih No. 117A, Mancasan Lor, Condongcatur
Tempat/Tgl. Lahir	: Pemalang, 05 Februari 2002
Program Studi	: Manajemen
Jenjang	: Sarjana
Periode Magang	: 20 Februari 2023 – 20 Juni 2023

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kaprodi Manajemen S1

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA * YOGYAKARTA * FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

Abdur Rafik, S.E., M.Sc.
NIK : 133110105

Lampiran 4

Surat Penerimaan Magang

pt. sinergi visi utama consultant
KNOWLEDGE & INTELLIGENT COMPANY

Nomor : 24/K/PT.SVU/II/2023
Perihal : Persetujuan Penerimaan Magang
Lampiran : -

Yogyakarta, 13 Februari 2023

Kepada Yth.
Pramesty Sulistyoning Putri

Dengan hormat,

Berdasarkan surat dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia dengan nomor 360/Ka.ProdiMnj/10/Prodi.Mj/II/2023 tanggal 09 Februari 2022 perihal Permohonan Magang atas nama :

Nama : Pramesty Sulistyoning Putri
NIM : 20311477
Jurusan : Manajemen

Dengan ini kami sampaikan bahwa PT. Sinergi Visi Utama menyetujui untuk menerima permohonan magang tersebut yang akan dilaksanakan mulai dari tanggal 20 Februari 2023 s.d 20 Juni 2023.

Demikian surat ini disampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
PT. Sinergi Visi Utama

pt. sinergi visi utama consultant

Prof. Dr. Achmad Nurmandi, M.Sc
Direktur Utama

Jl. Nyi Ratna Dumilah No. 56B
Kotagede, Yogyakarta 55172
Telp. (0274) 376683/6438000
Fax. (0274) 376683
www.sinergivisiutama.com
http://www.sinergivisiutama.com

Lampiran 5

Foto PT. Sinergi Visi Utama





UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2024/2025, hari Selasa, tanggal 01 Oktober 2024, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	: Pramesty Sulistyoning Putri
No. Mahasiswa	: 20311477
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Beban Kerja dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Visi Utama/20311477
Pembimbing	: Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : B+

Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Anggota Tim : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Yogyakarta, 01 Oktober 2024

Ketua Program Studi Manajemen,

Abdur Rafik, SE., M.Sc.
NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH BEBAN KERJA DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINERGI VISI UTAMA/20311477

Disusun oleh : Pramesty Sulistyoning Putri

Nomor Mahasiswa : 20311477

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 01 Oktober 2024

Penguji/Pembimbing TA : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Penguji : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.