

THE IMPACT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT IN THE LAND OFFICE OF BERAU DISTRICT, EAST KALIMANTAN

Luh Devi Candra Utami¹ dan Fakhruddin Kurnia M²

¹ Mahasiswa Prodi Manajemen, Universitas Terbuka, E-mail: devicandrautami@gmail.com

² Prodi Manajemen, FEB, Universitas Ichsan Sidenreng Rappaang, E-mail: fahruddinkurnia20@gmail.com

Abstract: Human resources are resources that play an important role in achieving organizational goals. Organizations such as government agencies also need good human resources to produce quality services to the community. Human resource management is basically oriented towards improving work performance. Job performance reflects the extent to which employees achieve the targets and standards set by the organization. One factor that can influence employee work performance is employee workload. This research aims to determine and analyze the influence of workload on employee work performance at Kantor Pertanahan Kabupaten Berau, East Kalimantan Province. The sample in this study was 12 respondents who were determined using random sampling in each section or section. The data analysis technique in this research uses qualitative analysis based on the results of interviews, observations and literature studies of previous research. Based on the research results, it was found that workload had a positive effect on employee work performance at the Kantor Pertanahan Kabupaten Berau.

Keywords: workload, work performance

Abastrak: Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi seperti instansi kantor pemerintahan juga memerlukan sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berorientasi pada peningkatan prestasi kerja. Prestasi kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mencapai target dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu beban kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 12 orang responden yang ditentukan dengan menggunakan random sampling pada masing-masing bagian atau seksi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi pustaka penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Berau.

Kata Kunci: Beban Kerja, Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Kantor adalah suatu lembaga yang dijalankan dan diselenggarakan sebagai penyedia jasa kepada pelanggan atau masyarakat umum. Perkantoran memerlukan faktor produksi untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi atau perkantoran sekaligus memberikan pelayanan. Masyarakat atau manusia adalah elemen utama dan patut dipertimbangkan dalam memberikan pelayanan berupa jasa. Faktor sumber daya manusia menjadi salah satu penentu kemajuan suatu organisasi (Pariakan dkk, 2023). Apapun bentuknya, baik itu organisasi bisnis, sosial, atau

pemerintahan, setiap organisasi yang ada berusaha keras untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan tersebut (Idayutri et al., 2023). Sebuah kantor pemerintahan juga membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik untuk menyelenggarakan pemerintahan yang berkualitas di daerah setempat, termasuk Kantor Pertanahan Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Sumber daya manusia telah mampu meningkatkan kinerja perusahaan atau kantor dengan memberikan kontribusi kepada masyarakat, inovasi, produktivitas, dan mengembangkan reputasi yang menarik dalam organisasi perusahaan atau kantor. Pengelolaan sumber daya juga merupakan kegiatan perusahaan atau perkantoran yang mempunyai nilai strategis karena hal tersebut. Pentingnya peran SDM menyiratkan bahwa dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dan kompeten bagi para karyawan dalam suatu organisasi, salah satunya dengan mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan kerja para pekerja atau karyawan (Ambarwati dan Lestari, 2021).

Tanggung jawab atau beban kerja adalah berbagai kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu Perusahaan atau kantor dengan menggunakan metode penyelidikan jabatan, strategi pemeriksaan tanggung jawab, atau prosedur administrasi lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan data tentang kecakapan dan kelangsungan hidup yang dilakukan oleh suatu Perusahaan atau kantor (Suwatno, 2003). Menurut Ratnasari (2017), beban kerja seseorang merupakan jumlah total pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dilihat dari beberapa pengertian tanggung jawab di atas, maka dapat dikatakan bahwa tanggung jawab adalah suatu rangkaian latihan yang harus diselesaikan oleh suatu unit hierarki atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Bernardin dan Russell (2002), tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai prestasi yang diukur atau dinilai inilah yang dimaksud dengan “prestasi kerja”. Pelaksanaan pekerjaan (Ratnasari, 2017) menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan merupakan akibat dari pekerjaan sebagai jumlah dan sifat perwakilan. Melihat dari definisi-definisi yang diacu di atas, cenderung beralasan bahwa pelaksanaan pekerjaan pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari suatu tugas sebagai komitmen terhadap kantor atau perkumpulan di mana seseorang bekerja. Sasaran penilaian meliputi keterampilan, kemampuan menyelesaikan tugas yang terdegradasi, ketelitian dalam mengerjakan tugas, cara berlandung dalam menyelesaikan tugas, serta kekokohan fisik dan mental selama bekerja.

Pencapaian kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan atau kantor. Dalam hubungan ini, kemampuan pelaksanaan kerja sebagai poin terakhir yang menghubungkan variabel stres, tanggung jawab, dan kebutuhan pencapaian diri melalui inspirasi sebagai perantara. Dengan membangun spekulasi mengenai dampak tanggung

jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, penelitian ini bermaksud memperkenalkan sudut pandang lain mengenai komponen-komponen yang mempengaruhi pelaksanaan karyawan dalam kondisi tempat kerja yang sangat kompleks. Selain itu, artikel logis ini juga memberikan gambaran tentang apa yang perlu ditelaah selanjutnya pada tahap pemeriksaan berikutnya yang membahas keterkaitan antara faktor-faktor tersebut.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional atau Kementerian ATR/BPN mempunyai tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, salah satunya kegiatan yang masuk dalam kegiatan strategis presiden yaitu program pensertipikatan tanah secara gratis untuk rakyat. Selain itu juga terdapat kegiatan reforma agrarian, penyelesaian sengketa pertanahan dan lain-lain. Setiap daerah memiliki target yang berbeda-beda dan harus diselesaikan. Ini merupakan beban kerja yang sangat banyak untuk Kementerian ATR/BPN agar dapat mencapai target tersebut.

2. METODE

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kajian pustaka. Analisis teori atau sumber maupun hubungan setiap variabel diperoleh peneliti melalui buku-buku ataupun jurnal-jurnal yang didukung dengan pendapat narasumber melalui metode wawancara serta observasi. Dengan menggunakan metode kualitatif berupa wawancara, peneliti mendapatkan informasi secara mendalam tentang bagaimana beban kerja yang dihadapi pegawai dan bagaimana prestasi pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Berau. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil kejadian atau peristiwa untuk menjawab pertanyaan penelitian. Untuk kegiatan penelitian saat ini, peneliti melaksanakan tanya jawab atau wawancara kepada 12 orang pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur. Pemilihan narasumber didasarkan pada random sampling untuk memberikan gambaran pendapat karyawan mengenai beban kerja dan prestasi kerja pada setiap sub bagian pelayanan dalam kantor tersebut yaitu 2 orang pada sub bagian tata usaha, 2 orang pada seksi survei dan pemetaan, 2 orang pada seksi penetapan hak dan pendaftaran, 2 orang pada seksi penataan dan pemberdayaan, 2 orang pada seksi pengadaan tanah dan pengembangan, dan 2 orang pada seksi pengendalian dan penanganan sengketa.

Melalui eksplorasi subjektif atau kualitatif ini, peneliti menggunakan survei tertulis secara andal dengan teori-teori strategis. Hal ini menunjukkan bahwa peneliti mengolah data yang dikumpulkan secara induktif untuk memastikan bahwa data tersebut menjawab pertanyaan penelitian. Alasan utama dilakukannya pemeriksaan subyektif adalah sifat eksploratifnya. Peneliti mengajukan pertanyaan terbuka kepada narasumber terkait dengan beban kerja yang dirasakan dan bagaimana prestasi kerja yang dimiliki selama bekerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Berau. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi pustaka,

peneliti akan menyimpulkan pengaruh dari beban kerja terhadap capaian atau prestasi kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Pada bulan Mei dan Juni 2024, proses penelitian berlangsung di Kantor Pertanahan Kabupaten Berau. Sumber informasi yang digunakan berasal dari wawancara terhadap 12 orang pekerja di tempat kerja tersebut. Berdasarkan spekulasi yang disampaikan dan tertuang dalam definisi permasalahan, maka eksplorasi ini akan dilakukan dengan teknik pertemuan dengan metodologi subjektif. Pengumpulan informasi dalam teknik tinjauan subjektif ini sebagian besar dibantu melalui persepsi menggunakan wawancara dan observasi. Biasanya, pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden digunakan dalam wawancara. Untuk menentukan korelasi antara kedua variabel, hasil wawancara responden akan dikaitkan dengan hasil penelitian sebelumnya yang serupa.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Beban Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Berau

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, didapatkan berbagai pernyataan yang menjelaskan mengenai beban kerja yang dirasakan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Responden 1 merupakan pegawai pada seksi survei dan pemetaan yang tugasnya terkait dengan pengukuran dan pemetaan bidang-bidang tanah yang ada di wilayah Kabupaten Berau. Responden menyampaikan

“Kami memiliki uraian tugas yang cukup padat terutama pada penyelesaian proyek-proyek strategis oleh presiden yaitu proyek Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL). Kegiatan PTSL ini sudah kami laksanakan mulai dari tahun 2017 hingga saat ini. Setiap tahunnya kantor kami mendapatkan target yang semakin banyak. Target yang kami dapatkan dalam satuan luasan bidang tanah. Contohnya saja tahun ini kami mendapatkan target sebanyak 50.091 hektar sedangkan tahun lalu 26.380 hektar yang akan dilakukan pengukuran dan pemetaan bidang tanah”.

Responden 2 pada seksi survei dan pemetaan menyampaikan bahwa “beban kerja kami sangat banyak dan sulit”.

Pernyataan tersebut didukung oleh jawaban dari responden 3 yang merupakan pegawai pada seksi penetapan hak dan pendaftaran yang terkait dengan pendaftaran hak, penetapan hak, dan pemeliharaan hak. Responden menyampaikan “Kami memiliki beban kerja yang banyak di seksi kami, proyek yang tiap tahun sudah ditargetkan seperti proyek PTSL contohnya.”. Responden 4 menyebutkan “beban kerja saya sangat banyak sehingga harus memerlukan waktu kerja tambahan”.

Berdasarkan pernyataan 4 responden diatas, dapat dinilai bahwa beban kerja yang dimiliki pegawai umumnya disebabkan karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang mengharuskan mereka mengerjakan pekerjaan melewati batas waktu jam kerja pada umumnya (lembur). Selain proyek-proyek strategis dari

pemerintah, kantor Pertanahan juga memiliki banyak program dan proyek lain yang harus diselesaikan. Salah satunya disebutkan dalam wawancara dengan responden berikutnya.

Responden 5 merupakan pegawai pada seksi penataan dan pemberdayaan yang terkait dengan layanan pertimbangan teknis pertanahan dan juga reforma agraria. Dalam pertimbangan teknis pertanahan, kajian analisa selain berdasarkan karakteristik fisik, lingkungan dan RTRW, juga memperhatikan berbagai regulasi/peraturan terkait lainnya seperti status fungsi kawasan kehutanan, moratorium perizinan di kawasan hutan dan gambut. Responden memaparkan bahwa

“Beban kerja kami di seksi ini lebih banyak karena adanya proyek strategis reforma agraria. Namun kami sudah terbiasa menangani hal itu”. Kemudian responden 6 menyampaikan “beban kerja saya cukup banyak karena banyak berkaitan dengan Masyarakat”.

Berdasarkan tanggapan keenam responden di atas, dapat disimpulkan bahwa tuntutan tugas pekerjaan yang disebut juga dengan faktor eksternal pasti mempunyai dampak yang lebih besar terhadap beban kerja karyawan. Beban kerja pegawai dianalisis untuk menentukan jenis jabatan dan pegawai yang dibutuhkan untuk menangani jenis pekerjaan tertentu dan persyaratan kualitatif pekerja. Baik faktor internal maupun eksternal mempengaruhi beban kerja. Unsur luar meliputi tugas yang sebenarnya dilakukan, pergaulan kerja, dan tempat kerja (Pariakan dkk, 2023). Apalagi faktor dari dalam akan menjadi faktor dari dalam diri seseorang karena reaksi tanggung jawab dari luar. Ketegangan, respons tubuh, dapat diukur secara obyektif atau subyektif.

Aldi dan Susanti (2019) menemukan bahwa pencapaian produktivitas tanggung jawab mengharuskan prasyarat dilakukan dengan sungguh-sungguh, finansial, dapat diandalkan, tepat dalam memisahkan tugas sesuai tanggung jawab, kewajaran kekuasaan, dan kondisi kerja yang layak. Pada hasil penelitian ini, pegawai menyampaikan kesanggupannya dalam mengerjakan tugas sesuai dengan porsi kerjanya masing-masing. Beban kerja yang dirasakan lebih banyak dari faktor banyaknya tugas dan tuntutan penyelesaian berkas dibandingkan dengan respon negatif atas beban pekerjaan yang dirasakan.

Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Anita (2013) dalam karya ilmiahnya menyatakan bahwa akumulasi pekerjaan dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan peningkatan stres. Konsekuensi dari tanggung jawab yang tidak perlu adalah berkurangnya efisiensi, sehingga organisasi perlu mendesak karyawannya untuk bisa mengatasi ketegangan ini agar tidak menjadi masalah bagi organisasi di dalamnya. Faktor yang meningkatkan sifat dari para atasan adalah memberikan tanggung jawab yang layak sehingga para karyawan dapat memberikan gambaran poin demi poin agar mereka dapat melakukan kewajibannya idealnya berdasarkan tanggung jawab, serta mengharapkan untuk menutupi tanggung jawab usaha, pemborosan atau

pemindahan jika terjadi kesalahan. Oleh karena itu, hal ini dapat mempengaruhi dukungan atau kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya, dan dapat bersifat memiliki daya saing terhadap organisasi lain.

Responden ke 7 merupakan pegawai pada seksi pengadaan tanah dan pengembangan. Responden menyampaikan bahwa

"Kami memiliki cukup banyak kegiatan yaitu pembuatan peta zona penilaian tanah dan kami juga ikut terlibat dalam kegiatan PTSL."

Responden 8 mengungkapkan "cukup banyak beban kerja kami di seksi 4".

Selain itu, responden ke 9 juga menyampaikan hal serupa terkait bidang penanganan sengketa tanah. Responden 9 menuturkan "Kami lumayan banyak menangani mediasi permasalahan pertanahan yang memerlukan waktu cukup panjang, selain itu kami pernah mengikuti kegiatan persidangan sengketa dan juga kami termasuk dalam tim PTSL." Responden 10 menyampaikan bahwa

"beban kerja saya cukup banyak karena berkaitan tentang permasalahan atau aduan masyarakat".

Dari hasil wawancara, menurut pegawai yang bekerja pada seksi pengadaan tanah dan pengembangan dan seksi pengendalian dan penanganan sengketa, beban kerja yang dirasakan serupa dengan pegawai pada seksi survei dan pemetaan, seksi penetapan hak dan pendaftaran, serta seksi penatagunaan tanah dan pemberdayaan yang memiliki kewajiban menyelesaikan program-program strategis milik pemerintah karena tuntutan tugas yang ada tenggat waktunya.

Responden 11 merupakan pegawai pada sub bagian tata usaha. Bidang ini memiliki banyak tugas yang berkaitan dan berkoordinasi dengan hampir semua bidang/seksi dalam kantor. Responden menyampaikan

"Kami memiliki beban kerja yang banyak diantaranya merencanakan anggaran, merealisasikan anggaran terutama untuk proyek-proyek strategis pemerintah, membuat perjanjian-perjanjian dengan instansi-instansi di Kabupaten Berau seperti MOU dengan Pemerintah Kabupaten Berau. Ditambah lagi kami mengaktifkan semua media sosial kantor terutama dengan informasi-informasi terkait kegiatan yang dilaksanakan di kantor".

Kemudian responden 12 mengungkapkan bahwa

"beban kerja yang kami miliki sangat banyak dan sering kami alami permintaan data-data berkaitan tentang ketatausahaan secara mendadak dan segera harus dikirimkan ke kantor pusat".

Namun, berdasarkan pemaparan dari seluruh responden diakui bahwa beban kerja yang tinggi tentunya menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi juga. Seluruh responden sepakat bahwa tugas yang dijalankan sangat tergantung dari kapabilitas dan kemampuan mereka dalam menyelesaikannya. Durasi waktu penyelesaian tugas yang diperlukan sangat menentukan beban kerja yang mereka rasakan. Oleh sebab itu, responden mengusahakan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga tidak semakin menambah daftar tugas yang harus diselesaikan

tanpa menunda-nunda. Efisiensi kerja dapat dipengaruhi oleh seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan dan bergantung pada kategori pekerjaan yang dilakukan. Tanggung jawab individu sebagian besar tergambar dalam pedoman kerja Organisasi (Indriati, 2023).

Tanggung jawab yang tidak perlu atau terlalu berlebihan dapat memicu kelelahan fisik atau mental, serta reaksi yang dirasakan oleh karyawan, misalnya sakit kepala, masalah perut, dan kelemahan hingga kemarahan. Tanggung jawab yang terlalu sedikit karena berkurangnya efisiensi dapat memicu penurunan prestasi kerja dan muncul rasa tidak semangat karena bosan tidak terdapat pekerjaan yang harus dilaksanakan. Tidak semangat dan rasa bosan dalam pekerjaan rutin karena tidak adanya pekerjaan membuat karyawan tidak benar-benar fokus pada pekerjaannya, sehingga dapat membahayakan proses kerja atau memicu penurunan kinerja karyawan, yang juga dapat menjadi dampak negatif bagi organisasi (Baharudin, 2022). Meski dengan beban kerja yang berat, karyawan akan tetap berkinerja baik. Hal ini didukung oleh adanya motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung, tanggung jawab diberikan berdasarkan usaha individu. Oleh karena itu, meskipun tanggung jawab pekerja secara umum tinggi, karyawan atau pegawai dapat menjalankan kewajibannya dengan hasil terbaik. Sama dengan pemikiran Mudayana (2012) yang menyatakan bahwa perwakilan akan bekerja secara ideal, terlepas dari apakah tanggung jawab yang mereka terima tinggi atau sedang, selama para pekerja didesak untuk terus bekerja. Bagaimana pun tanggung jawab yang diemban oleh para pegawai juga harus mendapat perhatian tanpa mempengaruhi pamerannya sehingga tidak menimbulkan tanggung jawab yang tinggi bagi para pegawai.

Tanggung jawab atau beban kerja berdampak secara positif dan penting untuk karir dan prestasi kerja pegawai, serupa dengan artikel Anita (2013). Temuannya menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara prestasi kerja karyawan dan beban kerja. Oleh karena itu, semakin baik tanggung jawab yang diberikan dan diselesaikan dengan sukses atau efektif, tentunya dapat menghasilkan eksekusi pekerja yang paling maksimal.

B. Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Berau

Kantor Pertanahan Kabupaten Berau sebagai instansi vertikal yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia. Kantor Pertanahan Kabupaten Berau dibentuk untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi Kementerian ATR/BPN di Kabupaten Berau, yang merupakan organisasi pelayanan masyarakat dalam menerbitkan sertifikat tanah di wilayah Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur. Tugas dan fungsi Kantor Pertanahan Kabupaten Berau selain menerbitkan sertifikat tanah, dan sebagai badan yang menentukan luas hasil pengukuran bidang-bidang tanah. Selain itu Kantor Pertanahan Kabupaten Berau melakukan layanan pengecekan sertifikat, layanan sumpah sertifikat hilang, hapusnya hak tanggungan atau tanah, layanan Hak Tanggungan (HT), layanan

Peningkatan Hak (PH), layanan pengecekan sertifikat, layanan informasi SKPT yaitu pelayanan informasi Buku Tanah melalui SKPT (Surat Keterangan Pendaftaran Tanah), layanan pemecahan/pemisahan/penggabungan bidang tanah dan layanan pertimbangan teknis pertanahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 12 orang responden yang merupakan pegawai di lingkungan kantor Pertanahan Kabupaten Berau didapatkan pernyataan dari responden 5 dan 6 sebagai berikut,

“Kami terakhir kali mendapat prestasi dari Direktorat Jenderal Penataan Agraria sebagai Peringkat 1 Pelaksana Penataan Akses Reforma Agraria Terbaik tahun 2023”.

Selain itu, responden 11 dan 12 juga menambahkan prestasi yang didapat oleh bidang tata usaha “Kami baru saja mendapat penghargaan zero retur peringkat 1 dan laporan keuangan terbaik peringkat 3 tahun 2023. Kami sangat bangga dengan pencapaian itu”. Responden 3 dan 4 menyampaikan bahwa

“kami menyelesaikan target kami pada tahun lalu”

selain itu responden 7 dan 8 berkata bahwa “target kami terpenuhi dan itu sebuah prestasi yang baik pada tahun lalu”.

Berdasarkan pemaparan dari para responden, dapat dinilai bahwa prestasi kerja sejalan dengan beban kerja yang harus dirasakan oleh para pegawai. Prestasi yang mereka peroleh tentu merupakan hasil jerih payah yang semaksimal mungkin sehingga meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam melanjutkan tugas-tugas berikutnya. Salah satu responden menyampaikan bahwa prestasi kerja merupakan salah satu motivasi mereka untuk selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Berikut pernyataan salah satu responden, “Kami sudah memiliki timeline kegiatan pada awal tahun. Setiap triwulan akan dievaluasi pencapaian kinerja kami baik fisik maupun anggaran. Itu sangat memotivasi kami untuk melakukan yang terbaik”

Uraian diatas mencerminkan sikap profesional yang pegawai miliki dalam hal menyikapi beban kerja didalam organisasi. Tingkat profesionalisme karyawan serta tingkat kepuasan kinerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya. Manfaat utama dari hasil evaluasi manajemen kinerja yaitu untuk menjadi pedoman dalam melaksanakan kegiatan evaluasi bagi perkembangan organisasi sesuai harapan pihak manajemen dan komisaris perusahaan (Irham Fahmi, 2010). Manfaat dari hasil evaluasi manajemen kinerja adalah untuk pengembangan karyawan dan juga kepentingan pelatihan yang dievaluasi (Ruky, 2006). Pemenuhan kerja adalah mentalitas keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya dan mengacu pada tingkat kepuasan, kebutuhan dan keinginan. Dengan tercapainya prestasi kerja yang merupakan bentuk penghargaan terhadap organisasi khususnya pegawainya maka seseorang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Rosmaini dkk. (2019) mengatakan bahwa ukuran kebahagiaan seorang karyawan terhadap pekerjaan dan jabatannya adalah

kepuasan kerja. Lingkungan yang kondusif bagi kenyamanan pribadi dan pekerjaan dikenal sebagai kondisi yang mendukung.

C. Beban Kerja Pegawai Memengaruhi Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dari 12 orang responden pada penelitian ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa beban kerja dapat memberikan pengaruh pada prestasi kinerja yang positif. Hal tersebut didukung oleh adanya berbagai pernyataan responden yang menyebutkan bahwa beban kerja yang mereka dapatkan sejalan dengan pencapaian kinerja yang akhirnya dihasilkan. Selain itu berdasarkan observasi partisipasi (participant observation) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan dimana peneliti terlibat dalam keseharian informan yang dilakukan bahwa peneliti memperoleh data presensi bahwa pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Berau memiliki jam kerja melebihi dari jam kerja seharusnya (lembur) hingga pukul 22.00 WITA dan lembur dihari libur seperti sabtu dan minggu untuk mengerjakan beban kerja yang banyak. Berdasarkan pengamatan pada Lokasi penelitian terdapat penghargaan yang dipajang baik di media social maupun di ruangan kantor seperti yang disebutkan oleh responden di atas. Tanggung jawab atau beban kerja berdampak pada prestasi kerja, yang setara dengan artikel oleh Anita, J., Aziz, N., dan Yunus, M. (2013) dan Adhani, A. R. (2013). Temuan tersebut menegaskan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja. Inilah sebabnya mengapa hal ini membaik. Tanggung jawab yang diberikan dan dilakukan dengan sungguh-sungguh atau efisien tentu akan mempunyai akibat pada pelaksanaan pekerjaan yang paling maksimal. Keterkaitan antara tanggung jawab dan pelaksanaan pekerjaan sangat penting berkaitan dengan batasan penciptaan dan bantuan pemerintah terhadap pegawai dan asosiasi pada umumnya. Tanggung jawab yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat menimbulkan dampak buruk yang sangat besar. Tanggung jawab yang tinggi atau beban yang berlebihan, baik secara aktual maupun intelektual, dapat menyebabkan kelelahan. Kondisi ini bisa membuat pegawai sulit berkonsentrasi, melakukan kesalahan dalam bekerja, kehilangan motivasi, bahkan membuat pegawai berisiko terluka. Kelelahan yang berkepanjangan juga dapat menyebabkan meningkatnya perasaan cemas dan masalah kesehatan emosional, seperti stres dan putus asa. Akibatnya, produktivitas seseorang di tempat kerja mungkin terganggu. Namun, terlalu sedikit pekerjaan juga dapat berdampak buruk pada produktivitas dalam bekerja. Ketika usaha atau pekerjaan yang dilakukan terlalu sedikit atau berulang-ulang, pegawai dapat merasa lelah dan kurang terpacu (Loudoe dkk, 2023).

Studi Hardono dkk. (2019), juga menemukan bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja representatif. Menurut penelitian (Hardono et al., 2019), pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Batam mempunyai hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat motivasi kerja dengan beban kerja. Tanggung jawab yang sesuai tanpa henti dapat sangat

memengaruhi inspirasi kerja yang representatif. Peningkatan pengembangan keterampilan, peluang berprestasi dan pengakuan, rasa tanggung jawab yang lebih besar, dan otonomi dalam melaksanakan tugas pekerjaan merupakan manfaat beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat menginspirasi para perwakilan untuk terus mengerjakan presentasi mereka dan merasa bahwa mereka memiliki komitmen yang besar terhadap asosiasi. Namun, untuk menghindari stres dan kelelahan yang dapat berdampak negatif pada motivasi kerja, penting untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan beban kerja.

Ferawati dkk. (2020) menyatakan bahwa seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya menunjukkan sifat profesional. Keberhasilan dan ketepatan pekerjaan seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Pencapaian ini tentu merupakan hasil kerja keras dan tekad para wakilnya.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Zulkarnaen dkk. (2018) menemukan bukti nyata dan kritis bahwa inspirasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan pelaksanaan kerja, yang berdampak besar pada karyawan PT Alva Karya Perkasa. Prestasi kerja pegawai akan meningkat secara signifikan bila terdapat motivasi kerja yang tinggi. Pertama, tingkat efisiensi meningkat. Ketika perwakilan merasa terbujuk, mereka bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan terpusat. Mereka berusaha untuk menyelesaikan tugas secara produktif dan menghasilkan hasil terbaik. Produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sebagai akibat dari hal ini. Perusahaan atau kantor sebagai organisasi harus mempunyai suatu rencana terhadap pengembangan SDM antara lain dengan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap peningkatan kualitas, dimana setiap karyawan mempunyai hak yang sama dalam mendapatkan reward untuk setiap prestasi yang dicapai oleh individu maupun kelompok/seksi. Sehingga dapat memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan memiliki tanggung jawab yang lebih baik untuk mengembangkan potensi diri.

Tampilan dari berbagi sumber penulisan jurnal lainnya sesuai dengan apa yang dirasakan oleh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Berau bahwa inspirasi kerja yang tinggi mempengaruhi sifat pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai. Dengan inspirasi yang tinggi, pekerja pada umumnya akan lebih teliti, berhati-hati, dan berusaha mencapai prinsip-prinsip besar dan penting dalam menjalankan kewajibannya. Mereka termotivasi untuk menghasilkan hasil kerja yang sebaik-baiknya guna meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya. Hasil-hasil tersebut juga ditopang oleh keberhasilan yang akhirnya diraih organisasi dalam hal penciptaan dengan membina keterampilan para pegawai dengan tetap mempertimbangkan tugas-tugas sesuai dengan usaha dan kemampuan utama mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agusthina Risambessy tentang Faktor- Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor

Pertanahan Kota Ambon, disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja atau pencapaian pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus tentang Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja pegawai memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur. Dimana wawancara dari 12 responden, 8 responden menyebutkan bahwa terdapat prestasi-prestasi yang diraih oleh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Berau seperti penghargaan dan juga tercapainya target-target kegiatan strategis yang telah dibebankan kepada pegawai. Didukung juga dengan adanya observasi yang menunjukkan bahwa terdapat penambahan jam kerja yang dilakukan oleh pegawai karena beban kerja yang banyak untuk mencapai target yang telah diberikan serta dilaksanakannya monitoring dan evaluasi pada kegiatan. Prestasi yang diraih dapat dilihat pada media sosial kantor dan ruangan kantor. Terdapat penelitian lainnya yang menyebutkan bahwa beban kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja dan prestasi kerja.

5. DAFTAR PUSTAKA.

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Ambarwati, R., Isfantin, S., Lestari, P., Stie, E., & Surakarta, W. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan, 8.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67-77.
- Aslichati, L., Prasetyo, B., & Irawan, P. (2014). *Metode Penelitian Sosial*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- Dharma, Surya. (2014). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43.
- Idayutri, N. N., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2362-2372.
- Ilham, I. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Indriati, I. H., & Khasanah, A. U. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3586-3589.
- Iswanto, Yun., & Yusuf, Adie. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Koesomowidjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya
- Pariakan, M. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 781-790.
- Risambessy, A. (2019). Faktor- Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon. *Cita Ekonomika, Jurnal Ekonomi*, Vol. XIII, No. 1.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, Sambul, dan Rumawas. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 4. Hal. 19-27.
- Rosmaini,dkk. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sobirin, Ahmad. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi Kedua*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

- Yusuf, Adie E., & Suwarno. (2015). Pengembangan SDM. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, L. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea), 2(1), 41–62.
<https://doi.org/10.31955/Mea.V2i1.28>.