

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

Ichha Nurfadilah Anwar

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

mn21.ichaanwar@mhs.ubpkarawang.ac.id

Uus Mohammad Darul Fadli

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Uus.fadli@ubpkarawang.ac.id

Alamat: Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang,
Jawa Barat 41361

Korespondensi penulis: mn21.ichaanwar@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract. *This research aims to analyze the factors influencing workload on employee performance at the Office of Population Control and Family Planning (DPPKB). The background of this research is based on the importance of optimal employee performance in achieving organizational goals, while an imbalanced workload can hinder productivity. This study uses a qualitative method with a survey involving DPPKB employees as respondents. The findings indicate that factors such as working hours, attendance, and reporting targets of accountability letters significantly affect the workload, which in turn impacts employee performance. A supportive work environment and managerial support also play an important role in reducing workload pressure and enhancing performance. Additionally, the ability and skills of employees in managing complex tasks contribute to work effectiveness. The implications of this research suggest that management needs to conduct regular evaluations of workload distribution, provide a conducive work environment, and enhance support and skill development for employees. Thus, it is expected to create an optimal workload balance, which ultimately can improve employee performance and achieve organizational goals.*

Keywords : *Workload, Work Performance, Management, Work Targets*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB). Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja optimal pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, sementara beban kerja yang tidak seimbang dapat menghambat produktivitas. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan survei yang melibatkan pegawai DPPKB sebagai responden. Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti jam kerja, absen kehadiran, dan target pelaporan surat pertanggung jawaban secara signifikan mempengaruhi beban kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dan dukungan manajerial juga terbukti berperan penting dalam mengurangi tekanan beban kerja dan meningkatkan kinerja. Selain itu, kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengelola tugas-tugas yang kompleks berkontribusi terhadap efektivitas kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya manajemen untuk melakukan evaluasi rutin terhadap distribusi beban kerja, menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan dukungan dan pengembangan keterampilan pegawai. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta keseimbangan beban kerja yang optimal, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: *Beban Kerja, Kinerja Kerja, Manajemen, Target Kerja*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan menghasilkan target yang telah

ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi atau , sedangkan kinerja yang buruk akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, fokus peneliti ada pada beberapa faktor yang dianggap sangat mendesak untuk mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kondisi yang terjadi pada objek peneliti, yaitu faktor disiplin, lingkungan kerja, dan kemampuan karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menumpuknya tugas yang belum selesai dan kelelahan pada pegawai, sehingga dapat menurunkan kinerja mereka. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menyebabkan pegawai menjadi tidak termotivasi dan kurang produktif. Kemudian, lingkungan kerja juga menyebabkan beberapa aspek termasuk manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti ketersediaan tempat ibadah, kamar yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, waktu kerja yang sesuai dan penugasan - penugasan yang berarti akan memberikan kontribusi penting untuk meningkatkan kinerja. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalinnya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh (Hamali, 2016) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Fenomena yang ada di ambil dalam masalah ini tentang bagaimana Beban kerja dan kinerja kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Karawang yang belum begitu baik sehingga tidak ada kemajuan untuk memperoleh organisasi dengan baik dan juga dapat berdampak pada target penyelesaian pekerjaan pegawai kantor Dinas tersebut. Menurut pengamatan peneliti pada pra-penelitian yang dilakukan bahwa disiplin pegawai juga telah diatur dengan jelas misalnya masuk kantor pukul 07:45 WIB dan pulang pukul 15:45, namun ternyata masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang dan lebih cepat pulang, bahkan ada beberapa pegawai yang datang ke kantor, kemudian hilang ketika masih jam kantor dengan alasannya kegiatan rapat namun tidak datang pada kegiatan rapat

tersebut. Disisi lain, fasilitas yang menunjang kinerja kurang memadai karena pengadaan sarana di kantor untuk menunjang kurangnya pemimpin yang tegas dalam hal tersebut mempengaruhi kinerja kerja dan beban kerja secara fisik dan mental. Dan ada juga permasalahan yang masih terjadi yaitu sering menunda-nunda pekerjaan dan menitipkan pekerjaan pada pegawai yang lain dengan diberi uang panas dan target yang di tentukan sehingga kebanyakan pegawai ada yang merasa terbebani dengan hal tersebut juga merupakan sifat dan disiplin kerja yang tidak baik karena mereka melakukan di luar hak kewajiban yang mereka memiliki dalam pekerjaan dan pembagian tugas. Hal ini karena ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Berdasarkan uraian tersebut tujuan peneliti menemukan dan tertarik untuk melakukan penelitian tentang fenomena-fenomena yang dirasakan sebagai beban kerja yang kekurangan gaya pemimpin yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, dengan kurang tegasnya seorang pemimpin dan mencontohnya tema mereka sebagian kantor yang bersifat Kekeluargaan yang erat bagi pegawai Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Karawang yang berujung tidak baik atau kurang efesien untuk di terapkan dalam bekerja atau untuk partner kerja salah satu di antaranya adalah beban kerja dan kurangnya disiplin kerja yang dipengaruhi pada kinerja pegawai karena kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada sebagian pegawai dan kurangnya ketegasan dalam memerintahkan target laporan pengerjaan Surat Tugas atau Surat Pertanggungjawaban yang mempengaruhi dalam penilaian kinerja dan target mereka sebagai pegawai untuk kemajuan kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan di perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas pada suatu perusahaan. Menurut Panggabean (2019) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah pada karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem – sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan- tujuan yang berkaitan dengan organisasi. Cakupan ruang lingkup

manajemen sumber daya manusia sangat-lah luas. Segala aktivitas yang dilakukan oleh setiap sumber daya manusia di perusahaan sejak ia mulai masuk hingga ia meninggalkan perusahaan merupakan cakupan dan menjadi fokus perhatian dalam manajemen sumber daya manusia

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017: 26). Disintesisikan lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, diukur dan dimensi: lingkungan kerja temporal; lingkungan kerja psikologis; dengan indikator: waktu jumlah jam kerja; waktu istirahat kerja; kebosanan; pekerjaan yang monoton; kelelahan.

Dalam melakukan sebuah dorongan tentu banyak hal yang mempengaruhi kebiasaan yang berasal dari tim yang baik atau yang tidak baik namun pada kenyataannya fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang ini terlihat bahwa sumber daya manusia yang ada di Kantor Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang tersebut kurang memiliki kematangan pribadi sehingga tidak bisa melakukan kerja sama yang baik di dalam tim sehingga menurunnya motivasi pegawai dalam bekerja yang berdampak kepada kurang efisien kinerja dan lingkungan kerja pegawai di Kantor Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisien pelaksanaan tugas. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dimensi/Indikator

Disintesisikan lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, diukur dan dimensi: lingkungan kerja temporal; lingkungan kerja psikologis; dengan indikator: waktu jumlah jam kerja; kurangnya gaya kepemimpinan yang tegas; kebosanan karena mereka tidak punya tanggung jawab besar terhadap pekerjaan; pekerjaan yang monoton di karena mengerjakan tugas lain; kelelahan.

c. Beban Kerja

Definisi Beban Kerja Pengertian Beban Kerja dikemukakan oleh beberapa ahli di antaranya adalah Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas

Dimensi/Indikator

Disintesis beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang disebabkan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu, diukur dengan dimensi: beban fisik; beban mental; beban waktu, dengan indikator: fisik fisiologis; fisik biomekanika; kewaspadaan; konsentrasi; mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama; kecepatan. Dari uraian indikator dimensi di atas jelaslah jika ada beberapa hal yang menjadi hal yang menjadi hal penting, yang bisa dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, target kerja penggunaan waktu dan kondisi pekerjaan mampu untuk mengembangkan presentasi atau kinerja.

Dimensi Pengukuran Beban Kerja, berikut dimensi-dimensi yang dapat digunakan menurut Wibowo (2017)

- 1) Kondisi Pekerjaan adalah terkait bagaimana pegawai paham akan kondisi pekerjaan yang diambilnya maka hal ini akan membuat pegawai tidak sulit untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan dalam proses tahapan kerja juga minim kesalahan.
- 2) Penggunaan waktu berkaitan dengan gambaran pekerjaan yang ada, semakin jelas gambaran pekerjaan maka akan semakin mempermudah pegawai menggunakan waktunya dalam bekerja, inilah alasan pentingnya SOP dalam bekerja.

- 3) Target kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada anggota organisasi jelas akan mempengaruhi beban kerja pegawai. Semakin sedikit waktu yang diberikan maka akan semakin menambah beban kerja yang dirasakan pegawai.

d. Kinerja Kerja

menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sutrisno, 2016) di antaranya : 1) Efektivitas dan efisien, 2) Otoritas dan tanggung jawab, 3) Disiplin dan 4) Inisiatif.

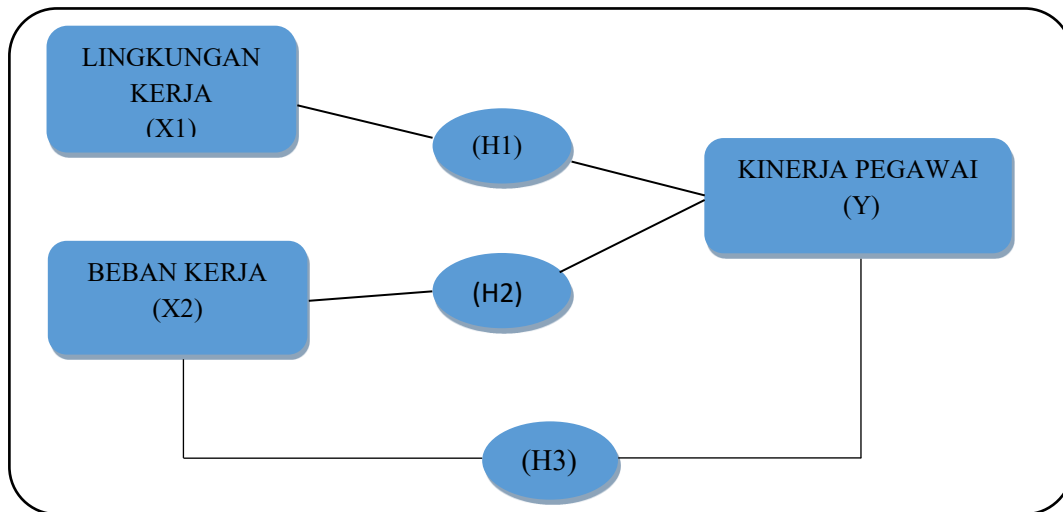
Menurut (Kasmir, 2016) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja.

Ada sebagian dari pegawai yang kurang mampu berinovasi dalam bekerja dimana mereka tidak cepat melakukan penanggung jawaban dalam pelayanan, kegiatan atau tugas yang mereka melakukan seperti membuat SPJ (Surat Penanggung jawaban) yang seharusnya dilakukan orang pegawai 1, namun malah dilakukan dengan pegawai ke 2, dan ada beberapa jobdeks yang tidak sesuai dengan yang di bagikan orang dari kantor sehingga mereka tidak tahu apa yang mereka kerja , dan juga kebanyakan pegawai tidak ada yang menyampaikan ide-ide kreatif dan inovatif untuk mempermudah kinerja pegawai, atau untuk membantu yang tidak paham dalam era globalisasi ini seperti komputer, web, links, dan pengumpulan data secara online melalui elektronika. Hal yang demikian terjadi karena kurangnya motivasi pemimpin untuk memperbaiki kualitas pegawai dalam hal mewujudkan visi dan misi Kantor Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

Dimensi/Indikator

Disintesiskan kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas sesuai tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan, diukur dengan dimensi: kualitas; kuantitas kerja; kerja sama; tanggung jawab; dengan indikator: ketelitian; kehandalan; ketepatan waktu; kepuasan kerja; jalinan kerjasama, kekompakan, tanggung jawab dalam mengambil keputusan; memanfaatkan sarana dan prasarana

Kerangka Pikir Penelitian



Hipotesis

- H1 : Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Pendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
- H2 : Variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Pendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
- H3 : Beban Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk menghasilkan organisasi, pelayanan, dan Kegiatan pada Kantor Dinas Pendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dengan baik dan nyaman secara manusiawi dan patner kerja untuk meningkatkan target kinerja pegawai untuk kemajuan/kebaikan pada Kantor Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

3. METODE PENELITIAN

Lokus

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang yang berlokasi di Jl. A. Yani No. 1 Karawang. Telp. 0267-429800. Tpln : 0267-411923. Jawa Barat - Indonesia. Dengan jumlah orang 5 orang. Peneliti memilih Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang ini berdasarkan pengamatan selama Kerja Praktik yang di lakukan untuk memenuhi mata kuliah semester 6, peneliti juga mengamati setiap pegawai Kantor Dinas Pengendalian

Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang selama 4 bulan (23 Februari 2024 – 23 Mei 2024). Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang jarang sekali atau hampir tidak ada yang mengamati sumber daya manusia yang ada di Kantor Dinas DPPKB ini sehingga peneliti tertarik untuk dibahas.

Responden

Responden yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sudut pandang dari berbagai pemikiran yang berbeda oleh pegawai selama ia bekerja di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana responden yang di dapatkan yaitu 4 PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 1 THL (Tenaga Harian Lapangan).

Variabel, dimensi, indikator, skala pengukuran

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Pertanyaan Wawancara
Lingkungan Kerja (X1)	PNS (pegawai negeri sipil)	Kelelahan, banyak tugas	Variable menggunakan Teknik Trianggulasi yaitu hanya dari sudut pandang para pegawai kantor DPPKB	1. apakah lingkungan kerja di DPPKB baik dan mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka?
	THL (tenaga harian lapangan)	Waktu jam kerja tidak flesibel		2. apa saja hambatan di lingkungan kerja? 3. adakah motivasi di Lingkungan kerja kantor DPPKB? 4. adakah perselisihan antara senior dan junior? 5. adakah kurangnya informasi di setiap perintah/pengerjaan? 6. adalah kurang komunikasi dalam patner penugasan?

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Pertanyaan Wawancara
Beban Kerja (X2)	PNS (pegawai negeri sipil)	1. Target Kerja 2. SPJ Surat Pertanggungjawaban.	Variabel ini adalah penelitian sampel sebab	1. faktor-faktor apa saja yang menyebabkan pegawai merasa terbebani

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA**

		3. Ketua Tim	tidak seluruh anggota populasi diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi dan hasil penelitian akan digeneralisasikan pada seluruh populasi (Sutrisno Hadi, 1997 : 221).	<p>dengan pekerjaan mereka?</p> <p>2. bidang apa saja di DPPKB yang mengalami beban kerja/perkerjaan yang terlalu banyak ?</p> <p>3. apakah ada strategi yang digunakan pegawai untuk mengelola beban kerja mereka?</p> <p>4. apa saja/ adakah tantangan dan hambatan yang dihadapi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas ?</p> <p>5. harapan dan saran apa yang dimiliki pegawai terkait beban kerja dan upaya untuk meningkatkan kinerja mereka di kantor DPPKB?</p>
	THL (tenaga harian lapangan)	<p>1. Penggunaan waktu tidak mempengaruhi pada gaji</p> <p>2. banyak pekerjaan yang diluar hak yang didapatkan</p>		

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Pertanyaan Wawancara
Kinerja Pegawai (Y)	PNS (pegawai negeri sipil)	<p>1. Kehadiran tidak tepat waktu mempengaruhi penilaian kantor</p> <p>2. hasil kerja</p> <p>3. kualitas kerja</p> <p>4. amanah</p> <p>5. laporan setiap kegiatan</p>	Variabel ini menggunakan skala pengukuran Populasi yang di ambil dari keseluruhan pegawai dan ada data terkait	<p>1. bagaimana cara kita melihat Kinerja Kerja Pegawai DPPKB ?</p> <p>2. apakah ada bukti/data mengenai Kinerja Kerja Pegawai?</p> <p>3. apa saja pencapaian yang sudah di lakukan</p>

	THL (tenaga harian lapangan)	1. Jam kerja tidak mempengaruhi gaji. 2. target kerja masih tidak efektif 3. kehadiran tidak mempengaruhi gaji 4. beban kerja tidak sebanding dengan penghasilan.	Kinerja pegawai tersebut	oleh kantor kepada pemerintahan? (datanya ada) 4. apa ada rotasi pegawai tiap tahunnya ? 5. adakah pengecekan mengenai Kinerja kerja? biasanya itu kapan saja?
--	---------------------------------------	--	--------------------------	---

Protokol Riset Penelitian Sistem Infomasi

No.	Dimensi Teori	Indikator	Informan	Metode Pengumpulan Data	Alat Bantu
1.	Beban kerja	a. fisiologis b. konsentrasi c. beban mental d. Beban waktu e. kejujuran f. kerja dua kali	Pegawai (4) Pegawai Lapangan (1)	Wawancara Survei lapangan	1. Laptop 2. Camera 3. Smartphone 4. Alat rekam
2.	Lingkungan Kerja	a. jam kerja b. fasilitas c. waktu jam istirahat d. pekerjaan yang monoton e. kerja sama sesama tim	Pegawai (4) Pegawai Lapangan (1)	Wawancara Survei lapangan	1. Laptop 2. Camera 3. Smartphone 4. Alat rekam
3.	Kinerja Kerja	a. tanggung jawab b. pelayanan masyarakat	Pegawai (4) Pegawai Lapangan (1)	Wawancara Survei lapangan	1. Laptop 2. Camera 3. Smartphone

		c. ketetapan waktu d. kerja sama yang baik e. kualitas f. kehandalan d. riwayat sekolah			4. Alat rekam
--	--	---	--	--	---------------

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Karawang yang beralamat di Jl. Ciremai No.1, Karangpawitan, Kec. Karawang Bar., Karawang, Jawa Barat 41315. Jumlah sumber data penelitian ini berdasarkan pada pertimbangan Penelitian Kualitatif yang lebih mementingkan sudut pandang atas pertanyaan yang diberikan pada Pegawai Kantor dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang terbagi 2 golongan yaitu golongan PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan THL (Tenaga Harian Lapangan) dan juga mementingkan informasi dari banyaknya jumlah informan yang di ambil.

Penilaian Kinerja Kerja

LAKIP DPPKB 2023

1. Nilai Capaian Kinerja dari 85% - 100% adalah berhasil baik atau sangat berhasil.
2. Nilai Capaian Kinerja dari 70% - 85% adalah sedang, baik atau berhasil.
3. Nilai Capaian Kinerja dari 55% - 70% adalah kurang, sedang atau cukup berhasil.
4. Nilai Capaian Kinerja 55% ke bawah sangat kurang, kurang baik atau tidak.

Terlihat dari ketentuan yang telah di buat oleh Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Karawang Gambar yang Anda unggah berisi penjelasan mengenai klasifikasi Nilai Capaian Kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah (LAKIP) untuk Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) tahun 2023. Ini adalah penjelasan setiap kategori nilai tersebut:

1. Nilai Capaian Kinerja dari 85% - 100% : Kategori ini mencerminkan kinerja yang dinilai sangat baik atau sangat berhasil. Ini menunjukkan bahwa target yang telah ditetapkan telah tercapai dengan sangat memuaskan.
2. Nilai Capaian Kinerja dari 70% - 85% : Kategori ini mencerminkan kinerja yang berada pada tingkat sedang, baik atau berhasil. Ini menunjukkan bahwa target yang telah ditetapkan telah tercapai dengan hasil yang cukup baik meskipun masih ada ruang untuk perbaikan.
3. Nilai Capaian Kinerja dari 55% - 70% : Kategori ini mencerminkan kinerja yang dinilai kurang, sedang atau cukup berhasil. Ini menunjukkan bahwa target yang telah ditetapkan belum sepenuhnya tercapai dan memerlukan peningkatan untuk mencapai hasil yang diharapkan.
4. Nilai Capaian Kinerja 55% ke bawah : Kategori ini mencerminkan kinerja yang sangat kurang atau tidak baik. Ini menunjukkan bahwa target yang telah ditetapkan belum tercapai secara signifikan dan memerlukan perhatian serta perbaikan yang mendesak.

Klasifikasi ini memberikan gambaran tentang bagaimana kinerja suatu instansi dinilai dan diukur berdasarkan persentase capaian terhadap target yang telah ditetapkan.

Pencapaian Kinerja

LAKIP DPPKB 2023

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama sampai sini

IKU KABUPATEN	Tahun 2019		Tahun 2020		2021		2022		Tahun 2023	
	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
Terkendalinya Pertumbuhan penduduk (1)	0,95	0,77	0,97	0,84	0,95	0,77	1,50	1,50	1,3	1,33
Menurunkan Angka Kelahiran Pada PUS (2)			2,30	2,23	2,30	2,22	2,28	2,21	2,1	2,05
Pendewasaan Usia Perkawinan (3)			20,73	20,75	20,75	20,77	20,77	20,75	20,79	19,6

Sumber :

1. Laporan Capaian IKU BKKBN Tahun 2023
2. Parameter Kependudukan Jawa Barat Tahun 2023

Terlihat dari Laporan LAKIP pada DPPKB yang berjudul "Capaian Indikator Kinerja Utama sampai sini" dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DPPKB) tahun 2023. Tabel ini menyajikan data target dan capaian kinerja untuk beberapa indikator utama di tingkat kabupaten dari tahun 2019 hingga 2023. Data dalam tabel ini menggambarkan kinerja DPPKB dalam mengendalikan pertumbuhan penduduk, menurunkan angka kelahiran, dan meningkatkan usia perkawinan. Secara umum, meskipun terdapat fluktuasi dalam capaian tiap indikator, ada upaya yang konsisten untuk mendekati atau mencapai target yang telah ditetapkan. Sumber data berasal dari Laporan Capaian IKU BKKBN tahun 2023 dan Parameter Kependudukan Jawa Barat tahun 2023.

Pembahasan

Hasil wawancara bersama beberapa pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yaitu untuk penilaian pencapaian kerja itu akan di tetapkan 100% untuk laporan per bulan yang di ambil dari kehadiran online yaitu aplikasi PURE yang disediakan oleh pemerintahan yang bisa di akses untuk sekitaran kantor saja apabila tidak pada lokasi kantor tidak bisa absen pada aplikasi PURE ataupun aplikasi SIAP. Tetapi dari sudut pandang pegawai secara asli kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana ini masih tidak 100% akurat seperti yang ada pada laporan LAKIP, seperti banyaknya tugas, kegiatan, sosialisasi, evaluasi, pengumpulan data ini masih banyak kekurangan untuk memenuhi target pencapaian yang terlaksanakan dengan semestinya. Dengan kurang ketegasan dari Kepala Dinas dan juga tidak ada evaluasi terhadap kinerja kerja ini sangat mempengaruhi untuk pencapaian kerja dan target yang akan di majukan. Jadi sampai sekarang masih tidak ada kemajuan untuk kinerja kerja asli dengan yang di laporkan, mungkin dengan pengantian Kepala Dinas yang bagus itu akan dapat membantu mengubah kinerja kerja Kantor Dinas untuk kemajuan Kinerja Kerja dan target yang di tentukan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Faktor Beban Kerja :

- a. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti volume tugas, durasi kerja, dan kompleksitas pekerjaan memainkan peran penting dalam menentukan beban kerja.

- b. Beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu rendah maupun terlalu tinggi, berdampak negatif terhadap produktivitas dan efisiensi pegawai.

2. Kondisi Lingkungan Kerja :

- a. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, mampu mengurangi tekanan beban kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan yang kondusif dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik.

3. Dukungan Manajerial :

- a. Dukungan dari manajemen dalam bentuk supervisi, pelatihan, dan penghargaan dapat membantu pegawai mengatasi beban kerja dan meningkatkan kinerja.
- b. Manajemen yang responsif terhadap kebutuhan dan keluhan pegawai dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja.

4. Kemampuan dan Keterampilan Pegawai :

- a. Kemampuan dan keterampilan pegawai sangat mempengaruhi bagaimana mereka mengatasi beban kerja. Pegawai yang memiliki keterampilan yang memadai cenderung lebih mampu mengelola beban kerja dengan efektif.
- b. Pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala penting untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang kompleks.

Saran

1. Optimalisasi Beban Kerja :

- a. Manajemen perlu melakukan evaluasi rutin terhadap distribusi beban kerja untuk memastikan keseimbangan antara tugas dan kapasitas pegawai.
- b. Penyesuaian beban kerja sesuai dengan kompetensi dan kemampuan masing-masing pegawai dapat membantu mengurangi tekanan dan meningkatkan kinerja.

2. Peningkatan Lingkungan Kerja :

- a. Memastikan fasilitas kerja yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.
- b. Menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

3. Dukungan dan Penghargaan :

- a. Memberikan dukungan yang lebih dalam bentuk supervisi, mentoring, dan pelatihan kepada pegawai.
 - b. Mengimplementasikan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk memberikan motivasi tambahan kepada pegawai yang berprestasi.
4. Pengembangan Keterampilan :
- a. Menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang semakin kompleks.
 - b. Mendorong pegawai untuk mengikuti pelatihan dan seminar terkait dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Dengan mengimplementasikan saran-saran di atas, diharapkan DPPKB dapat mengelola beban kerja pegawai dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

DAFTAR REFERENSI

- Alfiah & Nawatmi, 2022; Kusumaningsih & Riauwanto, 2021; Norawati et al., 2021; Tannady et al., 2022; Tresnadi, 2022; Widodo2, 2022) Alfiah, D. P., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2109. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2111/1397>
- Kusumaningsih, D., & Riauwanto, S. (2021). Analisis Motivasi, Disiplin Dan Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 439–456. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.382>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut
- Tannady, H., Wahdiniawati, S. A., Jusman, I. A., & ... (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta *Jurnal ...*, 6(3), 6456–6465.
- Tresnadi, M. C. (2022). *Penerapan Metode Multipel Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP*. 10–35.

Widodo², M. R. S. dan S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>