

## ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEREJA KRISTEN INDONESIA (GKI) MALEO RAYA

Mutiara Victoria Beatrix<sup>1</sup>, Ninik Anggraini<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> victoriabeatrix07@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen00976@unpam.ac.id

### Abstract

*This research is titled 'Analysis of Workload on Employee Performance of Gereja Kristen Indonesia (GKI) Maleo Raya'. This research aims to analyse the workload towards the performance of each employee of GKI Maleo Raya. This research method uses descriptive qualitative method, which is a research method used to examine the condition of natural objects where the researcher is the key instrument. Data collection techniques used are observation, interview, focus group discussion (FGD), and documentation. Data processing analysis through data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing or verification. Where the aim is to know systematically about the focus of research which includes Workload and Employee Performance. The results showed that workload affects employee performance at GKI Maleo Raya. Excessive workload can cause a decrease in employee performance. In addition, this study also found that the lack of human resources is a factor why GKI Maleo Raya employees are assigned tasks that are not in accordance with their jobdesk. In this context, management needs to pay attention to factors that can reduce employee workload, such as assigning tasks that are in accordance with their abilities, experience, and efficient time management, in order to improve employee performance.*

*Keyword: Workload and Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini berjudul "Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gereja Kristen Indonesia (GKI) Maleo Raya". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja terhadap kinerja masing-masing karyawan GKI Maleo Raya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa Observasi, Wawancara, Focus Group Discussion (FGD), dan Dokumentasi. Analisis pengolahan data melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Dimana tujuannya adalah untuk mengetahui secara sistematis tentang fokus penelitian yang meliputi Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di GKI Maleo Raya. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kurangnya sumber daya manusia menjadi faktor mengapa karyawan GKI Maleo Raya dibebankan tugas yang tidak sesuai dengan jobdesk nya. Dalam konteks ini, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mengurangi beban kerja karyawan, seperti pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan pengaturan waktu yang efisien, agar meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dapat mengelola dan memperkerjakan karyawannya dengan baik.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi.

Perihal peningkatan kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian, salah satunya melalui motivasi guna untuk meminimalisir stres kerja. Motivasi menimbulkan semangat kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja di tempat kerja. Demikian pula dengan beban kerja. Beban kerja merupakan suatu penyelesaian kegiatan pada sebuah organisasi dengan waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang kurang dapat menyebabkan rasa bosan kerja sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan overload kerja yang akan menurunkan kualitas kerja bahkan menimbulkan stress kerja yang memengaruhi kemampuan kerja.

Penyelesaian beban kerja dilakukan dengan adanya kemampuan dari pegawai. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, akan berdampak buruk bagi karyawan dan organisasi.

Maka dari itu pada peningkatan kinerja diperlukan analisis beban beban kerja bagi karyawan, hal ini diperlukan agar karyawan mendapat beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi.

Berkaitan dengan beban kerja, Gereja Kristen Indonesia (GKI) Maleo Raya merupakan organisasi nirlaba yang bergerak di bidang keagamaan yang berperan sangat penting dalam melayani jemaat dan masyarakat sekitar. Sebagai organisasi yang memiliki visi dan misi yang jelas, Gereja Kristen Indonesia (GKI) Maleo Raya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasinya,

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, beban kerja yang dimiliki karyawan Gereja Kristen Indonesia (GKI) Maleo Raya mengalami

peningkatan yang berpengaruh pada kemampuan kerja karyawan, akibatnya kualitas kerja karyawan mengalami penurunan

Tabel 1. 1 Data Target

No	Indikator	Jumlah Karyawan	Target	2020		2021		2022	
				Realisasi	Kriteria	Realisasi	Kriteria	Realisasi	Kriteria
1	Kualitas kerja	16	100%	86%	Baik	80%	Baik	79%	Cukup
2	Kuantitas Kerja	16	100%	86%	Baik	82%	Baik	80%	Baik
3	Tanggung Jawab	16	100%	84%	Baik	80%	Baik	80%	Baik
4	Kerjasama	16	100%	84%	Baik	79%	Cukup	77%	Cukup
5	Inisiatif	16	100%	84%	Baik	82%	Baik	81%	Baik

Sumber: GKI Maleo Raya Tahun 2020-2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2020 cenderung tidak mencapai target yang ditetapkan, target yang ditetapkan adalah 100% dan yang terealisasi adalah 84% sampai 86% dengan kriteria baik. Pada tahun 2021 tidak mencapai target yang ditetapkan, target yang ditetapkan adalah 100% dan yang terealisasi adalah 79% sampai 82% dengan rata-rata kriteria baik. Lalu pada tahun 2022 tidak mencapai target yang ditetapkan, target yang ditetapkan adalah 100% dan yang terealisasi adalah 77% sampai 81% dengan rata-rata kriteria baik. Kondisi terkait data tersebut menggambarkan bahwa GKI Maleo Raya harus membenahi strategi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Data Pra Survey Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan GKI Maleo Raya

No	Pernyataan	Jawaban					Karyawan	skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya mengerjakan pekerjaan diluar Jobdesc	8	3	1	1	3	16	3,73
2	Saya merasa terhidang karena pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak	9	3	1	2	1	16	4,06
3	Tugas yang dibebankan terdapat situasi mendadak dengan jangka waktu yang singkat	6	1	1	3	5	16	3,00
4	Saya masih menyelesaikan pekerjaan lebih jam istirahat	8	2	1	4	1	16	3,75
5	S beberapa sering anda merasa tidak sanggup menuntaskan permintaan pekerjaan dari beh agar orang yang berurusan kerja dengan anda?	7	0	5	2	2	16	3,31
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	2	0	3	6	16	2,81
7	Saya melaksakan pekerjaan dengan dedikasi tinggi	5	0	0	3	8	16	2,44
8	Saya berwala loyal kepada instansi dan pada kesempatan apabila	6	0	0	2	8	16	2,63
9	Saya dapat memuntakhir kesalahan saat bekerja	16	0	0	0	0	16	5,00
10	Saya masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	10	4	1	1	0	16	4,44

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil pra survey beban kerja terhadap kinerja karyawan masih terbilang rendah. Karena karyawan mengerjakan pekerjaan diluar jobdesc, karyawan merasa tertekan karena pekerjaan yang di

bebakan terlalu banyak, tugas yang diberikan sering mendadak dengan jangka waktu yang singkat, karyawan masih bekerja disaat jam istirahat dan karyawan sering meminta bantuan rekan lain karena tidak sanggup menyelesaikan sendiri. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan utamanya tepat waktu, karyawan melakukan dedikasi kepada pekerjaannya dan berusaha loyal kepada organisasi daripada kepentingan pribadi. Karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Karyawan tidak pulang pada waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Ketersediaan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio-rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk menyelesaikan suatu kegiatan. Jumlah SDM sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan, ketidak tepatan dalam penyediaan SDM dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan.

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagainusaha untuk meraih

keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai sebuah rangkaian kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai baik target individu maupun organisasi. Definisi MSDM juga melibatkan konsep kebijakan yang terstruktur, yang mencakup serangkaian tindakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Aspek-aspek yang cakup dalam MSDM mencakup posisi, proses rekrutmen, seleksi, kompensasi, hingga penilaian kinerja tenaga kerja. Dalam pandangan Hasibuan, MSDM diartikan sebagai bidang kajian yang mempelajari ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, dengan tujuan agar dapat membantu efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Machfudz, 2022)

Menurut Mangkunegara (2019:9) “Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengitegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi”

Menurut Hasibuan (2019:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efisien dan efektif untuk terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat”

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) “Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga pekerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif dan dapat digunakan secara maksimal bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat”

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2018:11) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

supaya efisien dan efektif untuk terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat”

Beban kerja adalah salah satu aspek yang dapat menyebabkan tekanan pada individu akibat jumlah pekerjaan yang berlebihan. Situasi ini menekankan perlunya perhatian ekstra dari pimpinan dalam menyelesaikan tugas. Namun, efek akhir dari setiap tugas masih sangat bergantung pada pengalaman masing-masing individu dalam menghadapi beban kerja. Sebaliknya, tingkat stres yang sedang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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. Sedangkan menurut Krisdianto et al., (2023) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

Pengukuran beban kerja adalah teknik yang diciptakan untuk menetapkan waktu bagi seorang pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pengukuran ini berguna untuk, mengetahui prosedur kerja yang lebih efisien, menetapkan waktu, serta mengetahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan peralatan -peralatan kerja yang diperlukan, demi menyempurnakan organisasi.

Menurut Anisa dan Prastawa (2019) Pengukuran beban kerja dilakukan untuk mengumpulkan informasi tentang seberapa efektif dan efisien suatu pekerjaan berdasarkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, pengukuran ini juga bertujuan untuk mendapatkan data mengenai jumlah jam kerja dan jumlah orang yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana Perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja karyawan.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa

kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan

### 3. METODE PENELITIAN

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik triangulasi dengan metode. Penggunaan berbagai metode untuk meneliti suatu hal, seperti metode wawancara dan metode observasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara yang ditunjukkan dengan metode observasi dan survei saat wawancara dilakukan. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara bebas dan wawancara terstruktur. Atau, peneliti menggunakan wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga bisa menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Melalui berbagai perspektif atau pandangan diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran Uji kredibilitas

#### a. *Focus Group Discussion* (FGD)

Metode pengumpulan data melalui Focus Group Discussion (FGD) adalah teknik yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai pandangan, pengalaman, dan sikap peserta terkait isu tertentu. Menurut asal usul katanya FGD merupakan akronim dalam bahasa Inggris yang kepanjangannya adalah Focus Group Discussion. Jika diterjemahkan secara bebas ke dalam bahasa Indonesia berarti: Diskusi Kelompok Terarah. Diskusi Kelompok Terarah, merupakan suatu proses pengumpulan informasi mengenai suatu masalah tertentu yang sangat spesifik.

FGD adalah diskusi terfokus dari suatu group untuk membahas suatu masalah tertentu,

dalam suasana informal dan santai. Jumlah pesertanya bervariasi antara 8-12 orang, dilaksanakan dengan panduan seorang moderator Metode FGD memiliki karakteristik utama yaitu menggunakan data interaksi yang dihasilkan dari diskusi diantara para partisipannya. Kekuatan utama metode FGD terbukti dapat memberikan data yang lebih mendalam, lebih informatif, dan lebih bernilai dibanding metode lainnya (Yati Afiyanti, 2019).

Tujuan umum dari Focus Group Discussion (FGD) adalah untuk menyatukan persepsi mengenai isu, topik, atau minat tertentu dalam dunia kerja, dengan harapan dapat mencapai kesepakatan dan pemahaman baru terkait isu yang dibahas.

Dalam wawancara karyawan, FGD digunakan untuk menilai tingkat kreativitas dan kemampuan berpikir dari kandidat. Apabila sudah memasuki dunia kerja, para kandidat akan menghadapi berbagai permasalahan. Untuk itu, FGD mampu menjadi wadah untuk menguji kemampuan peserta dalam menghadapi masalah, dengan harapan pihak perusahaan dapat memperoleh gambaran komprehensif mengenai potensi yang dimiliki oleh pelamar

#### b. Tahapan dalam *Focus Group Discussion* (FGD)

##### 1) Memilih Moderator

Langkah pertama dalam *Focus Group Discussion* adalah pemilihan moderator. Dalam hal ini, perlu diketahui bagaimana peran moderator dalam kegiatan diskusi. Seorang moderator memiliki tanggung jawab untuk mengelola diskusi sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai

##### 2) Menyiapkan Tim

Setelah itu, tim perlu dibentuk untuk memperlancar proses diskusi. Jumlah anggota tim bisa disesuaikan dengan kebutuhan. Dalam hal ini, diperlukan adanya pendistribusian tugas atau peranan peserta diskusi. Setelah tim terbentuk, langkah selanjutnya adalah menentukan tanggal dan lokasi untuk pelaksanaan FGD

3) Mengenalkan Topik dan Mengajukan Pertanyaan

Tahap berikutnya melibatkan pembagian peserta menjadi kelompok-kelompok kecil. Jumlah anggota dalam satu kelompok dapat disesuaikan, untuk diskusi mini bisa diisi 4-5 orang, sementara diskusi yang lebih besar dapat berisikan 8-12 orang. Setelah pembagian kelompok, moderator memperkenalkan topik, menjelaskan aturan, dan membagi waktu. Pertanyaan yang diajukan sebaiknya bersifat terbuka untuk mendorong partisipasi dan pandangan dari anggota kelompok

4) Merangkum Isi Diskusi

Tim yang bertugas sebagai notulen harus dengan cermat mencatat semua poin penting dan tanggapan dari peserta selama diskusi. Penggunaan teknik rekam juga dapat menjadi alat efektif untuk memastikan informasi yang lengkap

5) Menganalisis Data

Setelah diskusi berakhir, tim yang bertugas untuk menganalisis data akan mengevaluasi catatan yang telah dibuat. Analisis mencakup evaluasi pendapat dari setiap peserta, cara mereka mempertahankan pandangan, pola diskusi yang terjadi, dan kesimpulan umum. Analisis ini penting guna mencapai tujuan FGD, yakni menghasilkan informasi yang mendalam dan komprehensif

6) Mengambil Keputusan

Langkah terakhir dalam FGD adalah mengambil keputusan berdasarkan hasil analisis. Keputusan ini dapat mencerminkan pandangan umum terkait topik yang dibahas. Jika FGD dilakukan sebagai bagian dari proses seleksi, keputusan tersebut dapat berupa penentuan peserta yang memenuhi kriteria dan layak melanjutkan ke tahap berikutnya

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengambil kesimpulan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada GKI Maleo Raya sudah cukup baik karena karyawan sudah paham dengan jobdesc yang dikerjakan dan apabila

mendapat kesulitan akan bertanya kepada sesama tim untuk membantu.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengambil kesimpulan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan pada GKI Maleo Raya sudah cukup baik karena karyawan sudah paham dengan jobdesc yang dikerjakan dan apabila mendapat kesulitan akan bertanya kepada sesama tim untuk saling berdiskusi dan saling membantu.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengambil kesimpulan bahwa karyawan pada GKI Maleo Raya menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan membuat *to do list* apa yang harus diprioritaskan agar mengurangi deadline yang menumpuk.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengambil kesimpulan bahwa karyawan pada GKI Maleo Raya selalu bertanggung jawab menyelesaikan tugas yang diberikan dan menyelesaikannya dengan baik. Karyawan pada GKI Maleo Raya selalu menyelesaikan tugas dengan sepenuh hati dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengambil kesimpulan bahwa karyawan di GKI Maleo Raya selalu memprioritaskan tugas rutin dibanding tugas non rutin. Karyawan di GKI Maleo Raya juga memprioritaskan tugas agar selesai sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengambil kesimpulan bahwa karyawan di GKI Maleo Raya mengerjakan tugas revisi dengan berdiskusi kembali apakah tugasnya sudah sesuai atau belum. Apabila tugas yang direvisi secara mendadak dan mendekati tenggat waktu yang sudah disepakati di awal maka karyawan akan sesegera mungkin untuk menyelesaikannya. Untuk lingkungan kerjanya, peneliti mengambil kesimpulan bahwa karyawan GKI Maleo Raya cukup merasa nyaman saat ini.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengambil kesimpulan bahwa karyawan di GKI Maleo Raya selalu datang tepat pada waktu yang sudah ditentukan untuk meminimalisir tugas yang menumpuk dan dengan datang tepat waktu akan menjadi sebuah kebiasaan bagi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengambil kesimpulan bahwa karyawan di GKI Maleo Raya selalu berdiskusi untuk mengerjakan

ugas yang diberikan. Karyawan GKI Maleo Raya selalu berbagi tugas untuk dapat menyelesaikannya tepat waktu dan setelah selesai karyawan mengecek kembali tugas untuk meminimalisir kesalahan

Hasil penelitian Focus Group Discussion (FGD) mengenai Beban Kerja dan Kinerja Karyawan GKI Maleo Raya dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9  
 Hasil Penelitian FGD

NO	Pertanyaan	Jawaban	FGD
1	Apakah beban kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan mempengaruhi kualitas kerja karyawan?	Menurut saya sih tidak ya, selama pekerjaan itu dapat di manage dengan baik. Dipisahkan antara rutinitas dan juga kegiatan Non Rutinitas supaya pada saat ada jam-jam kosong kita bisa isi dengan rutinitas tadi. Ya tinggal pengaturan manajemen waktunya aja sih kalau dari saya.	Manajemen waktu yang efektif memungkinkan pemisahan kegiatan rutin dan non rutin yang berhasil, sehingga memungkinkan individu memanfaatkan waktu luang mereka secara produktif. Intinya adalah bahwa dengan pengaturan yang tepat, seseorang dapat menyeimbangkan berbagai tugas secara efisien.
2	Apakah pekerjaan sudah sesuai dengan jobdesc anda? Bisa diceritakan bagaimana tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan?	Untuk jobdesc saat ini sebetulnya secara tertulis berbeda dengan apa yang kita kerjakan, misalnya saya nih staff multimedia, tapi saya juga megang sound, terus saya juga kadang bantu yang lain, bantu coster. Ya intinya saling bantu aja kalau ada jam kosong. Tapi balik lagi itu sangat mempengaruhi ke kinerja.	Jobdesc saat ini tidak secara akurat mencerminkan tanggung jawab sebenarnya yang dijalankan, karena sering sekali karyawan mengambil peran ganda dan saling membantu di waktu luang, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.
3	Bagaimana anda memprioritaskan tugas-tugas anda agar pekerjaan anda tepat waktu?	Membuat list pekerjaan utama apa saja setelah kita selesai mengerjakan pekerjaan utama, baru menyelesaikan pekerjaan tugas-tugas yang ada.	Pentingnya membuat daftar tugas utama yang harus diselesaikan setelah menyelesaikan pekerjaan utama, diikuti dengan menangani tugas-tugas tambahan. Tujuannya adalah, untuk menentukan skala prioritas pekerjaan agar lebih terorganisasi.

4	Bagaimana anda memastikan bahwa anda cukup menyelesaikan tugas-tugas?	Ya, balik lagi kita ke to do list, kita melakukan cek secara berkala mana yang sedang dikerjakan mana yang sudah selesai dikerjakan. Itu saja yang kita prioritaskan, yang rutin. Kalau yang non rutin bisa kita pending minggu depan atau ke hari berikutnya, yang penting kerjaan utama tidak terganggu.	Menekankan pentingnya meninjau dan memprioritaskan tugas-tugas pada daftar tugas secara berkala serta memastikan bahwa pekerjaan penting diselesaikan sementara tugas yang tidak mendesak dapat ditunda. Cara ini membantu agar mempertahankan fokus pada tanggung jawab utama tanpa gangguan.
5	Boleh diceritakan bagaimana anda mengelola serta memprioritaskan pekerjaan utama dengan pekerjaan non-rutin agar tetap teratur dalam penyelesaiannya?	Yang pertama tentu saja kita buat to do list memisalkan antara rutin dan non rutin, kemudian kita buat target listuung, yang rutin selesai berapa hari dan yang non rutin berapa hari. Tapi, tetap yang utama yang rutin	Pentingnya membuat daftar tugas yang membedakan antara tugas rutin dan non rutin, sekaligus memprioritaskan penyelesaian tugas rutin dalam jangka waktu tertentu. Cara ini membantu dalam proses manajemen waktu dan pengorganisasian tugas yang efektif.
6	Ceritakan tentang lingkungan kerja anda dan bagaimana anda bekerja ketika mendapat revisi mendadak?	Lingkungan kerja cukup mendukung saat ini, terkait revisi sebisa mungkin dikerjakan selama jam kerja dengan berkoordinasi dengan tim yang bersangkutan sebelumnya.	Lingkungan kerja saat ini kondusif, untuk revisi dapat diselesaikan selama jam kerja berlangsung, sambil berkoordinasi dengan tim.
7	Bagaimana anda dapat memastikan untuk datang ke kantor tepat waktu?	• Saya mengatur alarm pada ponsel saya untuk mengingatkan saya sebelum berangkat ke kantor. Dan berkat alarm ini membantu saya untuk tidak lupa dan datang tepat waktu. Saya selalu datang tepat waktu, sebagai contoh untuk rekan-rekan kerja yang lain.	• Menyetel alarm di ponsel guna sebagai pengingat yang efektif bagi sebagian karyawan agar dapat tiba dikantor tepat waktu. Salah seorang karyawan tersebut selalu datang tepat waktu untuk memberikan contoh positif bagi rekan kerja guna pentingnya ketepatan waktu dalam lingkungan profesional.
8	Bagaimana anda melakukan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim bagian lain?	• Ya, tentu saja butuh komunikasi antara dengan tim lain dan rasa saling percaya. Karena kan tanpa komunikasi dan rasa saling percaya ya akan repot jadi curiga-curigaan kan, kita bangun komunikasi sih "eh ini mana yang kurang, ini mana yang ditambahin?" kayak gitu. • Dengan cara berkomunikasi dengan baik ke tim bagian yang bersangkutan.	• Pentingnya komunikasi yang efektif dan rasa saling percaya diantara anggota tim untuk mencegah kesalahpahaman dan mendorong Kerjasama antar tim yang baik. • Komunikasi yang efektif dengan tim terkait serta membina Kerjasama tim sangat penting, demi tercapainya suatu tujuan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa :

- a. Berdasarkan hasil penelitian Beban kerja karyawan GKI Maleo Raya mempengaruhi kinerja karyawannya, karena keterbatasan sumber daya manusia. Namun, karyawan sudah cukup paham dengan jobdesc yang ada serta karyawan juga sudah baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- b. Karyawan juga cermat dan tanggap dalam membuat *to do list* agar memudahkan dalam menangani tugas utama dengan tugas tambahan, dengan menentukan skala prioritas agar pekerjaan lebih terorganisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armansyah Putra, R. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Budi Anugrah Bersama. *Jurnal Bisnis & Pembangunan*, Vol. 10, No. 1, Januari-Juni., 1.
- [2] Burhannudin, M. Z. (Juni 2019). Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Di Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 8, No. 2., 2.
- [3] Dasar Iman Gea, D. L. (2024). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor di kantor Sinode Gereja Angowuloa Masehi Indonesia Nias (AMIN). *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen 2024*, Vol. 1, Issue 1., 30-43.
- [4] Giri Dwinanda, R. A. (2023). Pengaruh Komperensi Disiplin kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Islam Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palooop* 9 (1). 61-71.
- [5] Lestary, L. (Agustus 2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dirgantara Indonesia (Persero) Di Kota Bandung. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, ISSN 2460-8211, Vol. 3, No. 2.
- [6] Ni Wayan Indah Safitri Rahayuni, I. N. (2022.). Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS* 3 (5), 213-226.
- [7] Nina, R. d. (2019). Pengaruh efektivitas kerja dan komitmen organisai terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Departemen Inventory Control. Palembang: Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- [8] Shofiyana, S. d. (agustus 2020). Pengaruh Rfektivitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Banggae Timur. *Jurnal ilmu manajemen vol. 4, no. 2*, 22.
- [9] siti, m. (2016). efektivitas kinerja pegawai dalam pelayanan masyarakat untuk pembuatan E-KTP pada kantor kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah BONGAYA*, 10-13.
- [10] Susan, E. (2 agustus 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 9. P-ISSN: 2407-8107, E-ISSN: 2538, 954-957.
- [11] usanto, N. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Program Manajemen Bisnis, Program Studi manajemen, Fakultas ekonomi, Universitas Kristen Petra. *AGORA* Vol. 7, No. 1.
- [12] Welinus Halawa Welinus Halawa Universitas Medan Area, 2. (2019). Pengaruh keterampilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan. Universitas Medan Area,, 112-115.
- [13] Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFEINSURANCE, Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, Vol. 5, No. 1, Maret, 12.
- [14] Amirudin, Rissa Hanny, Ninik Anggraini. (2020). Pengaruh Lingkungan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa.
- [15] Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [16] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif . R&D Alfabeta.
- [17] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif . Bandung: CV. Alfabeta.
- [18] Wijaya, H. d. (2019). Analisis Data Kualitatif. Dalam analisis data kualitatif (hal. 45-64).
- [19] Jeni Andriani, Lili Sularmi, Ninik Anggraini. (2021). Pengaruuh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang
- [20] Isnaini Amirotu N. (2023,17 November). Pengertian, Tujuan Focus Group Discussion (FGD) dan Tahapannya. Diakses pada 07 Oktober 2024, dari <https://telkomuniversity.ac.id/pengertian-tujuan-focus-group-discussion-fgd-dan-tahapannya/> Achyanadia, S. (2016). Peran teknologi pendidikan dalam meningkatkan kualitas SDM. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 5(1).