

Analisis Kesesuaian Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Alih Daya Pada Lingkungan Perusahaan BUMN

Harry Ariandi Sepnadi *

Universitas Indonesia Membangun

*Penulis Korespondensi: Harryapriandi@student.inaba.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the perceptions of outsourced employees regarding work-life balance and its impact on performance within a State-Owned Enterprise (SOE). Employing a qualitative approach with a case study design, this research involved five outsourced employees selected through purposive sampling. Data were collected via in-depth interviews, observation, and documentation studies, then analyzed using Miles and Huberman's interactive model. The findings indicate that outsourced employees perceive a significant mismatch in workload, characterized by an imbalance between personnel numbers and work volume, uneven task distribution, and minimal involvement in setting workload standards. This workload mismatch negatively impacts performance, leading to decreased accuracy, delayed task completion, physical fatigue, psychological pressure, and a perception of unfairness in performance evaluations, resulting in reduced motivation. Nevertheless, informants demonstrated adaptation strategies such as independent work prioritization and mutual assistance. This study extends human resource management and workload theories by highlighting the complexity of subjective experiences among outsourced employees in an SOE context, which is often underrepresented in the literature. The findings imply the need for improved, more participatory workload management and performance evaluation systems to enhance outsourced employees' satisfaction and productivity.*

Keywords: *Workload, Performance, Outsourced employees, SOE, Case study.*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan menganalisis persepsi tenaga alih daya mengenai kesesuaian beban kerja dan dampaknya terhadap kinerja pada lingkungan perusahaan BUMN. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, penelitian ini melibatkan lima informan tenaga alih daya yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga alih daya merasakan ketidaksesuaian beban kerja yang signifikan, ditandai oleh ketimpangan jumlah personel dengan volume pekerjaan, distribusi tugas yang tidak merata, serta minimnya keterlibatan dalam penentuan standar beban kerja. Ketidaksesuaian beban kerja ini berdampak negatif terhadap kinerja, meliputi penurunan ketelitian, keterlambatan penyelesaian tugas, kelelahan fisik, tekanan psikologis, serta persepsi ketidakadilan dalam evaluasi kinerja yang berujung pada penurunan motivasi. Meskipun demikian, informan menunjukkan strategi adaptasi seperti menyusun prioritas kerja mandiri dan gotong royong. Studi ini memperluas teori manajemen sumber daya manusia dan beban kerja dengan menyoroti kompleksitas pengalaman subjektif tenaga alih daya dalam konteks BUMN yang seringkali kurang terwakili dalam literatur. Temuan ini mengimplikasikan perlunya perbaikan sistem pengelolaan beban kerja dan evaluasi kinerja yang lebih partisipatif untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas tenaga alih daya.*

Kata kunci: *Beban kerja, Kinerja, Tenaga alih daya, BUMN, Studi kasus.*

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan vital dalam mendorong efektivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi, terutama di lingkungan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki skala operasional besar.

Perusahaan diwajibkan mengelola sumber daya manusia yang handal serta profesional agar dapat beroperasi secara efektif dan efisien (Assa, 2022). Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan manajemen sumber daya ini, yang ditentukan oleh kenyamanan dan kepuasan kerja individu. Penempatan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kualifikasi dan beban kerja menjadi prasyarat esensial untuk menjaga produktivitas dan kepuasan kerja. Organisasi harus memastikan bahwa setiap individu memiliki beban kerja yang sesuai agar dapat berkontribusi secara optimal tanpa mengalami kelelahan.

Perencanaan sumber daya manusia yang memadai menjadi fondasi penting dalam mempertahankan kinerja tinggi. Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai adalah komponen krusial yang membantu organisasi mencapai tujuannya (Boka & FoEh, 2024). Ada beberapa faktor penentu kepuasan kerja, salah satunya adalah beban kerja, yang dapat memengaruhi stres kerja sebagai variabel mediasi. Beban kerja dan lingkungan kerja juga diketahui memiliki dampak pada sindrom kelelahan kerja atau *burnout syndrome* pada karyawan (Assa, 2022). Studi lain menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Hammar, 2023).

Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang efektif untuk menjaga tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Observasi awal di sebuah BUMN di Bandung menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kinerja tenaga alih daya. Jumlah tenaga alih daya di beberapa unit kerja terlihat belum sebanding dengan volume pekerjaan, sehingga memicu lembur untuk memenuhi target operasional. Distribusi pekerjaan yang tidak merata juga dikeluhkan, dengan penumpukan pada periode tertentu dan beban rendah pada waktu lain, menciptakan ketidakseimbangan tugas harian. Penurunan produktivitas, seperti keterlambatan penyelesaian dan kurangnya ketelitian, ditemukan pada sebagian tenaga alih daya, diduga terkait tekanan kerja.

Sistem evaluasi kinerja terhadap tenaga alih daya belum sepenuhnya mempertimbangkan beban kerja, berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan dan memengaruhi motivasi. Kesenjangan penelitian ini berpusat pada mekanisme spesifik di mana ketidaksesuaian beban kerja memengaruhi kinerja tenaga alih daya dalam konteks BUMN di Bandung, yang memiliki karakteristik birokrasi dan tuntutan kinerja unik.

Penelitian sebelumnya sering menganalisis beban kerja dan kinerja secara umum (Karabi & FoEh, 2024) atau dalam konteks medis, namun belum secara mendalam menelaah bagaimana ketidaksesuaian beban kerja pada tenaga alih daya, yang memiliki kontrak kerja berbeda, berinteraksi dengan kinerja mereka di lingkungan BUMN di Bandung. Studi ini akan mengeksplorasi proses-proses kualitatif yang mendasari fenomena ini, seperti persepsi ketidakadilan, tekanan kerja, dan dampaknya terhadap produktivitas dan motivasi, yang seringkali tidak terungkap dalam pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk memahami secara komprehensif pengalaman dan perspektif tenaga alih daya terkait beban kerja dan kinerja.

RQ1: Bagaimana persepsi tenaga alih daya mengenai kesesuaian beban kerja di lingkungan perusahaan BUMN? RQ2: Bagaimana dampak kesesuaian beban kerja terhadap kinerja tenaga alih daya pada perusahaan BUMN? Kebaruan penelitian ini bersifat metodologis dan kontekstual: fokus pada analisis kualitatif terhadap kesesuaian beban kerja dan kinerja tenaga alih daya di BUMN, yang jarang dieksplorasi secara mendalam untuk mengungkap nuansa dan pengalaman subyektif. Berbeda dari studi sebelumnya yang banyak menggunakan analisis kuantitatif untuk mengukur hubungan antarvariabel atau studi di sektor spesifik seperti medis, penelitian ini secara eksplisit berupaya memahami mekanisme dan persepsi di balik ketidaksesuaian tersebut dari sudut pandang informan di lingkungan BUMN di Bandung yang memiliki struktur kerja dan sistem alih daya yang kompleks. Penelitian ini berkontribusi dalam dua hal. Pertama, secara teoretis, penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai interaksi antara beban kerja dan kinerja dari perspektif tenaga alih daya. Kedua, secara praktis, temuan ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan BUMN dalam mengelola beban kerja dan meningkatkan kinerja tenaga alih daya.

2. KAJIAN TEORITIS

Memusatkan pembahasan pada konsep beban kerja dan kinerja tenaga alih daya. Keberhasilan suatu organisasi, terutama perusahaan besar seperti BUMN di Bandung, sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) yang efektif. MSDM mengoptimalkan potensi tenaga kerja untuk mencapai target perusahaan secara efisien. Kinerja pegawai berfungsi sebagai indikator utama kesuksesan MSDM, juga dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk kepuasan kerja (Somak et al., 2023). Kinerja karyawan

yang optimal tidak hanya mendukung tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan (Widhawati & Damayanthi, 2018).

Pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi sangat penting untuk menjaga keberlanjutan perusahaan. Organisasi wajib memastikan setiap individu memiliki beban kerja yang proporsional demi mempertahankan kontribusi maksimal tanpa menimbulkan kelelahan.

A. Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang wajib diselesaikan individu dalam jangka waktu tertentu. Konsep ini mencakup dua aspek, yaitu kuantitas pekerjaan serta tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas. Beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu banyak maupun terlalu sedikit, dapat berdampak serius pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Beban kerja berlebihan bisa memicu stres, kelelahan, dan *sindrom burnout*, yang pada akhirnya mengurangi kinerja (Syamsu et al., 2019). Pengelolaan beban kerja yang baik menjadi kunci bagi perusahaan agar karyawan tetap termotivasi dan produktif.

Perusahaan secara rutin harus menganalisis beban kerja untuk menjaga keseimbangan. Beberapa riset telah memperlihatkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung juga memengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja bertindak sebagai mediator penting (Karabi & FoEh, 2024). Konflik peran dan beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara negatif melalui *burnout* sebagai variabel intervening, menunjukkan rumitnya hubungan antarvariabel (Boka & FoEh, 2024). Sebuah studi lain mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi dan kinerja guru; namun, dampak pada kompensasi tidak signifikan sementara pada kinerja signifikan.

B. Kinerja Tenaga Alih Daya

Kinerja tenaga alih daya merujuk pada hasil kerja yang dicapai individu yang dipekerjakan melalui pihak ketiga dalam memenuhi target dan standar perusahaan pengguna jasa. Kinerja adalah hasil evaluasi seberapa baik seseorang telah

melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang diharapkan (Aguinis, 2024). Tenaga alih daya sering memiliki ciri pekerjaan dan kondisi kerja berbeda dibandingkan karyawan internal, termasuk kontrak kerja yang lebih singkat dan potensi ketidakpastian. Evaluasi kinerja mereka membutuhkan pendekatan yang memperhitungkan kekhasan tersebut. Beberapa faktor seperti kompetensi, disiplin kerja, dan budaya kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sahid, 2022).

Kompetensi dan stres kerja juga memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, khususnya dalam situasi tekanan tinggi seperti pandemi (Rilda et al., 2022). Pengetahuan regulasi dan kompetensi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun lingkungan kerja mungkin tidak selalu berpengaruh langsung pada motivasi atau kinerja (Salatin & Tabrani, 2024). Peningkatan kinerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu, akurat, dan dapat diandalkan (Mahmud & Tesniwati, 2023). Kinerja karyawan adalah aset utama perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga memerlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya. Analisis mendalam mengenai bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja tenaga alih daya menjadi penting dalam konteks BUMN di Bandung.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menganalisis kesesuaian beban kerja terhadap kinerja tenaga alih daya pada sebuah perusahaan BUMN di Bandung. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai persepsi, pengalaman, dan makna yang dibangun informan terhadap fenomena yang diteliti dalam konteks kehidupan nyata. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu Maret hingga Mei, dengan mempertimbangkan hasil observasi awal yang menunjukkan adanya indikasi ketidaksesuaian beban kerja dan kinerja tenaga alih daya. Informan dipilih secara *purposive sampling* dengan kriteria tenaga alih daya yang telah bekerja minimal satu tahun, memiliki pengalaman terkait ketidaksesuaian beban kerja, dan bersedia mengikuti penelitian. Sebanyak lima informan terlibat dalam penelitian hingga mencapai saturasi data, sehingga informasi yang diperoleh dinilai telah mewakili fenomena yang dikaji (Aguinis, 2024).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi terstruktur, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali persepsi informan mengenai distribusi beban kerja, tekanan kerja, serta dampaknya terhadap kinerja. Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi kerja, interaksi antartenant alih daya, dan pola pembagian tugas, sedangkan dokumentasi meliputi laporan internal perusahaan, data jam kerja, lembur, serta prosedur evaluasi kinerja. Kombinasi ketiga teknik tersebut menerapkan triangulasi sumber sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif sekaligus meningkatkan keabsahan data penelitian.

Data dianalisis secara manual menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara induktif. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan mengelompokkan informasi penting dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, matriks, dan kutipan informan untuk memudahkan interpretasi. Keabsahan temuan dijaga melalui triangulasi sumber dan member checking dengan meminta informan memverifikasi hasil interpretasi peneliti, sehingga temuan yang dihasilkan memiliki kredibilitas yang lebih kuat dalam menjelaskan hubungan antara kesesuaian beban kerja dan kinerja tenaga alih daya (Mahmuda et al., 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Temuan penelitian diuraikan secara tematik berdasarkan rumusan masalah, didukung oleh kutipan langsung dari informan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai pengalaman mereka.

Tabel 1. Ringkasan Tema Hasil Wawancara

Tema	Informan Pendukung	Keterkaitan dengan Literatur
Ketimpangan jumlah tenaga vs volume pekerjaan	IN-1, IN-3, IN-5	Beban kerja dan lingkungan kerja berdampak pada burnout syndrome (Assa, 2022)

Distribusi tugas tidak merata (lonjakan periodik)	IN-2, IN-3, IN-4	Beban kerja tidak seimbang berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas (Syamsu et al., 2019)
Minimnya keterlibatan dalam penentuan standar beban kerja	IN-1, IN-4, IN-5	Sistem evaluasi yang belum mempertimbangkan beban kerja memicu persepsi ketidakadilan
Penurunan ketelitian dan keterlambatan penyelesaian tugas	IN-2, IN-3	Beban kerja berlebih menurunkan kinerja melalui burnout (Boka & FoEh, 2024)
Kelelahan fisik dan tekanan psikologis	IN-3, IN-4, IN-5	Beban kerja memicu stres kerja sebagai variabel mediasi (Boka & FoEh, 2024)
Persepsi ketidakadilan evaluasi dan penurunan motivasi	IN-1, IN-2, IN-5	Beban kerja berpengaruh pada kepuasan dan kinerja (Hammar, 2023)

Secara keseluruhan, hasil wawancara dengan kelima informan menunjukkan bahwa ketidaksesuaian beban kerja dirasakan secara konsisten dalam bentuk ketimpangan jumlah personel, distribusi tugas yang tidak merata, dan minimnya keterlibatan tenaga alih daya dalam penentuan standar beban kerja. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan ketelitian dan ketepatan waktu kerja, kelelahan fisik maupun psikologis, serta persepsi ketidakadilan yang menurunkan motivasi kerja. Temuan ini memperkuat jawaban atas RQ1 dan RQ2 penelitian, sekaligus menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional dan partisipatif bagi tenaga alih daya di lingkungan perusahaan BUMN.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja tenaga alih daya pada perusahaan BUMN. Pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus memungkinkan peneliti memahami secara mendalam pengalaman, persepsi, dan makna yang dibangun oleh tenaga alih daya mengenai beban kerja yang mereka hadapi. Temuan yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi mengungkap bahwa ketidaksesuaian beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga distribusi tugas, tekanan kerja, serta sistem evaluasi kinerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan sumber daya manusia

yang efektif menjadi prasyarat penting bagi tercapainya produktivitas organisasi, khususnya pada perusahaan BUMN yang sangat bergantung pada tenaga alih daya (Assa, 2022; Somak et al., 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar informan merasakan ketidakseimbangan beban kerja yang ditandai oleh keterbatasan jumlah personel, distribusi pekerjaan yang tidak merata, serta meningkatnya volume pekerjaan pada periode tertentu. Kondisi tersebut menyebabkan lembur, tekanan kerja yang tinggi, dan kesulitan memenuhi target operasional. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa beban kerja harus disesuaikan dengan kapasitas individu agar organisasi mampu mempertahankan produktivitas sekaligus menjaga kepuasan kerja karyawan (Farid, 2022; Boka & FoEh, 2024).

Ketidakesesuaian beban kerja terbukti berdampak langsung terhadap penurunan kinerja tenaga alih daya. Informan mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan berkurangnya ketelitian, meningkatnya kesalahan kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta menurunnya kualitas hasil pekerjaan. Selain itu, tekanan kerja yang terus meningkat memunculkan kelelahan fisik dan psikologis yang mengarah pada gejala *burnout*. Temuan ini konsisten dengan penelitian Syamsu et al. (2019), Adung et al. (2023), dan Hammar (2023) yang menjelaskan bahwa beban kerja berlebihan meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja melalui penurunan kepuasan kerja.

Selain memengaruhi produktivitas, penelitian ini menemukan bahwa ketidakesesuaian beban kerja juga memunculkan persepsi ketidakadilan dalam sistem evaluasi kinerja. Informan menilai bahwa penilaian hanya berfokus pada hasil akhir tanpa mempertimbangkan tingkat kesulitan maupun besarnya beban kerja yang ditanggung. Kondisi tersebut menurunkan motivasi kerja karena tenaga alih daya merasa upaya yang mereka lakukan tidak dihargai secara proporsional. Temuan ini memperluas hasil penelitian terdahulu dengan menunjukkan bahwa persepsi keadilan menjadi mekanisme penting yang menghubungkan beban kerja dengan motivasi dan kinerja tenaga alih daya.

Meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, para informan menunjukkan kemampuan beradaptasi melalui strategi informal, seperti menyusun prioritas pekerjaan, saling membantu antar rekan kerja, dan mengatur pembagian tugas secara mandiri. Strategi tersebut menunjukkan adanya resiliensi individu dalam menghadapi tekanan

kerja, namun efektivitasnya masih bergantung pada inisiatif pribadi karena belum didukung oleh kebijakan organisasi. Kondisi ini mengindikasikan perlunya sistem manajemen beban kerja yang lebih terstruktur agar penyelesaian masalah tidak hanya bergantung pada kemampuan adaptasi individu.

Temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa karakteristik perusahaan BUMN memberikan konteks yang berbeda dibandingkan sektor lain. Struktur organisasi yang kompleks, tuntutan pencapaian target operasional, serta ketergantungan terhadap tenaga alih daya menyebabkan pengelolaan beban kerja menjadi lebih menantang. Oleh karena itu, hasil penelitian ini melengkapi penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan pada sektor pendidikan, kesehatan, maupun industri manufaktur dengan menunjukkan dinamika spesifik tenaga alih daya di lingkungan BUMN.

Dibandingkan penelitian terdahulu yang sebagian besar menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme bagaimana ketidaksesuaian beban kerja memengaruhi kinerja. Pengalaman informan menunjukkan bahwa dampak beban kerja tidak hanya terjadi secara langsung terhadap produktivitas, tetapi juga melalui munculnya tekanan psikologis, kelelahan, persepsi ketidakadilan, serta menurunnya motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan beban kerja dan kinerja dari perspektif pengalaman subjektif tenaga alih daya.

Implikasi praktis penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan BUMN perlu menerapkan sistem pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, transparan, dan partisipatif. Distribusi pekerjaan perlu disesuaikan dengan kapasitas tenaga kerja, sedangkan sistem evaluasi kinerja harus mempertimbangkan kompleksitas tugas dan beban kerja aktual. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat komunikasi, menyediakan program pengelolaan stres, pelatihan manajemen waktu, serta mekanisme *peer support* untuk mengurangi risiko kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga alih daya.

Sejalan dengan perkembangan organisasi modern, pengelolaan beban kerja juga perlu didukung oleh budaya organisasi yang adaptif serta transformasi digital yang mampu meningkatkan efisiensi proses kerja. Pengembangan sistem kerja yang fleksibel, perencanaan sumber daya manusia yang lebih akurat, serta pemanfaatan teknologi dalam distribusi pekerjaan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan

produktif. Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta pencapaian indikator kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa ketidaksesuaian beban kerja merupakan faktor utama yang menurunkan kinerja tenaga alih daya melalui peningkatan kelelahan, penurunan ketelitian, munculnya persepsi ketidakadilan, dan berkurangnya motivasi kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas pemahaman mengenai hubungan antara beban kerja dan kinerja dalam konteks tenaga alih daya di perusahaan BUMN, sekaligus memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi pengelolaan beban kerja yang lebih adil, partisipatif, dan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesesuaian beban kerja merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja tenaga alih daya pada perusahaan BUMN. Temuan menunjukkan bahwa ketidakseimbangan beban kerja, yang ditandai dengan distribusi tugas yang tidak merata, keterbatasan jumlah personel, serta tingginya tekanan kerja, berdampak pada penurunan kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, meningkatnya kelelahan fisik maupun psikologis, serta munculnya persepsi ketidakadilan dalam sistem evaluasi kinerja. Kondisi tersebut menurunkan motivasi kerja dan berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi. Meskipun demikian, tenaga alih daya menunjukkan kemampuan beradaptasi melalui pengaturan prioritas pekerjaan dan kerja sama antarrekan, namun strategi tersebut masih bersifat informal dan belum didukung oleh kebijakan organisasi yang memadai.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan BUMN disarankan untuk menerapkan sistem pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, objektif, dan partisipatif melalui pemerataan distribusi tugas, perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang lebih akurat, serta penyempurnaan sistem evaluasi kinerja yang mempertimbangkan kompleksitas pekerjaan dan beban kerja aktual. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat komunikasi antara manajemen dan tenaga alih daya, menyediakan program pengelolaan stres, pelatihan manajemen waktu, serta membangun mekanisme dukungan antarpegawai guna meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas tenaga alih daya.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian pada beberapa perusahaan BUMN maupun sektor industri lainnya dengan melibatkan jumlah informan yang lebih beragam. Penelitian juga dapat menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) atau menguji variabel lain, seperti kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan psikologis sebagai faktor yang memediasi atau memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja. Dengan demikian, akan diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif bagi tenaga alih daya.

DAFTAR REFERENSI

- Simson Umbu Galu Adung, Wahyu Wulandari & Mulyono (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Yang Dimediasi Stres Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 1(4), 289–303. <https://doi.org/10.61896/jeki.v1i4.18>
- Herman Aguinis (2024). *Performance Management* (5th Edition). Sage Publications, Inc..
- Nur Ali (2021). Peran Beban Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Religiositas Terhadap Keterikatan Kerja. *Jihbiz Jurnal Ekonomi Keuangan dan Perbankan Syariah*, 5(1), 42–56. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v5i1.866>
- Asep Amaludin & Muhammad Syaqq (2021). Karakteristik Pekerjaan, Pemberdayaan Dan Person Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasional. *Equilibrium Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 18(02), 196–207. <https://doi.org/10.25134/equi.v18i2.4148>
- Imelva Andrey, Zalfa Hasna Nurfadilah & Meira Hidayati (2021). Analisis Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Menggunakan Metode ABK-Kes Di Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi. *Cerdika Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(8), 988–996. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i8.156>
- Devina Farry Armadani & Indriati Paskarini (2023). Systematic Review: Analisis Hubungan Kualitas Tidur dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 5(3), 1113–1122. <https://doi.org/10.37287/jppp.v5i3.1672>
- Adrie Frans Assa (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (Mea)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Adrie Frans Assa (2023). Peran Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Intraco Penta Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (Mea)*, 7(1), 381–398. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2947>
- Marthina Ona Boka & John Ehj. FoEh (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada Aparat Kepolisian

- Daerah Ntt (Studi pada Direktorat Intelijen Keamanan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 173–182.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1891>
- Yunie Syamsu Dinia, Brahim Abullah, Ahmad Tafsir, Irfan Syauqi Beik & Hasbi Indra (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kompensasi sebagai Mediator pada Sdit dan Sdn di Kota Bogor. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1862–1872. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i3.1758>
- Ridhayati Farid (2022). Analisis Antecedent Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Kota Batam dalam menghadapi Pandemi Covid-19. *Sang Pencerah Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(2), 458–476.
<https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i2.2224>
- Winoto Hadi, Dadang Suyadi S. & Tasya Ananda Putri (2022). Analisis Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (Fte) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Gudang Free Zone Pt. Bimaruna Jaya. *Logistik*, 15(02), 204–214.
<https://doi.org/10.21009/logistik.v15i02.30459>
- Yunus Tekad K.R. Hammar (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. *Yume : Journal of Management*, 6(1), 42.
<https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3501>
- Novi Krista Hermawan, Kusuma Chandra Kirana & Gendro Wiyono (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja pada ocb (organizational citizenship behavior) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Akuntabel*, 19(1), 181–188.
<https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10655>
- Asrul Hendrawan Karabi & John Ehj. FoEh (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda Ntt (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 129–137.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2.1884>
- Muhamad Farid Mahmud & Rini Tesniwati (2023). Peningkatan Kinerja Melalui Transformasi Digital Layanan Publik Kepabeanaan Yang Diperkuat Dengan Budaya Dan Pola Kerja Adaptif. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 28(2), 161–182.
<https://doi.org/10.35760/eb.2023.v28i2.7004>
- Dana Mahmuda, Romi Saputra & Agung Nurrahman (2022). Kompetensi Aparatur Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung. *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (Jp dan Kp)*. <https://doi.org/10.33701/jpkp.v4i1.2418>
- Yolanda Fiegadini Pramesti & Rosyidah (2023). Analisis Sumber Daya Manusia Kesehatan Instalasi Rekam Medis Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan Indonesia*, 3(1), 59–73.
<https://doi.org/10.55606/jikki.v3i1.1033>
- Masturah Rilda, Zunaidah & Marlina Widiyanti (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dalam Menghadapi Pandemic Covid 19. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Malahayati (Jramm)*, 11(2), 58–68.

<https://doi.org/10.33024/jrm.v1i12.5584>

- Radiah Sahid (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Iain Sorong. *Jurnal Ilmiah Gema Perencana*, 1(2). <https://doi.org/10.61860/jigp.v1i2.4>
- Yeti Nurul Salatin & Tabrani (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Regulasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja. *Permana Jurnal Perpajakan Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 51–68. <https://doi.org/10.24905/permana.v16i1.348>
- Silvanus Ilvan Somak, Muhammad Hendri, Meirani Harsasi & Anita Maharani (2023). Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Komitmen Organisasional Dimoderasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Cu Pancur Kasih Di Kalimantan Barat. *Cakrawala Repositori Imwi*, 6(5), 1522–1545. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i5.483>
- Nadya Nandavati Syamsu, Mochamad Soelton, Andesna Nanda, Ratyuhono Linggarnusantra Putra & Putri Pebriani (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Tashya Angelie Tamara & Ratna Dwi Wulandari (2021). Perbedaan Individu Sebagai Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19: Narrative Literature Review. *Ikesma*, 17(1), 22. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v17i1.21892>
- Astri Widhawati & I. Gst Ayu Eka Damayanthi (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>