



Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Agama Kabanjahe Kelas II

Fauji Armansah Angkat¹, Nuraini Kemalasari Istiqamah,²
Siswa Pratama³

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan, Indonesia
Email: fauziangkat7875@gmail.com, istiqamahmpsi@pancabudi.ac.id,
siswapratama@dosen.pancabudi.ac.id

Correspondence Author: istiqamahmpsi@pancabudi.ac.id

Abstract. This research is motivated by looking at the many phenomena that show workload and work environment have an important role in improving employee performance. The aim of this research is to describe the workload, work environment, and performance of employees at the Kabanjahe Religious Court. This research used a descriptive-qualitative approach with a sample size of 20 employees who were used as respondents. The data source used in this research is primary data, with data collection techniques using questionnaire, observation and interview methods. The results of this research show that the workload at the Kabanjahe Religious Court can be said to be still not appropriate because there is still excess work due to a lack of staff. Apart from that, the work environment is good; however, it still requires improvement in several areas, especially the completeness and suitability of facilities supporting work implementation. This has an impact on employee performance because it can slow down the process of completing work. The performance of the employees is also good; it's just that two-way communication is needed between leaders and employees to obtain in-depth information about employee performance problems

Keywords: Workload, Work Environment, Performance.

Article history: Received: Jan 2025; Revised: Jan 2025; Accepted: Jan 2025; Available online: Jan 2025

How to cite this article: Fauji Armansah Angkat, Nuraini Kemalasari Istiqamah. (2025). Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Agama Kabanjahe Kelas II. *Journal of Community Research and Service*, (-).

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan/instansi pasti menginginkan kegiatan operasionalnya dapat berjalan sesuai dengan visi yang diharapkan. Dalam mewujudkan visi perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan hasil kerja (kinerja) setiap pegawainya agar setiap pegawai tersebut lebih profesional ketika menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah diraih oleh setiap pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan

waktu yang telah ditentukan. Aulia & Ika (2024) menyatakan keberadaan Pegawai disetiap perusahaan/instansi adalah salah satu faktor yang penting dalam mewujudkan keberhasilan visi, misi dan juga tujuan suatu perusahaan/ instansi tersebut. Keberadaan sumber daya manusia disuatu perusahaan/instansi pada hakikatnya adalah manusia yang melakukan suatu pekerjaan sebagai perencana, penggerak dan pemikir dalam mencapai tujuan suatu organisasi/instansi tersebut (Winata, 2022). Faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dan menjadi fokus pada penelitian ini adalah beban kerja pegawai dan lingkungan kerja. Faktor ini sangat memiliki pengaruh yang besar dalam setiap pekerjaan di suatu perusahaan/ instansi karena jika lingkungan kerja pegawai nyaman disertai dengan beban kerja pegawai yang sesuai maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Beban kerja dapat menjadi sumber munculnya ketidaknyamanan akibat pekerjaan yang terlalu banyak sehingga menuntut pimpinan suatu perusahaan/instansi untuk memberi perhatian kepada setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap beban kerja harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut. Jika tidak sesuai dengan kemampuan pegawainya maka dapat menimbulkan masalah. Karena disetiap perusahaan yang menjadi harta paling penting adalah sumber daya manusia yaitu pegawai yang berperan dalam menjalankan pekerjaan agar tercapainya tujuan sesuai dengan yang diharapkan dengan cara memberikan motivasi agar setiap pegawai semakin produktif didalam bekerja tanpa memberikan beban kerja yang berlebihan yang dapat mengakibatkan pekerjaannya tidak maksimal sehingga tidak selesai sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan (Malik & Rully, 2021).

Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekeliling Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang terdiri dari suasana kerja, hubungan antar sesama teman kerja, dan adanya fasilitas penunjang dalam bekerja. Lingkungan kerja memiliki peran cukup penting disetiap perusahaan/instansi, karena lingkungan kerja menjadi tempat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja dikatakan baik jika pegawai merasa aman, nyaman dan sehat ketika melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya untuk di selesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan (Aulia & Ika, 2024).

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan dan ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja setiap. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja atau hasil kerja pegawainya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan penataan ruangan yang benar juga dapat mendukung kinerja pegawai semakin meningkat (Ratna & Lativa, 2022).

Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil objek penelitian di Pengadilan Agama Kabanjahe. Pengadilan Agama Kabanjahe kelas II (selanjutnya disebut PA Kabanjahe) adalah satu diantara empat lingkungan Peradilan Negara dalam lingkup Mahkamah Agung Republik Indonesia dimana tempat daya upaya hukum mencari keadilan atau penyelesaian perselisihan hukum perdata yang dilakukan dengan merujuk kepada peraturan-peraturan Syariat Islam dalam Agama Islam oleh kekuasaan kehakiman Hukum Islam di Indonesia yang sah di Indonesia. Mahkamah Agung Republik Indonesia selalu menilai setiap satuan kinerja secara berkala. Penilaian kinerja ini tentunya menjadi salah satu hal yang sangat penting karena dengan adanya penilaian kinerja satuan kerja ini menjadi suatu upaya untuk mewujudkan visi Mahkamah Agung yaitu Menjadi Badan Peradilan yang Agung. Namun dalam beberapa waktu terakhir PA Kabanjahe mengalami kemerosotan dalam penilaian kinerja satuan kerja. Hal ini menjadi salah satu permasalahan yang harus segera diatasi agar penilaian kinerja satuan kinerja pada pada PA Kabanjahe dapat kembali mengalami kemajuan yang lebih baik. Dalam hal ini PA Kabanjahe perlu melakukan pengukuran kinerja pegawai untuk dijadikan acuan dalam peningkatan kinerja pegawai kedepannya. Memperhatikan kinerja setiap pegawai perlu

dilakukan agar tidak menjadi masalah yang berdampak pada kegiatan kantor. Oleh karena itu Instansi perlu melakukan analisis faktor apa saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Kondisi Pegawai Pengadilan Agama Kabanjahe Tahun 2024

NO	Pegawai	Tingkat Pendidikan					Jumlah Pegawai (Orang)
		SLTA	DIPLOMA	S-1	S-2	S-3	
1	PNS	0	1	6	3	2	8
2	Non PNS	3	1	4	0	0	12
Total		3	2	10	3	2	20

Sumber: Pengadilan Agama Kabanjahe, 2024

Penelitian ini membahas lebih dalam bagaimana cara karyawan menghadapi setiap beban kerja yang belum sesuai dan lingkungan kerja pegawai yang kurang ideal sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Masalah yang akan diidentifikasi pada penelitian ini adalah masalah yang terjadi pada kinerja karyawan pada saat mengerjakan pekerjaan yang terlalu banyak dan melebihi kemampuan mereka serta permasalahan yang didasari dengan kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang kurang ideal.

Penelitian ini cocok dilakukan di instansi ini, karena melihat adanya fenomena bahwa faktor beban kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari pemaparan tersebut peneliti ingin mengetahui bagaimana dampak beban kerja dan Lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PA Kabanjahe sehingga penulis memutuskan untuk mengambil judul “ *Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kabanjahe Kelas II*”.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran beban kerja terhadap kinerja pegawai PA Kabanjahe ?
2. Bagaimana peran lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PA Kabanjahe?

3. Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Menurut Lestari (2022) Kinerja yaitu hasil dari setiap pekerjaan atau tingkat keberhasilan setiap pegawai secara keseluruhan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam waktu tertentu. Semua perusahaan/instansi tentu mengharapkan setiap pegawainya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan agar tercapai tujuan dari perusahaan/instansi tersebut. Pencapaian kinerja juga menjadi suatu motivasi bagi pegawai yang merupakan tolak ukur dari kemampuan setiap pegawai, sehingga perusahaan/instansi dapat menentukan jenjang karir maupun reward yang akan didapat oleh pegawai.

Menurut I Komang (2021) indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja atau hasil kerja setiap pegawai, yaitu:

1. Kualitas atau mutu yang dilakukan dengan melihat kualitas atau mutu dari setiap pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2. Kuantitas atau jumlah yang diwujudkan dengan melihat dari kuantitas atau jumlah dari aktivitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai.
3. Ketepatan Waktu yaitu suatu pekerjaan yang diberikan batas waktunya dalam menyelesaikannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.
4. Efektivitas, yaitu penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.
5. Pengawasan, yaitu setiap pekerjaan dilaksanakan tanpa harus meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya
6. Hubungan Antar Karyawan adalah tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Beban Kerja

Analisis beban kerja merupakan teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis dalam memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja (Permenpan RB RI, 2020). Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pegawai yang memiliki kemampuan untuk menanggungjawab beban kerja tersebut. Beban kerja akan menjadi optimal bagi setiap pegawai apabila penempatan pegawai tepat pada bidang pekerjaan sesuai kemampuannya (Mahawati,dkk. 2021). Tugas dan tanggung jawab pegawai yang berlebihan dapat menyebabkan hasil kerja yang diperoleh menjadi kurang maksimal karena setiap pegawai hanya memiliki waktu yang sedikit dalam proses penyelesaian tugas tersebut. Jika hal tersebut sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja atau hasil kerja pegawai tersebut. Pegawai yang diberikan tugas dalam menyelesaikan pekerjaan, harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik maupun mental dari setiap pegawai tersebut agar tidak terjadi kelelahan yang berarti berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh yang dapat menimbulkan masalah yang menyebabkan berkurangnya nilai produktifitas.

Adapun indikator beban kerja terdiri dari:

1. Jam kerja efektif yaitu pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan.
2. Latar belakang pendidikan yaitu pendidikan yang mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan.
3. Jenis pekerjaan yang diberikan yaitu suatu pekerjaan yang telah sesuai dengan keahlian atau kompetensi pegawai.

Lingkungan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan adalah lingkungan kerja. Namun banyak perusahaan yang masih kurang dalam memperhatikan salah satu faktor tersebut walaupun sangat penting dan besar pengaruhnya. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik merupakan semua yang ada di sekitar tempat pegawai bekerja yang dapat memberikan pengaruh kepada setiap pegawai baik secara langsung atau tidak langsung dan lingkungan non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang memiliki kaitan dengan hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat disebabkan karena suasana kerja yang tidak kondusif, seperti adanya persaingan, teman kerja yang saling menjatuhkan, dan terdapat kerja sama yang buruk. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat setiap pegawai mudah sakit, stress, sulit untuk berkonsentrasi dan dapat mengakibatkan menurunnya produktifitas kerja.

Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai agar lebih fokus dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan (Khaeruman, dkk. 2021).

Menurut Khaeruman, dkk (2021) ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Selain jenis lingkungan kerja tersebut, Pegawai mampu menyelesaikan beban kerja dengan baik, sehat, nyaman, aman dan optimal jika memenuhi faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan, yaitu penerangan atau adanya cahaya di tempat kerja, suhu atau temperatur ruangan, kelembaban ruangan, sirkulasi udara di dalam ruangan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja.

4. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis Studi Kasus. Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang dimana temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik yang mana lebih pada bagaimana peneliti memahami dan menafsirkan makna peristiwa, interaksi maupun tingkat subjek dalam situasi tertentu menurut pandangan penelitiannya. Penelitian kualitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang mendeskripsikan atau menggambarkan suatu masalah yang dapat menjawab pertanyaan apa, di mana, kapan dan bagaimana (Fiantika, dkk, 2022).

Populasi dan Sampel

Menurut Setyawan (2021), Populasi merupakan total dari semua elemen yang akan diteliti dan memiliki ciri yang sama, dapat berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik sama yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena dipandang sebagai semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PA Kabanjahe yang berjumlah 20 orang yang terdiri dari 12 orang PNS dan 8 orang PPNPN.

Sampel merupakan sebagian dari seluruh objek yang akan diteliti dan dianggap dapat mewakili seluruh populasi. Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan total sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Fiantika, dkk (2022) Observasi merupakan kegiatan mengamati dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis mengenai gejala yang terlihat pada objek penelitian dengan menggunakan pancaindra untuk mendapatkan informasi. Pengamatan ini dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan pedoman observasi pada saat pengamatan berlangsung. Pedoman observasi tertuju pada kinerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan wawancara adalah kegiatan tanya jawab yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan tertentu untuk ditanyakan dan dijawab secara lisan tentang suatu topik yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara terbuka. Wawancara terbuka merupakan wawancara dimana peneliti memberikan kebebasan kepada informan untuk memberikan jawaban bebas tanpa membatasi jawaban informan dengan pilihan ya atau tidak saja.

Metode Analisis Data

Menurut Machli, 2021. Analisis data merupakan kegiatan untuk memanfaatkan data agar diperoleh suatu kebenaran atau ketidakbenaran dari suatu hipotesa. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, data display, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data (*Data Reduction*) adalah proses penyederhanaan, merangkum, memilih hal-hal pokok, mengklasifikasikan, memfokuskan pada hal hal penting dalam tema dan pola yang sama sehingga dapat mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data pada tahap selanjutnya. Penyajian data (*Data Display*) dalam penelitian ini dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat berupa hasil wawancara. (Fiantika,dkk, 2022). Langkah selanjutnya adalah Penarikan kesimpulan untuk dapat memerikan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah ditetapkan.

5. Hasil Dan Pembahasan

1. Beban Kerja Pegawai di Pengadilan Agama Kabanjahe

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Pegawai di Pengadilan Agama Kabanjahe

No.	Pertanyaan	Frekuensi			
		Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1	Saya dan rekan kerja saya selalu hadir tepat waktu	16	80%	4	20%
2	Saya selalu mengikuti apel setiap hari Senin dan hari Jumat	18	90%	2	10%
3	Saya memerlukan waktu yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan saya	15	75%	5	25%
4	Tugas yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan tingkat pendidikan saya	10	50%	10	50%
5	Beban tugas yang diberikan kepada saya sudah wajar dan tidak berlebihan	6	30%	14	70%
6	Tugas yang banyak membuat saya tidak semangat dalam bekerja.	4	20%	16	80%
7	Beban kerja saya sehari hari sudah sesuai dengan keahlian dan kompetensi saya	10	50%	10	50%

Berdasarkan Tabel 2. dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai berlebih dan beberapa pegawai merangkap pekerjaan yang melebihi batas kemampuannya, sehingga pegawai dituntut untuk dapat melakukan beberapa pekerjaan dalam satu waktu tertentu yang akan mempengaruhi tingkat fokus pegawai dalam bekerja. Kondisi tersebut terjadi karena belum idealnya jumlah pegawai di kantor Pengadilan Agama Kabanjahe. Mengutip dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai pada bagian Kesekretariatan yang mengatakan bahwa jumlah pegawai saat ini masih sangat kurang yang mengakibatkan beban kerja pegawai menjadi berlebih karena merangkap beberapa tugas tertentu yang bukan menjadi tupoksi utamanya.

Selain itu, menurut hasil wawancara dengan seorang staff pada bagian umum dan keuangan mengatakan bahwa karena kurangnya pegawai, kita dituntut siap dan mampu untuk mengerjakan tugas yang terkadang sifatnya mendadak demi kelancaran pelaksanaan operasional kantor. Faktor beban kerja bisa dikatakan menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai karena beban kerja yang tinggi disebabkan karena jumlah pegawai yang ada masih dikatakan belum ideal karena masih banyak terdapat kekosongan jabatan yang dapat mengakibatkan kemenduaan peran (*Role Ambiguity*) dimana seorang pegawai dapat mengerjakan beberapa tugas dalam waktu bersamaan serta tugas yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya.

2. Lingkungan Kerja di Pengadilan Agama Kabanjahe

Tabel 3 . Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Pegawai di Pengadilan Agama Kabanjahe

No.	Pertanyaan	Frekuensi			
		Setuju	Presentase	Tidak setuju	Presentase
1.	Perlengkapan penerangan/Cahaya dalam ruangan sudah memadai	14	70%	6	30%
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah memadai	16	80%	4	20%
3.	Kebisingan suara di kantor sudah menjadi hal yang biasa karena lokasi kantor yang berada di jalan umum	15	75%	5	25%
4.	Lingkungan kerja saya kurang bersih dan kurang rapi sehingga membuat saya tidak nyaman dalam bekerja	6	30%	14	70%
5.	Kondisi fasilitas dan peralatan penunjang pekerjaan pegawai kurang memadai sehingga dapat mengganggu proses penyelesaian kerja saya	15	75%	5	25%

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa lingkungan kerja di Pengadilan Agama masih belum optimal. Pegawai dapat bekerja dengan optimal apabila lingkungan kerjanya mendukung. Peralatan yang memadai dapat membantu kegiatan operasional kantor menjadi lebih optimal. Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan, Pengadilan Agama Kabanjahe telah menyediakan fasilitas kerja yang lengkap, namun beberapa fasilitas tersebut masih belum optimal karena mengalami kerusakan yang dapat mengganggu pekerjaan.

Mengutip dari hasil wawancara dengan seorang pegawai pada Panitera Muda Hukum mengatakan bahwa peralatan penunjang kerja yang di dapatkan sudah lengkap. Namun mengalami kerusakan, seperti printer yang dapat mengganggu pengerjaan Berita Acara Sidang (BAS) sehingga menyebabkan menumpuknya berkas perkara dan semakin lama untuk dapat di arsipkan. selain itu faktor jaringan internet yang kurang stabil juga dapat menghambat kinerja pegawai.

3. Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Kabanjahe

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Kabanjahe

No.	Pertanyaan	Frekuensi			
		Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1	Jumlah pegawai saat ini sudah memadai sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik	15	75%	5	25%
2	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain	14	70%	6	30%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	9	45%	11	55 %
4	Saya telah menggunakan fasilitas kantor dengan baik untuk mendukung kelancaran pekerjaan saya	18	90%	2	10%
5	Saya diberikan kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi oleh pimpinan	12	60%	8	40%
6	Saya merasa puas dengan rekan kerja saya karena mampu untuk diajak bekerjasama.	17	85%	3	15%

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa kinerja pegawai di PA Kabanjahe sudah baik, namun masih terdapat beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu dikarenakan beban kerja yang berlebih dengan jumlah pegawai yang belum memadai.

Mengutip dari hasil wawancara dengan seorang pegawai Kepaniteraan sebagai Analis Perkara Peradilan mengatakan bahwa untuk Kinerja pegawai Pengadilan Agama Kabanjahe sudah tergolong baik, namun karena beban kerja yang banyak terkadang memerlukan waktu yang lebih agar pekerjaan itu dapat terselesaikan.

6. Kesimpulan

Di Kantor Pengadilan Agama Kabanjahe masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki untuk kedepannya terutama untuk jumlah pegawai yang belum memadai. Kurangnya pegawai dapat mengakibatkan beban kerja pegawai menjadi berlebih. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu tertentu sehingga sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai atau hasil kerja pegawai dapat optimal apabila beban kerja sesuai dengan keahlian atau kompetensi pegawainya.

Selain beban kerja, faktor lingkungan kerja juga menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi tidak optimal. Secara umum Lingkungan kerja di Pengadilan Agama Kabanjahe sudah tergolong cukup baik namun masih memiliki kekurangan, yakni fasilitas penunjang kerja yang dirasa belum optimal, karena mengalami kerusakan yang dapat mengganggu kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis tentang Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kabanjahe, maka penulis menyarankan:

1. Untuk beban kerja, perlu adanya penambahan pegawai di Pengadilan Agama Kabanjahe agar beban kerja pegawai dapat berkurang dengan adanya pegawai baru. Kemudian perlu dilakukan rapat Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) untuk staff yang belum memiliki jabatan sehingga beban kerja lebih terstruktur.
2. Untuk Lingkungan Kerja, Pengadilan Agama Kabanjahe perlu melakukan perbaikan fasilitas kerja sehingga dapat mempermudah kinerja pegawai.
3. Untuk Kinerja Pegawai, hendaknya Pimpinan Pengadilan Agama Kabanjahe melakukan evaluasi terus menerus kepada para pegawai dengan melakukan komunikasi dua arah agar memperoleh informasi mendalam tentang permasalahan kinerja pegawai .

DAFTAR PUSTAKA

- [1.] Aulia TU, Ika KS. 2024. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT X*. Diakses 06 Mei 2024. <http://ekonomis.unbari.ac.id/index.php/ojsekonomis/article/download/1295/590>
- [2.] Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada: Banyumas.
- [3.] Fiantika, dkk. 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Global Eksekutif Teknologi: Sumatera Barat.
- [4.] Khaeruman. Dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY: Banten
- [5.] Lestari, Dewi. 2023. *Kinerja Pegawai*. Widina Media Utama: Bandung
- [6.] Malik AR, Rully MI. 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. Diakses 12 Mei 2024. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- [7.] Machali, Imam. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta: Yogyakarta.
- [8.] Mahawati, Eni. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis: Semarang
- [9.] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/143660/permen-pan-rb-no-1-tahun-2020>
- [10.] Ratna M, Lativa H. 2022. *Analisis Lingkungan Kerja dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung*. Diakses 16 April 2024. <https://ejournal.uinsatu.ac.id/index.php/sosebi/article/view/5388/1860>
- [11.] Setyawan, Dodiet Aditya. 2021. *Modul Hipotesis dan Variabel Penelitian*. Tahta Media Group: Jawa Tengah.

- [12.] Winata, Edi.2022. *Manajemen Sumberdayan Manusia Lingkungan Kerja Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia: Lombok Tengah.NTB.