

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PENGUJI KENDARAAN BERMOTOR
DI SEKSI PENGUJIAN PRASARANA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BEKASI**

KERTAS KERJA WAJIB



DISUSUN OLEH:

AKHMAD IRFAN PRATAMA MULYA
2101002

POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT BALI
PROGRAM STUDI D-III TEKNOLOGI OTOMOTIF

2024

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PENGUJI KENDARAAN BERMOTOR
DI SEKSI PENGUJIAN PRASARANA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BEKASI**

KERTAS KERJA WAJIB

Diajukan Dalam Rangka Penyelesaian
Program Studi Diploma III Teknologi Otomotif
Guna Memperoleh Sebutan Ahli Madya Teknik



DISUSUN OLEH:

AKHMAD IRFAN PRATAMA MULYA
2101002

POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT BALI
PROGRAM STUDI D-III TEKNOLOGI OTOMOTIF

2024

**HALAMAN PERSETUJUAN
KERTAS KERJA WAJIB**

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PENGUJI KENDARAAN BERMOTOR DI SEKSI PENGUJIAN
PRASARANA DINAS PERHUBUNGAN KOTA BEKASI**

Disusun Oleh :

AKHMAD IRFAN PRATAMA MULYA

2101002

Disetujui untuk diajukan pada
Sidang Akhir Kertas Kerja Wajib
Program Studi Diploma III Teknologi Otomotif

Menyetujui


DOSEN PEMBIMBING I

DOSEN PEMBIMBING II



I Gusti Bagus Eka Nitiyasa, M.T.
NIP. 19770420 200912 1 002

Tanggal : 18 Juli 2024



Yusime Fitasari, S.T., M.Si.
NIP. 19910314 201012 2 001

Tanggal : 18 Juli 2024

Ditetapkan di : Tabanan

**HALAMAN PENGESAHAN
KERTAS KERJA WAJIB**

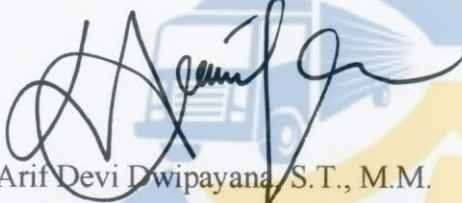


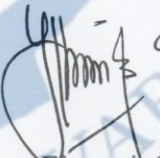
**ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PENGUJI KENDARAAN BERMOTOR DI SEKSI PENGUJIAN
PRASARANA DINAS PERHUBUNGAN KOTA BEKASI**

Telah dipersiapkan dan disusun oleh :

AKHMAD IRFAN PRATAMA MULYA
2101002


**TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI
PADA TANGGAL 7 AGUSTUS 2024
DAN DINYATAKAN TELAH LULUS DAN MEMENUHI SYARAT**

Tim Penguji

 Arif Devi Dwipayana, S.T., M.M. NIP. 19851102 201902 1 003	 I Gusti Bagus Eka Nitiyasa, M.T. NIP. 19770420 200912 1 002
 Dinda One Mulyaningtyas, S.T., M.Si. NIP. 19880808 200912 2 003	 Yusime Pitasari, S.T., M.Si. NIP. 19910314 201012 2 001

Mengetahui

**KETUA PROGRAM STUDI
DIPLOMA III TEKNOLOGI OTOMOTIF**


Adrian Pradana, S.T., M.Si
NIP. 19900130 201012 1 005

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya, Akhmad Irfan Pratama Mulya, Notar. 2101002, menyatakan bahwa Kertas Kerja Wajib dengan judul **“Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penguji Kendaraan Bermotor di Seksi Pengujian Prasarana Dinas Perhubungan Kota Bekasi”** merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam Kertas Kerja Wajib ini merupakan hasil penelitian yang saya susun sendiri dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini serta disebutkan dalam daftar pustaka. Selain itu, tidak ada bagian dari Kertas Kerja Wajib ini yang telah digunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar Ahli Madya atau kesarjanaan maupun sertifikat Akademik di suatu Perguruan Tinggi.

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Transportasi Darat Bali.

Tabanan, 7 Juli 2024

Penulis,



Akhmad Irfan Pratama Mulya
Notar. 2101002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto hidup saya adalah berlatihlah sekeras mungkin agar kelak kau tahu manisnya buah dari perjuangan.

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk dan karunia-Nya sehingga Kertas Kerja Wajib ini dapat selesai tepat waktu.

Ku persembahkan karya luar biasa ini untuk Orang Tuaku

(Mama dan Papa yang sangat aku cinta dan sayangi),

Seluruh kakak-kakak alumni yang ada di Balai Pengujian Laik Jalan dan Sertifikasi Kendaraan Bermotor serta seluruh penguji kendaraan bermotor yang ada di Seksi Pengujian Prasarana Dinas Perhubungan Kota Bekasi yang telah memberikan kesempatan dan pengalaman yang sangat berharga dan takkan pernah terlupakan untuk diriku ini.

Seluruh rekan-rekan angkatan II yang telah menjadi keluarga keduaku dan selalu memberikan dukungan dan do'a dalam penyelesaian Kertas Kerja Wajib ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur atas rahmat dan karunia Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga Kertas Kerja Wajib yang berjudul **“ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGUJI KENDARAAN BERMOTOR DI SEKSI PENGUJIAN PRASARANA DINAS PERHUBUNGAN KOTA BEKASI”** dapat diselesaikan tepat waktu. Dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan yang sangat baik ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang Tua dan Keluarga tercinta yang telah mendukung dan memberikan motivasi serta do'a kepada penulis.
2. Dr. Ir. I Made Suraharta, S.T., S.SiT., M.T., IPM selaku Direktur Politeknik Transportasi Darat Bali;
3. Bapak Adrian Pradana, S.T., M.Si selaku Ketua Program Studi Diploma III Teknologi Otomotif Politeknik Transportasi Darat Bali;
4. Bapak I Gusti Bagus Eka Nitiyasa, M.T selaku Dosen Pembimbing I penyusunan Kertas Kerja Wajib;
5. Ibu Yusime Fitasari, S.T., M.Si selaku Dosen Pembimbing II penyusunan Kertas Kerja Wajib;
6. Bapak Zeno Bachtiar, S.SiT., M.Si selaku Kepala Dinas Perhubungan Kota Bekasi;
7. Bapak Mohtar, S.Sos selaku Kepala Seksi Pengujian Prasarana Dinas Perhubungan Kota Bekasi;
8. Bapak Ciman Prawira, S.Ap selaku Kepala Urusan Tata Usaha Seksi Pengujian Prasarana Dinas Perhubungan Kota Bekasi;
9. Bapak Agus Riyadi, S.Ap selaku Komandan Regu Penguji Kendaraan Bermotor di Seksi Pengujian Prasarana Dinas Perhubungan Kota Bekasi;
10. Seluruh Pegawai dan Staff di Lingkungan Seksi Pengujian Prasarana Dinas Perhubungan Kota Bekasi;

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih banyak kekurangan baik isi tulisan maupun dalam penyusunannya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat dibutuhkan untuk kesempurnaan Kertas Kerja Wajib ini. Akhir kata penulis berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi seluruh orang khususnya pembaca pada umumnya.

Tabanan, 10 Juli 2024

Penulis,



AKHMAD IRFAN PRATAMA MULYA

2101002



DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
INTISARI.....	xv
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	5
BAB II GAMBARAN UMUM.....	7
2.1 Kondisi Wilayah/Objek.....	7
2.2 Struktur Organisasi.....	9
2.3 Visi dan Misi	9
2.4 Sumber Daya Manusia	10
2.5 Tugas dan Fungsi.....	11

2.6	Kegiatan Umum Instansi	15
BAB III TINJAUAN PUSTAKA		17
3.1	Penguji Kendaraan Bermotor	17
3.2	Beban Kerja.....	17
3.2.1	Faktor yang mempengaruhi beban kerja.....	18
3.2.2	Indikator beban kerja.....	19
3.3	Lingkungan Kerja.....	19
3.3.1	Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	20
3.3.2	Indikator lingkungan kerja	20
3.4	Kinerja	21
3.4.1	Faktor yang mempengaruhi kinerja	22
3.4.2	Indikator kinerja	22
3.5	Hubungan Antar Variabel.....	23
3.5.1	Hubungan beban kerja terhadap kinerja.....	23
3.5.2	Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja	23
3.5.3	Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja	24
3.6	Penelitian Terdahulu/Keaslian Penelitian.....	24
BAB IV METODE PENELITIAN		27
4.1	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
4.1.1	Sumber data.....	27
4.1.2	Teknik Pengumpulan Data.....	28
4.2	Metode Analisis Data	29
4.2.1	Analisis beban kerja	29
4.2.2	Uji validitas	29
4.2.3	Uji reliabilitas.....	30

4.2.4	Uji asumsi klasik.....	30
4.2.5	Uji regresi linier berganda.....	32
4.2.6	Uji hipotesis	32
4.3	Bagan Alir Penelitian	33
4.4	Timeline Kegiatan Penelitian	34
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		35
5.1	Hasil Penelitian.....	35
5.1.1	Analisis beban kerja	35
5.1.2	Hasil pengolahan data	42
5.2	Pembahasan	53
5.2.1	Analisis beban kerja	53
5.2.2	Pengaruh antar variabel.....	54
BAB VI PENUTUP		57
6.1	Kesimpulan.....	57
6.2	Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA		59
LAMPIRAN.....		61

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data kendaraan bermotor wajib uji di Kota Bekasi	2
Tabel 2.1 Sumber daya manusia	10
Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 4.1 Timeline kegiatan penelitian.....	34
Tabel 5.1 Tenaga Penguji.....	35
Tabel 5.2 Tingkatan Penguji	36
Tabel 5.3 Data pengujian per jenis kendaraan Tahun 2023	39
Tabel 5.4 Data KBWU per jenis kendaraan tahun 2023	40
Tabel 5.5 Norma waktu pengujian kendaraan bermotor.....	41
Tabel 5.6 Hasil uji validitas tiap variabel.....	44
Tabel 5.7 Hasil uji reliabilitas	45
Tabel 5.8 Hasil uji linearitas X1 terhadap Y	47
Tabel 5.9 Hasil uji linearitas X2 terhadap Y	47
Tabel 5.10 Hasil uji multikolinearitas	48
Tabel 5.11 Hasil uji autokorelasi	49
Tabel 5.12 Hasil uji regresi linier berganda	50
Tabel 5.13 Hasil pengujian hipotesis dengan uji t	51
Tabel 5.14 Hasil pengujian hipotesis dengan uji F	52
Tabel 5.15 Hasil koefisien determinasi	53
Tabel 5.16 Hasil perhitungan beban kerja.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peta lokasi penelitian.....	7
Gambar 2. Gedung uji yang lama	8
Gambar 3. Gedung uji yang baru	8
Gambar 4. Struktur organisasi Dishub Kota Bekasi	9
Gambar 5. Kerangka penelitian.....	32
Gambar 6. Bagan alir penelitian.....	33
Gambar 7. Responden berdasarkan jenis kelamin	42
Gambar 8. Responden berdasarkan tingkatan penguji.....	43
Gambar 9. Responden berdasarkan masa kerja.....	43
Gambar 10. Hasil uji normalitas histogram	46
Gambar 11. Hasil uji normalitas P-Plot	46
Gambar 12. Hasil uji heterokedastisitas.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Perhitungan Beban Kerja Penguji	61
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	96
Lampiran 3. Validasi Kuesioner Penelitian	105
Lampiran 4. Hasil Kuesioner Penelitian	108
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja Menggunakan SPSS	114
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Menggunakan SPSS	115
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Menggunakan SPSS	116
Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Menggunakan SPSS.....	117
Lampiran 9. Dokumentasi Penyebaran Petunjuk Pengisian Kuesioner	118
Lampiran 10. Asistensi Kertas Kerja Wajib	119

INTISARI

Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penguji Kendaraan Bermotor di Seksi Pengujian Prasarana Dinas Perhubungan Kota Bekasi

Oleh

AKHMAD IRFAN PRATAMA MULYA
2101002

Jumlah kendaraan bermotor wajib uji di Kota Bekasi mencapai 69.186 unit, namun hanya ada 18 penguji yang ada pada Seksi Pengujian Prasarana Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Hal tersebut dianggap menimbulkan ketimpangan beban kerja dan akan berdampak pada kinerja penguji. Kinerja penguji dipengaruhi berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan manusia bekerja optimal, aman, dan nyaman. Pada Seksi Pengujian Prasarana Dinas Perhubungan Kota Bekasi, kinerja penguji terindikasi kurang maksimal. Hal ini disebabkan beberapa faktor, seperti *multitasking* saat pengujian, penyesuaian terhadap gedung baru, dan pengaruh lingkungan kerja lainnya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja penguji, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja penguji serta mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor pada Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis beban kerja, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik serta uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini adalah beban kerja tertinggi dimiliki penguji tingkat 5. Hasil uji validitas dinyatakan valid, hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel, lolos uji asumsi klasik. Hasil uji regresi linier berganda yaitu nilai konstanta a menyatakan beban kerja dianggap tidak mengalami perubahan, nilai koefisien regresi 1 menyatakan apabila beban kerja meningkat 1% maka kinerja akan

mengalami penurunan 0,322, nilai koefisien regresi 2 menyatakan apabila lingkungan kerja meningkat 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,673.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi menurunkan kinerja penguji, lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan kinerja penguji. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penguji sebesar 40,1%.

Kata kunci: beban kerja, lingkungan kerja, kinerja, penguji kendaraan bermotor, regresi linier berganda



ABSTRACT

***Analysis of Workload and Work Environment on the Performance of Vehicle
Inspector in the Infrastructure Testing Section of the Bekasi City
Transportation Agency***

By

AKHMAD IRFAN PRATAMA MULYA
2101002

The number of motorized vehicles subject to testing in Bekasi City reaches 69,186 units, but there are only 18 vehicle inspector in the Infrastructure Testing Section of the Bekasi City Transportation Agency. This is considered to cause an imbalance in workload and will have an impact on the performance of vehicle inspector. Vehicle inspector performance is influenced by various factors, including the work environment. A good work environment allows humans to work optimally, safely, and comfortably. In the Infrastructure Testing Section of the Bekasi City Transportation Agency, the performance of vehicle inspector is indicated to be less than optimal. This is due to several factors, such as multitasking during testing, adjustments to the new building, and other work environment influences.

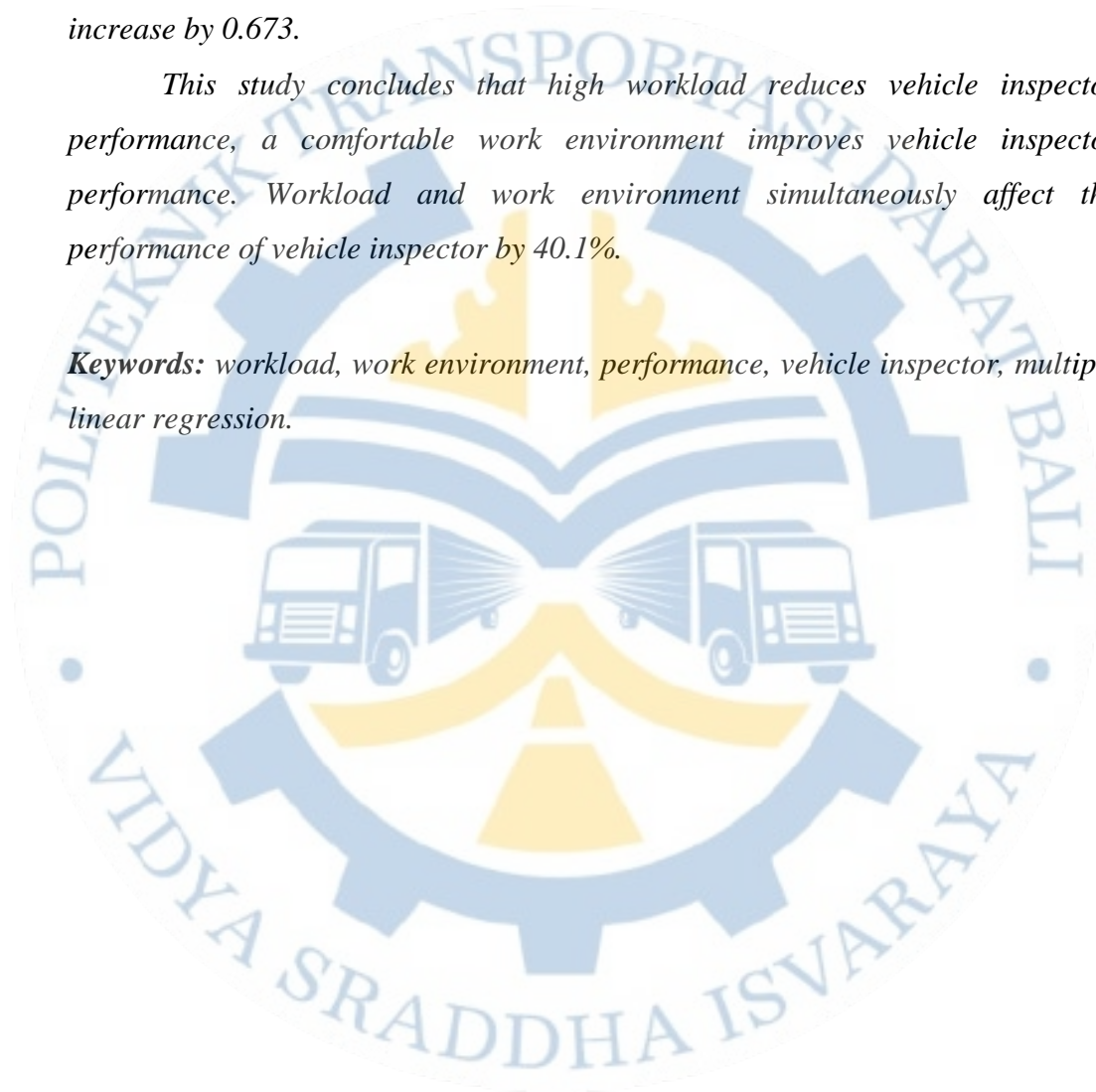
The purpose of this study was to determine the effect of workload on vehicle inspector performance, the effect of the work environment on vehicle inspector performance and to determine the effect of workload and work environment simultaneously on the performance of vehicle inspector at the Bekasi City Transportation Agency Infrastructure Testing Section. This study uses the workload analysis method, validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression test.

The results of this study are the highest workload owned by level 5 vehicle inspector. The validity test results were declared valid, the reliability test results

were declared reliable, passed the classical assumption test. The results of multiple linear regression tests, namely the constant value a states that the workload is considered unchanged, the regression coefficient value 1 states that if the workload increases by 1%, the performance will decrease by 0.322, the regression coefficient value 2 states that if the work environment increases by 1%, the performance will increase by 0.673.

This study concludes that high workload reduces vehicle inspector performance, a comfortable work environment improves vehicle inspector performance. Workload and work environment simultaneously affect the performance of vehicle inspector by 40.1%.

Keywords: workload, work environment, performance, vehicle inspector, multiple linear regression.



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seluruh instansi ataupun organisasi tentunya memiliki *goals* atau target yang ingin dicapai. Salah satunya yaitu dengan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan tersebut. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia. Menurut Rolos et al. (2018) manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tentunya harus melalui suatu proses yang dinamakan manajemen sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain meliputi perencanaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberdayaan tenaga kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi (Wardanis D, 2018).

Seksi Pengujian Prasarana Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Bekasi merupakan seksi pelaksana yang bergerak di bidang pengujian kendaraan bermotor dan berada dibawah naungan serta pengawasan dari Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Agar dapat terlaksananya tujuan pengujian kendaraan bermotor yaitu pemenuhan terhadap persyaratan teknis dan laik jalan kendaraan bermotor, maka diperlukan andil dari sumber daya manusia dalam hal ini tentunya adalah penguji kendaraan bermotor yang handal dan memiliki kualifikasi teknis serta mampu melaksanakan tugas dan wewenangny.

Tenaga SDM penguji yang terdapat pada Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi yaitu sebanyak 18 (delapan belas) orang penguji dengan hanya memiliki 1 (satu) lajur pengujian. Jika dibandingkan dengan jumlah kendaraan yang melaksanakan uji berkala pada tahun 2023 dimana mencapai mencapai 69.186 unit kendaraan bermotor wajib uji serta dengan jumlah kendaraan bermotor wajib uji (KBWU) di Kota Bekasi dalam 3 (tiga) tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data kendaraan bermotor wajib uji di Kota Bekasi

No.	Tahun	Mobil Penumpang Umum	Mobil Bus	Mobil Barang	Kereta Gandengan	Kereta Tempelan	Jumlah
1.	2021	2004	2465	61.713	0	497	66. 679
2	2022	1433	2635	63.273	0	856	68. 097
3.	2023	228	2900	65.128	0	930	69. 186

(Sumber : Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi)

Pertumbuhan kendaraan di Kota Bekasi dalam 3 tahun terakhir berdasarkan tabel yang tertera di atas berkesimpulan bahwa beban kerja yang dimiliki penguji bertambah setiap tahunnya, maka dari itu penulis bermaksud mencari tahu apakah beban kerja yang bertambah mempengaruhi kinerja para penguji melalui analisis beban kerja. Suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu dinamakan beban kerja (Qoyyimah et al., 2019). Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia pada setiap instansi, sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan dengan baik, serta dilandasi semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa, dan negara. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja. Selain itu, dengan pelaksanaan Analisis Beban Kerja diharapkan dapat dihasilkan suatu tolok ukur bagi pegawai dalam melaksanakan kegiatan pada suatu unit organisasi, yaitu berupa norma waktu penyelesaian pekerjaan, hasil kerja, standar beban kerja dan prestasi kerja, menyusun kebutuhan formasi pegawai, serta penyempurnaan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya.

Nabawi (2019) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan nyaman dan sesuai apabila manusia atau pekerja di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja

yang terdapat pada Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi tergolong baru dikarenakan gedung pengujian mengalami perpindahan lokasi, dari hal tersebut terdapat banyak penyesuaian dengan kondisi dan lingkungan baru yang berkemungkinan mempengaruhi kinerja dari para penguji sehingga penulis bermaksud meneliti apakah lingkungan kerja telah mempengaruhi kinerja dari penguji.

Rosita (2019) mendefinisikan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh individu untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat diukur. Ahmad et al. (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Peningkatan ataupun penurunan kinerja seorang penguji juga dapat disebabkan oleh banyak hal. Pada kondisi nyata di lapangan kinerja penguji di Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi menurun dan tidak maksimal, indikasinya yaitu terdapat penguji yang *double job* saat proses pengujian kendaraan, terdapat beberapa alat yang tidak digunakan serta pada jam-jam tertentu kendaraan yang masuk ke gedung pengujian bervariasi sehingga target waktu lamanya proses pengujian sering tidak tepat sasaran. Dari hal tersebut penulis bermaksud meneliti apakah kinerja penguji dipengaruhi oleh beban kerja serta lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan sumber literatur yang sudah dijelaskan diatas penulis bermaksud membuat penelitian yang berjudul **“ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGUJI KENDARAAN BERMOTOR DI SEKSI PENGUJIAN PRASARANA DINAS PERHUBUNGAN KOTA BEKASI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor yang ada di Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor yang ada di Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor di Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Melihat dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor pada Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi;
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor pada Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi;
3. Mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor di Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah memberikan masukan dan saran kepada Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi sebagai media informasi dan pengetahuan untuk pengoptimalan pelayanan uji antara jumlah KBWU dengan jumlah SDM penguji kendaraan bermotor yang ideal adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca terkait hasil penelitian ini yaitu analisa beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor di Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi;

- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan masukan terhadap penelitian yang nantinya akan dilakukan dan berhubungan dengan topik yang dibahas pada penelitian ini.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Penulis mendapatkan kesempatan dalam menerapkan ilmu dan keterampilan yang didapat selama berkuliah di Poltrada Bali dan membandingkan secara langsung dengan realita yang terjadi di lapangan, penulis juga mampu berpikir secara kritis dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang akan terjadi dikemudian hari.

b. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan mampu melatih pola pikir dalam menyikapi dan menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pengujian kendaraan bermotor, serta sebagai sarana evaluasi dalam penyempurnaan pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor di Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi.

1.5 Batasan Masalah

Guna mendapatkan hasil yang spesifik dan pembahasan yang tidak menyimpang dari isi kertas kerja wajib maka dibuat ruang lingkup yang dibatasi pada penelitian ini terhadap pelaksanaan kegiatan pengamatan di Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi. Penulis melakukan penelitian sesuai dengan topik yang dibahas, maka diperlukan batasan masalah yang nantinya dapat digunakan sebagai acuan agar permasalahan tersebut dapat diketahui secara sistematis.

Adapun permasalahan yang menjadi titik fokus pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan terhadap penguji kendaraan bermotor pada Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi;
2. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja serta pengaruh

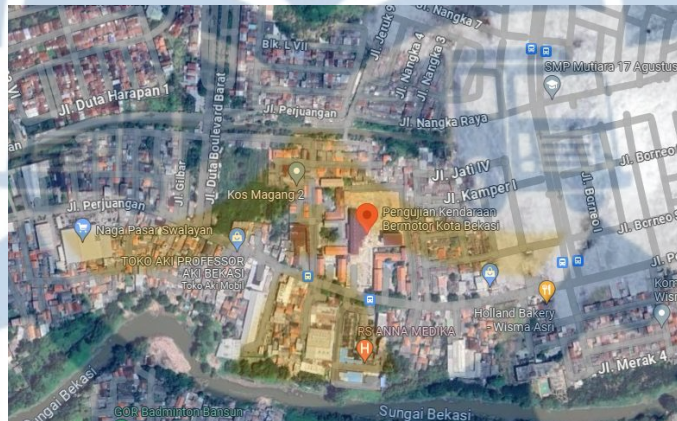
beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor yang ada di Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi tanpa dilakukan perhitungan terhadap kebutuhan sumber daya manusia penguji kendaraan bermotor yang ideal.



BAB II GAMBARAN UMUM

2.1 Kondisi Wilayah/Objek

Sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Politeknik Transportasi Darat Bali Nomor SM.106/7/11/PoltradaBali/2024 Tanggal 1 Maret 2024 tentang Pemberitahuan Jadwal Pelaksanaan dan Daftar Nama Mahasiswa/i Magang II Program Studi Diploma III Teknologi Otomotif Angkatan II Politeknik Transportasi Darat Bali Tahun 2024, dimana salah satu lokasi Magang II adalah Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi. Penelitian ini dilakukan di Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi yang beralamatkan di Jl. Perjuangan (Depan RS. Anna Medika) RT.002/RW.003 Kel. Harapan Baru, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17123.



Sumber: Google Maps

Gambar 1. Peta lokasi penelitian

Pada awalnya kantor Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi beralamat di Jl. Insinyur H. Juanda No.139, RT.001/RW. 021, Kel. Aren Jaya, Kec. Bekasi Timur, Kota Bekasi, Jawa Barat 17113. Kondisi gedung ini memiliki akreditasi bangunan kantor yang masih berada pada taraf B, dengan kondisi gedung yang sudah tua, kondisi tanah sekitar yang rentan banjir jika hujan, peralatan uji yang digunakan pun masih menggunakan sistem manual yang berarti masih tertinggal dari segi teknologi sehingga pelayanan uji berkala nya dinilai kurang efektif dari segi waktu dan tingkat efektivitasnya. Pemindahan lokasi Seksi

Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi ini dikarenakan luas lahan pengujian sebelumnya yang dinilai tidak cukup untuk menampung kendaraan wajib uji per harinya serta ditambah dengan pertumbuhan kendaraan wajib uji yang terus meningkat setiap tahunnya di Kota Bekasi.



(Sumber: Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi)

Gambar 2. Gedung uji yang lama

Sejak awal tahun pada bulan Januari seluruh operasional dan pelayanan uji berkala di Kota Bekasi pindah ke gedung baru yang beralamatkan di Jl. Perjuangan RT.002/RW.003 Kel. Harapan Baru, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17123. Kondisi gedung ini jauh lebih memadai dan layak dijadikan lahan pengujian berkala, dengan fasilitas sarana dan prasarana yang tergolong baru memudahkan operasional para pegawai dan penguji di Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi. Berikut merupakan tampak gedung yang baru:

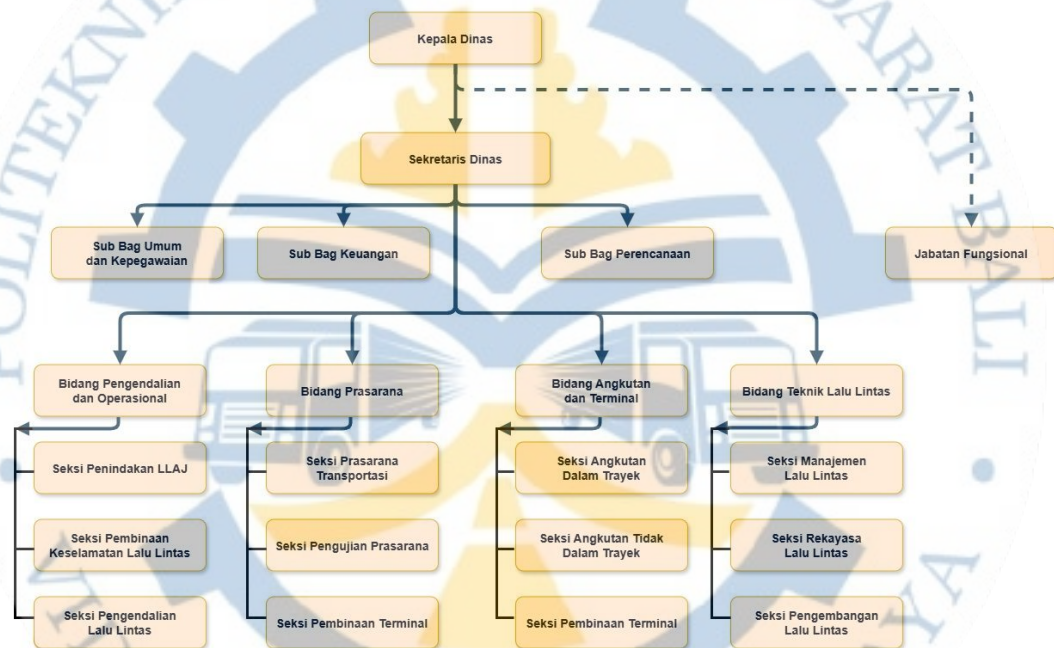


Sumber : Dokumentasi pribadi

Gambar 3. Gedung uji yang baru

2.2 Struktur Organisasi

Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi dipimpin oleh Kepala Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi dan berada dibawah pengawasan Kepala Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kota Bekasi yang bertanggung jawab secara langsung kepada Kepala Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Adapun Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Bekasi yang telah diatur pada Peraturan Walikota Bekasi Nomor 20 Tahun 2019 dapat dilihat pada gambar berikut:



(Sumber: <https://dishub.bekasikota.go.id/id/detail/struktur-organisasi-dinas-perhubungan-kota-bekasi>)

Gambar 4. Struktur organisasi Dishub Kota Bekasi

2.3 Visi dan Misi

1. Visi

Visi merupakan dasar yang menjadi suatu acuan untuk menentukan arah yang dituju oleh Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi. Visi yang dimiliki oleh Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi yaitu “Terwujudnya Pelayanan Transportasi yang Handal dan Terintegrasi di Kota Bekasi”. Maksud dari visi tersebut yaitu Seksi Pengujian Prasarana

Dishub Kota Bekasi berupaya untuk memberikan pelayanan pengujian kendaraan bermotor yang efektif dan efisien.

2. Misi

Dalam menjalankan visi perlu adanya dorongan untuk mencapai sasaran yang hendak dicapai oleh Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi dengan misi sebagai berikut:

- a. Mewujudkan kelancaran berlalu lintas;
- b. Meningkatkan moda transportasi yang terintegrasi;
- c. Mewujudkan keselamatan berlalu lintas;
- d. Mewujudkan kinerja organisasi yang akuntabel dalam mencapai tujuan.

2.4 Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan kegiatan pelayanan Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi memiliki sumber daya manusia sebagai pelaksana seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan. Adapun jumlah sumber daya manusia secara keseluruhan yang dimiliki oleh Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 2.1 Sumber daya manusia

No	Jabatan	Jumlah	Status
1	Kepala Seksi Pengujian Prasarana	1	PNS
2	Kepala Urusan Tata Usaha	1	PNS
3	Petugas Loker Informasi dan Pengecekan Berkas	2	1 PNS, 1 TKK
4	Petugas Mesin Antrian Pendaftaran	1	TKK
5	Operator Pendaftaran Uji Berkala	6	6 TKK
6	Operator Pendaftaran Numpang Uji Keluar dan Mutasi Keluar	1	PNS
7	Operator Pendaftaran Uji Pertama, Numpang Uji Masuk dan Mutasi Masuk	1	TKK
8	Koordinator Operator Pendaftaran	1	TKK
9	Pengelola Kartu Induk	2	1 PNS, 1 TKK

No	Jabatan	Jumlah	Status
10	Petugas Administrasi Uji Pertama, Numpang Uji dan Mutasi	6	1 PNS, 5 TKK
11	Petugas Administrasi Hasil Uji	2	TKK
12	Operator Pencetakan BLU-e	6	2 PNS, 4 TKK
13	Petugas Penyerahan BLU-e	3	1 PNS, 2 TKK
14	Petugas Administrasi Uji Keliling	2	TKK
15	Penguji Kendaraan Bermotor	18	9 PNS, 9 TKK
16	Operator Genset	1	TKK
17	Petugas Pengamanan Dalam dan Penataan Parkir	2	TKK
18	Pusat Pengolahan Data dan Logistik	5	TKK
19	Magang (Tenaga Kerja Sukarela)	2	TKK
TOTAL		63	18 PNS, 45 TKK

Keterangan: PNS= Pegawai Negeri Sipil, TKK= Tenaga Kerja Kontrak (Honorar).
(Sumber: Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi)

2.5 Tugas dan Fungsi

Adapun masing-masing bagian dari kelompok jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda di setiap unit kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kepala Seksi Pengujian Prasarana

Menyusun program kerja Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi, bertanggung jawab dan melakukan pelaporan kepada Kepala Bidang Prasarana Dishub Kota Bekasi, mengkoordinasikan kegiatan pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan rencana kerja berdasarkan kebijakan Kepala Dinas Perhubungan Kota Bekasi, melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelayanan pengujian kendaraan bermotor di Kota Bekasi.

2. Kepala Urusan Tata Usaha

Menyiapkan bahan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Dinas Perhubungan di bidang pengelolaan Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi, melakukan pengelolaan anggaran dan pelaksanaan administrasi keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, ketatalaksanaan

dan kearsipan, melakukan pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan serta melakukan pengelolaan administrasi pelayanan pengaduan masyarakat.

3. Petugas Loker Informasi dan Pengecekan Berkas

Bertugas memberikan edukasi serta sosialisasi terkait penggunaan aplikasi e-KIR Kota Bekasi sebagai syarat pendaftaran online kepada masyarakat yang mendaftarkan kendaraannya untuk di uji, melakukan pengecekan kelengkapan berkas uji, menjawab segala pertanyaan yang ditanyakan terkait pelayanan pengujian kendaraan bermotor sebagai seorang informan.

4. Petugas Mesin Antrian Pendaftaran

Melakukan pengecekan kedua terkait kelengkapan dokumen/berkas pendaftaran uji, memberikan nomor antrian uji yang dicetak melalui mesin antrian, mengarahkan pendaftar untuk menuju ke operator pendaftaran uji untuk dibuatkan surat permohonan uji sesuai dengan jenis uji kendaraan tersebut.

5. Operator Pendaftaran Uji Berkala

Melakukan validasi dengan mencetak surat permohonan uji dengan mencari nomor uji pada Aplikasi SIMPKB, memberikan surat yang sudah dicetak kepada pendaftar uji.

6. Operator Pendaftaran Numpang Uji Keluar dan Mutasi Keluar

Membuat permohonan pembuatan rekomendasi numpang uji keluar/mutasi keluar.

7. Operator Pendaftaran Uji Pertama, Numpang Uji dan Mutasi Masuk

Melakukan input data spesifikasi kendaraan sesuai dengan Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) dan Sertifikat Uji Tipe (SRUT). Memberikan surat permohonan uji terhadap pengujian mutasi masuk dan numpang uji masuk.

8. Koordinator Operator Pendaftaran

Memonitoring dan bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap operator pendaftaran uji agar melakukan pekerjaannya dengan

baik dan sesuai, menggantikan posisi operator pendaftaran uji apabila terdapat halangan untuk hadir bekerja karena sakit/cuti.

9. Pengelola Kartu Induk

Melakukan pengawasan dan pemeliharaan arsip berkas kartu induk sebagai wujud bukti lulus uji pada saat sebelum berlakunya bukti lulus uji elektronik (BLU-e) berbentuk sertifikat hasil uji berbahan kertas HVS dan Smart Card beserta Stiker RFID.

10. Petugas Administrasi Uji Pertama, Numpang Uji dan Mutasi Uji

Melakukan pengecekan berkas numpang uji masuk dan mutasi masuk untuk selanjutnya dilakukan pengujian berkala pada kendaraan yang didaftarkan tersebut, melakukan penghitungan daya angkut terhadap kendaraan uji pertama yang telah dilakukan pemeriksaan agar setelahnya dibuatkan sertifikat hasil uji, membuat surat rekomendasi numpang uji keluar dan mutasi keluar.

11. Petugas Administrasi Hasil Uji

Melakukan rekapitulasi serta pencatatan jumlah kendaraan uji berkala yang telah diperiksa perhari agar tidak terjadi *miss kalkulasi* dengan yang ada di sistem.

12. Operator Pencetakan BLU-e

Mencetak BLU-e berupa smart card dengan stiker RFID dan sertifikat hasil uji, melakukan penggantian kartu baru apabila terjadi kerusakan atau kehilangan pada salah satu bukti lulus uji 6 bulan yg lalu.

13. Petugas Penyerahan BLU-e

Memberikan bukti lulus uji ataupun surat keterangan tidak lulus uji (SKTL) kepada pemilik/pendaftar kendaraan uji sesuai dengan nomor identitas kendaraan uji.

14. Petugas Administrasi Uji Keliling

Melakukan pengecekan berkas dan pencetakan BLU-e untuk uji keliling serta penyerahan BLU-e kepada pemilik/pendaftar kendaraan.

15. Penguji Kendaraan Bermotor

Melakukan pengujian kendaraan bermotor sesuai tugas dan wewenang penguji dengan kompetensinya yang sesuai pada Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 156 Tahun 2016 Tentang Kompetensi Penguji Berkala Kendaraan Bermotor sebagai salah satu upaya terhadap pemenuhan persyaratan teknis dan laik jalan kendaraan bermotor.

16. Operator Genset

Memastikan kebutuhan kelistrikan gedung uji dapat terakomodir dan tercukupi serta tidak memiliki kendala, apabila terdapat trouble ataupun maintenance menjadi tanggung jawab operator genset.

17. Petugas Pengamanan Dalam dan Penataan Parkir

Memonitoring dan menjaga keamanan dalam di lingkungan Seksi Pengujian Prasarana Dishub Kota Bekasi, membantu penyusunan kendaraan uji sesuai nomor antrian uji agar tidak ada yang menyalip dan tidak tertib dalam parkir.

18. Pusat Pengolahan Data dan Logistik

Melakukan pendataan kendaraan uji selama 1 tahun terakhir, pengarsipan berkas atau surat penting kantor, pembuatan survey kepuasan masyarakat, penugasan surat menyurat kantor, dan penyimpanan barang inventaris kantor.

19. Magang

Melaksanakan tugas sesuai dengan bidang kerja yang sedang diinstruksikan, membantu penyelesaian segala kebutuhan instansi terkhusus di bagian administrasi.

2.6 Kegiatan Umum Instansi

Kegiatan umum yang dilaksanakan secara rutin setiap harinya adalah sebagai berikut:

1. Uji berkala pendaftaran KBWU berkala

Merupakan pendaftaran KBWU berkala yang dilakukan pada Unit Pelaksana Uji Berkala Kendaraan Bermotor (UPUBKB) sesuai domisili pemilik kendaraan bermotor. Uji berkala pendaftaran KBWU berkala dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Paling lama 13 (tiga belas) hari kerja sejak diterbitkannya Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) Bermotor yang pertama kali, untuk Mobil Penumpang Umum, Mobil Bus, dan Mobil Barang;
- b. Paling lama 13 (tiga belas) hari kerja sejak diterbitkannya Sertifikat Registrasi Uji Tipe (SRUT), untuk Kereta Gandengan dan Kereta Tempelan.

2. Uji berkala pertama

Merupakan pengujian yang dilakukan setelah masa berlaku uji berkala pendaftaran KBWU berkala berakhir atau habis masa berlakunya. Uji berkala pertama memiliki masa berlaku 6 (enam) bulan. Uji berkala pertama dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. 1 (satu) tahun setelah diterbitkannya STNK bermotor yang pertama kali untuk Mobil Penumpang Umum, Mobil Bus, dan Mobil Barang;
- b. 1 (satu) tahun setelah diterbitkannya SRUT, untuk Kereta Gandengan dan Kereta Tempelan.

3. Uji berkala perpanjangan masa berlaku

Merupakan pengujian yang dilakukan setelah masa berlaku Uji Berkala Pertama berakhir. Uji berkala perpanjangan masa berlaku dilakukan setiap 6 (enam) bulan. Permohonan uji berkala perpanjangan masa berlaku dapat didaftarkan oleh pemilik KBWU berkala 1 (satu) bulan sebelum masa berlakunya berakhir.

4. Numpang uji masuk/keluar

Numpang uji adalah pelaksanaan pengujian bagi KBWU diluar wilayah domisili kendaraan. Numpang uji meliputi numpang uji masuk dan numpang uji keluar. Numpang uji kendaraan bermotor dapat dilakukan pada Unit Pelaksana Pengujian Kendaraan Bermotor (UPPKB) di daerah lain (numpang uji keluar) dengan keadaan tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. Masa berlaku uji berkala telah jatuh tempo sedangkan kendaraan bermotor sedang berada di luar daerah domisili pemilik kendaraan;
- b. Kendaraan terkena sanksi pelanggaran karena tidak memenuhi persyaratan teknis dan laik jalan serta terkena kewajiban uji;
- c. Peralatan uji di UPPKB sesuai domisili kendaraan bermotor yang bersangkutan didaftar sedang dalam keadaan rusak atau tidak berfungsi sebagaimana mestinya.

Untuk dapat melakukan pengujian berkala kendaraan bermotor pada UPPKB lain (numpang uji masuk) maka pemilik kendaraan bermotor harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut:

- a. Mendapat rekomendasi dari UPUBKB tempat kendaraan bermotor yang bersangkutan terdaftar;
- b. Memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh UPUBKB yang dituju.

5. Mutasi uji masuk/keluar

Mutasi uji adalah perpindahan lokasi pelaksanaan pengujian berkala dari satu wilayah UPPKB tertentu ke wilayah UPPKB lainnya sebagai akibat dari perpindahan domisili pemilik KBWU berkala. Mutasi uji meliputi mutasi uji masuk dan mutasi uji keluar. Mutasi Uji Masuk dan Keluar memerlukan surat rekomendasi dari UPPKB domisili asal untuk ditujukan ke UPPKB tujuan mutasi.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Penguji Kendaraan Bermotor

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2021 Tentang Pengujian Berkala Kendaraan Bermotor Pasal 1 tentang Pengujian Berkala Kendaraan Bermotor menjelaskan bahwa Penguji kendaraan bermotor adalah petugas yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengujian berkala kendaraan bermotor. Penguji kendaraan bermotor mempunyai tanggung jawab untuk memastikan pengujian yang dilakukan terhadap suatu kendaraan sudah dinyatakan memenuhi persyaratan teknis dan laik jalan. Sehingga kendaraan yang beroperasi di jalan dapat terjamin keselamatannya sesuai dengan tujuan pengujian kendaraan bermotor yang terdapat pada Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2021 pasal 2 ayat (2) yaitu memberikan jaminan keselamatan secara teknis terhadap penggunaan kendaraan bermotor wajib uji berkala di jalan, mendukung terwujudnya kelestarian lingkungan dari kemungkinan pencemaran yang diakibatkan oleh penggunaan kendaraan bermotor wajib uji berkala di jalan, memberikan pelayanan umum kepada masyarakat. Menurut PM 156 Tahun 2016 pasal 3 ayat (1) tentang Kompetensi Penguji Berkala Kendaraan bermotor, uji berkala kendaraan bermotor harus dilakukan oleh penguji yang memiliki kompetensi di bidang pengujian kendaraan bermotor. Pada pasal 17 dijelaskan bahwa Kompetensi penguji berkala kendaraan bermotor diberikan dan berlaku hanya kepada penguji yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan di bidang pengujian kendaraan bermotor serta lulus uji kompetensi. Dengan adanya penguji yang profesional merupakan salah satu faktor untuk mengoptimalkan pelayanan pengujian kendaraan bermotor.

3.2 Beban Kerja

Seiring dengan perkembangan suatu instansi/organisasi dalam melaksanakan kegiatannya tentunya terdapat beberapa individu yang mengalami

kesulitan dalam menangani beban kerja yang dianggap sudah melebihi kapasitas mereka, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil perkalian antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja merujuk pada serangkaian tugas atau aktivitas yang harus dilakukan oleh sebuah unit organisasi atau individu pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu. Selain itu menurut Ali dkk. (2022) beban kerja merupakan sejumlah aktivitas atau kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam periode waktu tertentu dengan bentuk fisik maupun psikis.

3.2.1 Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Najib (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Merupakan beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, contohnya:

- a. Tugas-tugas yang bersifat tugas fisik;
- b. Organisasi kerja;
- c. Lingkungan kerja.

2. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan);
- b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sulastris dan Onsardi (2020) juga menjelaskan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

3.2.2 Indikator beban kerja

Menurut Rolos et al. (2018) ada 4 (empat) indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai: Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu: Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Ali dkk. (2022) indikator dari beban kerja adalah:

1. Banyaknya pekerjaan;
2. Target kerja;
3. Kebosanan;
4. Kelebihan beban;
5. Tekanan kerja.

3.3 Lingkungan Kerja

Najib (2020) mengemukakan pendapat bahwa lingkungan kerja merujuk pada kondisi sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja dianggap baik jika memungkinkan manusia untuk bekerja secara optimal, dalam keadaan sehat,

aman, dan nyaman. Evaluasi kondisi lingkungan kerja dapat dilihat dari dampaknya dalam jangka panjang. Lingkungan kerja yang kurang baik bisa membutuhkan lebih banyak tenaga dan waktu serta tidak mendukung pengembangan sistem kerja yang efisien kedepannya. Selain itu menurut Astuti dkk. (2022) lingkungan kerja didefinisikan sebagai sebuah konsep dengan menganalisis area lingkungan dimana karyawan dapat merasakan kepuasan kebutuhan intrinsik, ekstrinsik dan sosial karyawan serta alasan mengapa karyawan bertahan diorganisaasi tempat mereka bekerja.

3.3.1 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang lingkungan kerja yang diuraikan oleh Najib (2020) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kinerja karayawan, diantaranya;

1. Warna pada area kerja;
2. Kebersihan lingkungan kerja;
3. Penerangan yang cukup;
4. Sirkulasi udara yang baik;
5. Jaminan terhadap keamanan;
6. Kebisingan;
7. Penataan ruang kerja.

Selain itu Astuti dkk. (2022) menyebutkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Fasilitas kerja
2. Upah dan tunjangan
3. Hubungan kerja

3.3.2 Indikator lingkungan kerja

Najib (2020) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, dan keamanan didalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Selain itu, menurut Astuti et al. (2022) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis.

3.4 Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rolos et al., 2018). Sedangkan menurut Qoyyimah dkk. (2019) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan

layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

3.4.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Rahmanda et al. (2013) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu individu (kemampuan kerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sedangkan menurut Adhistry dkk. (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan staff dan motivasi.

3.4.2 Indikator kinerja

Menurut Rolos et al. (2018) indikator dalam mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat 5 bagian;

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya sesuatu pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Selain itu menurut Adhistry dkk. (2022) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan terbagi menjadi 6 (enam) yaitu:

1. Upaya;
2. Pengetahuan profesional;
3. Kualitas;
4. Kuantitas;
5. Kepatuhan terhadap aturan;
6. Keterampilan interpersonal.

3.5 Hubungan Antar Variabel

3.5.1 Hubungan beban kerja terhadap kinerja

Penelitian dari Rolos et al. (2018) menunjukkan bahwa beban kerja yang meningkat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menandakan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin rendah potensi kinerja karyawan, dan sebaliknya. Sedangkan penelitian dari Ahmad et al. (2019) Hasil analisis data memperlihatkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa peningkatan maupun penurunan beban kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan.

3.5.2 Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan dengan penelitian Rolos dkk. (2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5.3 Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Penelitian dari Ahmad dkk. (2019) menyatakan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Najib (2020) bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.6 Penelitian Terdahulu/Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu merupakan dasar pengetahuan ataupun referensi yang telah ada sebelumnya dalam bidang yang sedang diteliti, serta dianggap relevan dan juga memiliki keterkaitan dengan judul dan topik yang akan diteliti. Penelitian terdahulu membantu penulis sekarang untuk mengidentifikasi letak kekurangan pengetahuan yang belum diteliti, sekaligus membantu penulis sekarang agar terhindar dari plagiasi atau pengulangan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sehingga mampu menghemat sumber daya dan waktu. Oleh karena itu, penelitian terdahulu memiliki peran vital dalam mendukung pengembangan IPTEK dan memastikan bahwa penelitian yang dilakukan mempunyai nilai tambah yang signifikan terhadap bidang studi yang bersangkutan. Berikut merupakan penelitian yang relevan dengan penelitian dari penulis dengan judul “Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penguji Kendaraan Bermotor di Seksi Pengujian Prasarana Dinas Perhubungan Kota Bekasi” :

Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian ini
1.	Nur Ardiyanti (2019)	Analisis Beban Kerja Terhadap Kebutuhan Penguji Kendaraan Bermotor pada	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja penguji sehingga penambahan SDM penguji	Tidak dilakukan perhitungan terkait kebutuhan jumlah tenaga penguji

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian ini
		UPT PKB Kabupaten Demak	dibutuhkan untuk mengatasi hal tersebut	kendaraan bermotor
2.	Wangi, V. dkk (2020)	Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Hanya dilakukan perhitungan terhadap 3 variabel dengan uji regresi linier berganda
2.	Adityawarman (2021)	Pengaruh beban kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot	Beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan PT BRI	Penambahan variabel lingkungan kerja untuk diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pengujian
3.	Saputra, A (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Mengganti variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian ini
4.	I Putu Gede Krisna Yoga Yasa (2023)	Analisis Beban Kerja Terhadap Kebutuhan dan Kinerja Penguji Kendaraan Bermotor di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang	Bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja penguji. Dimana hal tersebut dapat diartikan jika beban kerja naik maka kinerja penguji menurun	Menggunakan uji regresi linier berganda dengan penambahan variabel lingkungan kerja sehingga terdiri dari 2 variabel bebas, 1 variabel terikat

Letak perbedaan pada penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan metode analisis beban kerja sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Penelitian ini juga menggunakan analisis statistik berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda serta uji hipotesis.