

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

Dalam Kajian Pustaka ini akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan penelitian, dimulai dengan pengertian umum sampai pada pengertian yang fokus pada permasalahan yang sedang dibahas untuk menghimpun informasi yang relevan. Sehingga dapat menjadi sebuah acuan dasar teori untuk objek yang akan diteliti.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen sangatlah penting bagi kehidupan manusia karena manajemen dapat mempermudah pekerjaan manusia dengan spesialisasi pekerjaan serta berkembangnya skala operasi yang ada di era sekarang ini. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen, yaitu untuk mencapai tujuan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas. Keberhasilan suatu kegiatan atau pekerjaan tergantung dari manajemennya. Pekerjaan itu akan berhasil apabila manajemennya baik dan teratur, dimana manajemen itu sendiri merupakan suatu perangkat dengan melakukan proses tertentu dalam fungsi yang terkait. Maksudnya adalah serangkaian tahap kegiatan mulai awal melakukan kegiatan atau pekerjaan sampai akhir tercapainya tujuan kegiatan atau pekerjaan. (M.Anang & Budi W 2018)

Secara etimologi manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Bila dilihat dari literatur-literatur yang ada, pengertian manajemen dapat dilihat dari tiga pengertian; Manajemen sebagai suatu proses, Manajemen sebagai suatu kolektivitas manusia, Manajemen sebagai ilmu (*science*) dan sebagai seni (*art*). (M.Anang & Budi W 2018)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020) Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen ini merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Menurut Stephen P.Robbins (2010), manajemen mengacu pada proses mengoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Menurut M.Anang & Budi W (2018) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Sarinah (2017) mengatakan bahwa Manajemen adalah Suatu Proses dalam rangka mencapai tujuandengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber dayaorganisasi lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan proses pengarahan dan pengaturan yang mengandung lima gagasan utama yaitu, merancang, mengorganisasi, memerintah,

mengkoordinasi, dan mengendalikan orang yang di organisasikan dalam kelompok formal dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut George R Terry (2014) membagi empat fungsi dasar manajemen yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pengarahan), dan *Controlling* (Pengendalian).

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan suatu kegiatan membuat tujuan organisasi dan diikuti dengan berbagai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Perencanaan menyiratkan bahwa manajer terlebih dahulu memikirkan dengan matang tujuan dan tindakannya. Perencanaan juga merupakan proses pemikiran rasional penetapan secara tepat mengenai berbagai hal yang akan terjadi di masa mendatang dalam usaha yang telah ditentukan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan organisasi. Keefektifan sebuah organisasi tergantung pada kemampuan manajernya untuk mengarah sumber daya guna mencapai tujuannya.

3) Penggerakan/Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah tindakan untuk mengusahakan semua anggota kelompok agar kerja secara sadar untuk berusaha mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha organisasi yang menyebabkan suatu organisasi tetap berjalan. Adapun penggerakan merupakan kegiatan yang berhubungan dengan memotivasi atau memberi semangat kepada karyawan. Sehingga ingin bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah fungsi manajemen yang berkenaan dengan pengawasan menilai kinerja terhadap aktivitas karyawan menjaga kestabilan organisasi agar tetap berada pada jalur yang sesuai dengan sasaran dan melakukan koreksi apabila diperlukan.

Adapun penjelasan mengenai fungsi - fungsi manajemen menurut ahli Henry Fayol dalam Safroni, (2016:48) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi dasar manajemen, karena pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian pun harus terlebih dahulu direncanakan. Perencanaan ini dinamis artinya dapat dirubah sewaktuwaktu sesuai dengan kondisi pada saat itu. Perencanaan ini ditujukan pada masa depan yang penuh dengan ketidakpastian, karena adanya perubahan kondisi dan situasi,

sedangkan hasil dari perencanaan akan diketahui pada masa depan.

Perencanaan dibedakan menjadi tiga macam jenisnya, yaitu :

a. Perencanaan Strategis

Merupakan suatu proses perencanaan dimana keputusan tentang tujuan organisasi akan dicapai melalui pengelolaan sumber- sumber daya dan dana yang dimiliki, didasarkan pada kebijaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Perencanaan untuk mengendalikan manajemen

Merupakan suatu proses perencanaan dimana manajer bertanggungjawab bahwa penggunaan sumber-sumber daya dan dana digunakan seefektif mungkin dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Perencanaan operasional

Merupakan suatu proses dimana usaha melaksanakan kegiatan tertentu dijamin seefektif dan seefisien mungkin.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian yang dalam bahasa inggrisnya adalah organizing berasal dari kata organize yang berarti menciptakan struktur dengan bagian – bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Pengorganisasian tentu berbeda dengan organisasi. Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen

dan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen (subsistem) dan penentuan hubungan-hubungan. Untuk memahami pengorganisasian mendalam, maka perlu secara mengetahui arti pengorganisasian menurut beberapa ahli. Berdasarkan pengertian pengorganisasian, maka dapat dikatakan bahwa terdapat ciri-ciri yang dimiliki oleh organisasi yang melakukan fungsi pengorganisasian (Malayu S.P Hasibuan 2020), yaitu:

- a. Manusia, artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerjasama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin.
- b. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada jika ada tempat kedudukannya.
- c. Tujuan artinya, organisasi baru ada apabila ada tujuan yang hendak dicapai.
- d. Pekerjaan, artinya organisasi itu baru ada jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta ada pembagian pekerjaan.
- e. Struktur, artinya organisasi itu baru ada jika ada hubungannya dan kerjasama antar manusia yang satu dengan yang lainnya.
- f. Teknologi, artinya organisasi itu baru ada jika terdapat unsure teknis.

g. Lingkungan, artinya organisasi itu baru ada jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerjasama sosial.

3. Pengarahan (*commanding*)

Fungsi pengarahan (*commanding*) merupakan fungsi terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Fungsi ini baru dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai. Namun, penerapan fungsi ini sangat sulit, rumit dan kompleks karena keinginan karyawan tidak dapat dipenuhi sepenuhnya. Hal ini disebabkan karena karyawan adalah makhluk hidup yang punya pikiran, perasaan, harga diri, cita-cita dan lain- lainnya.

4. Pengkoordinasian (*Coordinating*)

Setelah dilakukan pendelegasian wewenang dan pembagian pekerjaan kepada para karyawan oleh manajer, langkah selanjutnya adalah pengkoordinasian. Setiap bawahan mengerjakan hanya sebagian dari pekerjaan perusahaan, karena itu masing-masing pekerjaan bawahan harus disatukan, diintegrasikan, dan diarahkan untuk mencapai tujuan, Tanpa koordinasi tugas dan pekerjaan dari setiap individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

5. Pengendalian (*controlling*)

Fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini sangat penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Pengendalian ini berkaitan erat dengan fungsi perencanaan dan kedua fungsi ini merupakan hal yang saling mengisi.

2.1.3 Unsur Unsur Manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020) manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu *men*, *money*, *method*, *materials*, *machines*, dan *market*. Berikut penjelasannya:

a. *Man* (Manusia)

Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja.

b. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dengan jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

c. *Materials* (Bahan-bahan)

Materi terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli

dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

d. *Machines* (Mesin)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

e. *Methods* (Metode)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusia itu sendiri.

f. *Market* (Pasar)

Memasarkan produk barang sudah tentu sangat penting, sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh karena itu, penguasaan pasar dalam arti menyebar hasil produksi merupakan faktor penentu didalam perusahaan.

Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

2.1.4 Tujuan Manajemen

Menurut Siswanto (2017) tujuan manajemen adalah adalah sesuatu yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan pengarahannya kepada usaha seorang manajer. Tujuan manajemen juga dapat diartikan untuk mengefektifkan dan mengefisiensikan pendayagunaan segala sumber daya yang tersedia guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.5 Prinsip Manajemen

Menurut Ardana dkk (2017) prinsip manajemen adalah dasar-dasar atau pedoman kerja yang bersifat pokok atau tidak boleh diabaikan oleh setiap manajer atau pimpinan. Dalam praktek harus diusahakan agar prinsip-prinsip manajemen ini agar tidak kaku, melainkan harus luwes, yaitu bisa saja di ubah-ubah sesuai dengan kebutuhan. Adapun prinsip-prinsip manajemen adalah sebagai berikut:

1. Pembagian Kerja yang Berimbang

Dalam membagi-bagikan tugas dan jenis semua kerabat kerja, seorang hendaknya bersifat adil yaitu harus sama baik dan memberikan beban kerja yang berimbang, sehingga tidak adanya beban pekerjaan yang berbeda, harus disesuaikan menurut jabatan karyawan tersebut.

2. Pemberian Kewenangan dan rasa Tanggung Jawab

Pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab yang tegas dan jelas setiap kerabat kerja atau pegawai harusnya diberikan wewenang yang sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan mempertanggung jawabkan kepada atasannya secara langsung.

3. Disiplin

Disiplin adalah Kesedian untuk melakukan kegiatan atau usahanya yang nyata (bekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya) berdasarkan rencana, peraturan, waktu (waktu kerja) yang telah ditetapkan.

4. Kesatuan Perintah

Setiap pegawai atau kerabat kerja hendaknya hanya menerima satu jenis perintah dari atasan langsung (Pemimpin, kepala seksi dan kepala bagian) bukan beberapa orang yang sama merasa menjadi atasan para pegawai atau kerabat kerja tersebut.

5. Kesatuan Arah

Kegiatan hendaknya mempunyai tujuan yang sama dengan pimpinan atau seorang atasan langsung serta didasarkan pada rencana kerja yang sama (satu tujuan, satu rencana dan satu pimpinan). Prinsip dalam manajemen bersifat lentur, dalam arti perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisikondisi khusus serta situasi-situasi yang berubah.

Henry Fayol dalam Suhardan (2011:90), prinsip prinsip umum manajemen terdiri atas:

- a) Pembagian kerja (*Division of Work*)
- b) Wewenang dan tanggung jawab (*Authority and Responsibility*)
- c) Disiplin (*Discipline*)
- d) Kesatuan perintah (*Unity Of Command*)
- e) Kesatuan pengarahan (*Unity Of Direction*)
- f) Mengutamakan kepentingan organisasi
- g) Penggajian pegawai
- h) Pemusatan (*Centralization*)
- i) Tingkatan (*Hierarki*)
- j) Ketertiban (*Order*)

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai '*input*' untuk diubah menjadi '*output*' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut

manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu. (Priyono dan Marnis 2008).

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. (Anwar P. Mangkunegara 2017)

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2017) Manajemen Sumber Daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Menurut Sutrisno (2016) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

“Manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu ia membutuhkan pengetahuan tentang perilaku dan kemampuan mengelolanya”

Menurut Sinambela (2017) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan praturan yang berkaitan manusia dan perusahaan saling berhubungan dan menggantungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi Pengaruh besar terhadap perencanaan yang baik.

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan, perencanaan, pengadaan, pengembangan,

pemeliharaan, serta penggunaan SDM yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat .

2.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2016:6) terdiri dari:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan rentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencanal. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.

- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas “*the right man in the right place and the right man in the right job*”.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.

7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. (Rusda Irawan & Dini Arimbi 2017).

Sedangkan menurut Robbins (2010) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Menurut Sutarto dalam bukunya Dasar dasar Organisasi mengungkapkan “Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.”

2.3.1 Jenis Jenis Beban Kerja

Menurut Suci R Koesomowidjojo (2017), beban kerja dibagi menjadi dua yaitu :

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggungjawab besar atas pekerjaan yang diampunya.

Contoh :

- a. Karyawan di bagian mesin oven memiliki tanggungjawab atau beban kerja yang cukup besar karena ia harus tetap menjaga agar mesin oven yang diawasinya berada pada kondisi panas yang normal/stabil. Meski hanya bertugas untuk menjaga kondisi oven, tetap saja tanggung jawabnya cukup besar karena sedikit kelalaian akan membuat perusahaan / lembaga mengalami kerugian.

- b. Seorang sekretaris perusahaan memiliki tanggung jawab besar atas pekerjaan yang beragam dan harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Contoh :

- a. Seseorang manajer pemasaran memiliki tanggung jawab yang besar dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat untuk melakukan launching produk di waktu yang tepat pula.
- b. Tanggung jawab seorang guru atas keselamatan anak didiknya selama mereka belajar di sekolah.

2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampu seseorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Untuk itu, perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, antra lain :

1. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai

baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status, gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan) .

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal dalam dunia kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga kebisingan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b. Tugas tugas fisik

Tugas tugas fisik yang dimaksud adalah hal hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas – tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.

c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karir hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Suci R Koesomowidjojo (2017). Untuk mengidentifikasi hal-hal tadi, dalam dunia kerja dikenal beberapa indicator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada

pada divisi produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mesosialiasikan SOP (*Standard Operating Produce*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat :

- a. Mudah mengoprasikan pekerjaan yang telah di delegasikan.
- b. Menimimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparabitily*, *credibility*, dan *defensibility*.
- e. Memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/ lembaga/ instansi.
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerjanya.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak

konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan dan sangat sempit.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang akan diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penepatan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.3.4 Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:381) dalam Regi Rizkiyanti (2019), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

1. Beban kerja sebagai tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Beban kerja sebagai tuntutan tugas.

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dimensi Beban Kerja menurut Harry, dalam Tarwaka dalam Rocky Abang dan Ni Putu Nursiani 2018 dimensi ukuran beban kerja yaitu :

1. Pekerjaan yang berlebihan (*work overload*).

Waktu yang terdesak atau terbatas (*time urgency*). Waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (*tension*). Apabila pekerjaan yang dikerjakan terburu-buru maka kemungkinan besar akan terjadi kesalahan dan dapat merugikan.

2. Sistem pengawasan yang tidak efisien (*poor quality of supervisor*).

Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidaktenangan bagi karyawan dalam bekerja karena salah satu harapan karyawan dalam memenuhi kebutuhan kerjanya adalah adanya bimbingan dan pengawasan yang baik dan objektif dari atasannya.

3. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*Inadequate authority to match responsibilities*).

Akibat dari Sistem pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya lebih besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai yang akhirnya berpengaruh pada kinerjanya.

4. Kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficeient performance feedback*).

Kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Misalnya mendapatkan pujian atau kenaikan gaji ketika bekerja dengan baik.

5. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).

Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Ketidakjelasan peran dapat dikarenakan informasi yang tidak lengkap dan ketidak-sesuaian status kerja.

6. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*).

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Hal ini berarti terjadinya ketidak-stabilan pada situasi kerja. Perubahan di lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan pemilik perusahaan.

7. Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya (*interpersonal and intergroup conflict*).

Perselisihan juga dapat terjadi akibat perbedaan tujuan dan nilai-nilai yang dianut dua pihak. Dampak negatif perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerja sama. Situasi yang sering menimbulkan perselisihan di tempat kerja.

8. Suasana politik yang tidak aman (*Insecure political climate*).

Ketidak-stabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya situasi politik yang tidak menentu, yang mengganggu kestabilan perubahan-perubahan dan ekonomi.

9. Frustrasi (*frustration*).

Frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik yang berdampak pada terhambatnya usaha mencapai tujuan. Misalnya harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja. Hal ini akan menimbulkan stres apabila berlangsung terus-menerus.

10. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*differences between company's and employee's values*).

Kebijakan perusahaan kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan (profit). Sedangkan pekerja

menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan.

2.3.5 Aspek Beban Kerja

Kemampuan kerja yang berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan perhitungan beban kerja yang dapat dipandang dari 3 aspek yaitu :

a. Aspek Fisik

Perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia.

b. Aspek Mental

Perhitungan beban kerja yang di mempertimbangkan aspek psikologis karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja.

c. Aspek Penggunaan Waktu

Perhitungan bagaimana karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja

Pada beban kerja fisik setiap karyawan akan diidentifikasi dari dua hal, yaitu beban kerja fisik fisiologis dan beban kerja fisik biomekanika.

1. Beban Kerja Fisik

Pada beban kerja fisik fisiologis, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan, yaitu pada sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, serta fungsi alat indera pada tubuh karyawan. Kesehatan karyawan tentunya menjadi hal yang akan menjadi pertimbangan

penting bagi organisasi untuk melanjutkan atau menghentikan kerja sama. Akan adanya gangguan kesehatan pada karyawan tentunya akan mengganggu proses dan menyelesaikan pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya. Seringnya karyawan absen untuk alasan kesehatan tentunya akan berpengaruh pada kinerjanya sendiri sebagai karyawan serta menghambat atau menurunkan kinerja timnya sehingga pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas organisasi. Demikian pula apabila suatu organisasi memiliki karyawan yang memiliki gangguan pada system indera tubuh, selain akan menghambat proses menyelesaikan pekerjaan tentunya akan menimbulkan resiko terjadinya kecelakaan kerja.

Untuk memantau dan mengukur beban kerja fisik biomekanika, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan utamanya pada daya kinetik tubuh seperti kemampuan tubuh karyawan menjangkau alat alat pendukung kerja disesuaikan dengan :

- a. Standar daya jangkauan tubuh sesuai yang ditetapkan organisasi.
- b. Kemampuan dan kecepatan menjangkau benda-benda bergerak (untuk perusahaan yang menggunakan mesin penggerak sebagai alat bantu produksi).
- c. Kemampuan tubuh menahan beban atau menggerakkan beban tertentu yang tentunya akan berkaitan dengan kekuatan otot tangan, kaki, dan tubuh.

Dalam hal ini tentunya karyawan harus mengetahui bagaimana teknik mengangkat badan. Jika beban terlalu berat, dapat menimbulkan cedera pada tulang punggung, persendian, dan jaringan otot akibat gerakan yang berlebihan.

2. Aspek Beban Kerja Psikis

Beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Organisasi tidak hanya akan menilai beban kerja secara fisik, tetapi juga dibutuhkan penilaian mental dari seorang karyawan. Penilaian beban kerja psikis ini tidak mudah apabila dibandingkan dengan penilaian beban kerja fisik. Pada penilaian beban kerja psikis, organisasi akan menilai bagaimana tanggung jawab, kewaspadaan karyawan atas pekerjaan yang dihadapi, tingkat konsentrasi yang dimiliki oleh karyawan, bahkan bagaimana seorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Namun, pada penilaian beban kerja psikis ini yang perlu diperhatikan adalah mencermati adanya faktor subjektivitas dalam penilaian akibat dari sulitnya memprediksi beban kerja psikis.

Dalam melakukan penilaian beban kerja psikis ada beberapa tujuan yang akan dicapai, antara lain :

- a. Mengetahui batas minimal kinerja karyawan.
- b. Mengetahui batas maksimal kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan.
- c. Mengetahui sejauh mana kemandirian karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.

- d. Melakukan pemilihan karyawan yang memiliki kapasitas beban kerja psikis di atas rata-rata karyawan lainnya untuk kemudian ditempatkan pada posisi yang membutuhkan ketahanan beban kerja lebih baik dari pada rekan kerjanya.

Terdapat beberapa pengukuran dalam melakukan penilaian beban kerja psikis yang familiar dilakukan organisasi yang memiliki kepedulian bahwa kondisi psikis karyawan layak untuk dipertimbangkan demi peningkatan kinerja yang jauh lebih baik. Pengukuran tersebut antara lain:

- a. Pengukuran Subjektif

Dalam pengukuran subjektif akan digunakan beberapa metode berikut:

- 1) Metode NASA-TLX

Metode ini dilakukan dengan membagi dan mengelompokan beban kerja atas dasar indikator :

- *Mental Demand*
- *Physical Demand*
- *Temporal Demand*
- *Performance*
- *Frustration Level*
- *Effort*

2) Metode SWAT

Metode ini adalah metode yang melakukan pengukuran beban kerja dalam lingkungan yang sebenarnya dengan tiga dimensi ukuran beban kerja, yaitu :

- *Time Load*

- *Mental Effort Load*

- *Psychological Stress*

Tiga dimensi pengukuran beban kerja diatas biasanya banyak dilakukan di bidang penerbangan, sector industry yang diberlakukan bagi karyawan yang membutuhkan kecermatan sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan sektor perhubungan yang akan meneliti beban kerja seorang pengemudi angkutan jarak jauh atau masinis kereta api yang cenderung menemui pekerjaan yang hanya fokus pada satu titik dan cenderung melelahkan.

3) Metode *Spare Mental Capacity Techniques*

Contoh pengukuran dalam metode ini adalah ketika organisasi memperkerjakan seorang operator mesin yang telah diketahui memiliki kapasitas tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Daya kerja seseorang akan ditentukan bagaimana mengelola mental yang dimiliki seseorang untuk menggunakan sumber tenaga yang

sebenarnya dalam tubuh dan dioptimalisasikan ke dalam suatu unit kerja dimana ia akan bertugas.

4) Metode *Modified Cooper Harper Scaling (MCH)*

Metode ini akan melakukan pengukuran beban kerja yang biasanya dipakai bagi pilot yang selalu berada di dalam cockpit pesawat terbang dengan melakukan pengukuran pada fungsi kognitif pilot, persepsi, monitoring pada saat berada di udara, komunikasi, dan kecepatan dalam pengambilan keputusan/ pemecahan masalah.

Keempat metode tadi secara subjektif akan melakukan penilaian yang berkaitan dengan beban psikis atas beban stress dengan cara melakukan beberapa tahapan penyusunan peringkat (*rating*) atas tiap tiap beban kerja yang dirasakan.

b. Pengukuran Performasi

Pengukuran performasi ini akan menilai beban kerja psikis dari seorang karyawan dengan cara melakukan asumsi kepada karyawan atas :

- Waktu Kerja.
- Frekuensi individu dalam melaksanakan instruksi.
- Kualitas hasil kerja dan lain-lain.

c. Pengukuran *psycho-psysiological*

Pengukuran *psycho-psysiological* dilakukan dengan cara mengidentifikasi :

- Pengukuran Cairan dalam Tubuh

Pengukuran cairan dalam tubuh, yaitu dengan cara mengukur kadar asam laktat yang terkandung dalam tubuh dan beberapa indikasi lainnya yang dapat menunjukkan kondisi dari beban kerja seorang karyawan yang telah melakukan pekerjaan. Semakin tinggi kadar asam laktat dalam tubuh karyawan, dapat diindikasikan ia mengalami kelelahan dan beban kerja yang cukup tinggi.

- Durasi Kedipan Mata Karyawan

Durasi kedipan mata dapat menjadi indikator tingkat beban kerja yang dialami oleh seseorang karyawan. Seorang karyawan yang mengalami pekerjaan yang berat dan melelahkan biasanya memiliki durasi kedipan lebih lama daripada karyawan yang memiliki beban kerja lebih sedikit dan tidak terbebani mental ataupun psikisnya.

- Diameter Pupil

- Gerakan Mata

- Kardiovaskuler (Denyut jantung, tekanan darah)

- *Electodermal* (Mengetahui konduktivitas kulit dengan cara mengukur tegangan kecil antara dua elektroda pada telapak tangan)

- Hormon Kortisol dan Adrenalin

Hormon kortisol dapat diuji melalui air liur dan darah. Semakin tinggi kadar hormone kortisol akan menandakan semakin tingginya tingkat stress.

Pengujian hormone adrenalin melalui urin juga untuk mengetahui angka stress. Angka hormone adrenalin yang meningkat akan menandakan meningkatnya beban kerja psikis dari seorang karyawan.

- Aktivitas otak dengan EEG

d. *Task Analysis*

Pengukuran melalui task analysis selama ini dianggap memudahkan untuk mengukur beban kerja karena telah banyak *hardware* dan *software* yang menyediakan fasilitas pengukuran ini. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya banyak organisasi yang melakukan pengukuran beban kerja dengan mengingat sumber daya operator yang menguasai *hardware* dan *software* dalam melakukan pengukuran ini.

3. Aspek Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang didasarkan pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal berikut :

a. Pekerjaan yang dilakukan berulang (refretitif)

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama. Pekerjaan yang relatif memiliki siklus pendek dan berulang akan cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah. Gerakan berulang dan berlebihan bersamaan dengan penggunaan mesin mesin yang memiliki getaran dan posisi tubuh yang sama pada beberapa waktu tertentu perharinya. Pekerjaan inilah yang dapat menyebabkan risiko kecelakaan kerja semakin tinggi.

b. Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang (nonrefretitif)

Pekerjaan nonrefretitif merupakan pekerjaan yang memiliki pola yang tidak menentu. Pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administratif dan karyawan-karyawan yang beraktivitas dibalik meja. Pekerjaan ini bukanlah pekerjaan yang tidak memiliki risiko besar atas beban kerja yang harus di tanggung tiap karyawan. Posisi duduk yang monoton, daya jangkauan tubuh karyawan di balik meja yang seringkali tidak diperhatikan, atau bahkan yang terlihat sepele seperti penggunaan mouse dalam jangka waktu Panjang tentunya akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi kondisi fisik, psikis karyawan.

2.3.6 Metode Analisis Beban Kerja

Metode analisis beban kerja merupakan suatu proses untuk melakukan perhitungan beban kerja suatu posisi/pekerjaan serta kebutuhan sumber daya manusia untuk mengisi posisi/pekerjaan tersebut. Dalam metode analisis beban kerja membutuhkan tiga tahapan berikut :

1) Menentukan Output

Tahapan pertama dalam melakukan analisis beban kerja yaitu menentukan output dari suatu fungsi, mengidentifikasi semua rangkaian kegiatan kerja yang menghasilkan output yang telah ditentukan sebelumnya.

2) Menyusun detail/rincian aktivitas menjadi satu aktivitas yang spesifik.

Rangkaian dan detail aktivitas kerja/tugas hendaknya disusun menjadi sebuah satuan tugas yang spesifik sehingga pada saat pengumpulan data riset sampai proses analisis data dapat dilakukan secara optimal.

3) Melakukan perhitungan total atas waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Misalnya, menyusun data yang berisikan hal berikut :

- a. Total waktu yang dibutuhkan dalam melakukan suatu riset
- b. Total waktu dalam melakukan analisis

Total waktu dalam menyusun data dan riset dan analisisnya untuk kemudian menjadi sebuah hasil riset yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan/instansi. Data-

data inilah yang kemudian digunakan untuk memperkirakan jumlah pegawai yang dibutuhkan dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang sesuai kewajiban dan wewenangnya di dalam suatu perusahaan.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Bagi perusahaan, karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan baik merupakan hal yang didambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Secara teoritis Anwar P. Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Selanjutnya menurut Rifai (2015) merumuskan kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugastugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Anwar P. Mangkunegara (2017) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Anwar P. Mangkunegara (2017) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4.3 Tujuan Peningkatan Kinerja Karyawan

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Malayu S.P Hasibuan (2020). Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil dari penelitian terdahulu yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian. Dasar atau acuan berupa teori teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Penelitian terdahulu juga dimaksudkan untuk membedakan penelitian dengan penelitian sebelumnya. Berikut ini akan disajikan kajian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Maria, Melkidesek, Rikhardus (2022)</p> <p>Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagekeo</p> <p>Jurnal Administrasi Publik, Volume 17. No. 2, April 2022</p>	<p>Dalam penelitian ini untuk mengukur beban kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagekeo menggunakan tiga (3) indikator yakni; target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja.</p>	<p>- Variabel Beban Kerja</p>	<p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>
2.	<p>Regi Rizkiyanti (2019)</p> <p>Analisis Beban Kerja dan Stress Kerja Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika</p> <p>Jurnal Firma Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (2019)</p>	<p>Untuk menjawab tujuan yang pertama yakni untuk mengetahui kondisi beban kerja karyawan di PT. Infomedia Solusi Humanika adapun hasil yang didapatkan pada penelitian ini ada beberapa hal yang menjadi beban kerja karyawan perusahaan tersebut antara lain: 1. Jam Kerja yang tidak sesuai standar (office hour) yakni melebihi jam kerja. 2. Target</p>	<p>- Variabel Beban Kerja</p>	<p>- Variabel Stress kerja</p> <p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>Kerja yang terlalu tinggi yang harus tercapai setiap harinya sedangkan seringkali data yang digunakan kurang memadai. 3. Dibatasinya karyawan dalam operasional pekerjaan. 4. Peraturan yang sering berubah-ubah dalam jangka waktu yang dekat.. 5. Sistem penggajian yang tidak transparan dan tidak sesuai dengan standar. 6. Perizinan yang sulit baik itu cuti, keperluan mendesak, bahkan ketika sakit. 7. Libur Nasional tetap harus masuk tanpa adanya pesanggon.</p>		
3.	<p>Riska Susanti (2022)</p> <p>Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kota XYZ</p> <p>Jurnal Inovasi Penelitian. Vol.03 2022</p>	<p>Berdasarkan perhitungan beban kerja pada pegawai Puskesmas di Kota XYZ ditemukan bahwa rata-rata beban kerja pegawai berada pada kategori Sedang yaitu sebesar 57. Untuk pegawai dalam klasifikasi beban kerja pada kategori ringan sebanyak 34%, untuk kategori sedang sebanyak 62% dan untuk kategori berat sebanyak 4%. Setelah dilakukan</p>	- Variabel Beban Kerja	<p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>pengukuran, pembobotan dan pemberian skor, aspek yang paling dominan mempengaruhi beban kerja pegawai Puskesmas yang berada di Kota XYZ adalah Performance dan Effort. Untuk aspek yang paling tidak dominan mempengaruhi beban kerja pegawai Puskesmas yang berada di Kota XYZ adalah Frustration atau Frustrasi.</p>		
4.	<p>Agung D dan Rizka D, (2021)</p> <p>Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta)</p> <p>REVITALISASI : Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10, Nomor 1, Juni 2021</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain : 1. Variabel beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 dengan nilai 0,333. 2. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 dengan nilai 0,003. 3. Variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan</p>	- Variabel Beban Kerja	<p>-Variabel Lingkungan Kerja</p> <p>-Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>- Objek Penelitian</p> <p>-Tempat Penelitian</p> <p>-Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di masa pandemi Covid-19 dengan tingkat signifikansi 0,010		
5.	<p>Bambang Agus dan Ridho Harta (2017)</p> <p>Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor UPBJJ- Universitas Terbuka Bandung</p> <p>Jurnal Manajemen Pelayanan Publik. Vol 1 (2017)</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis beban kerja pegawai pada kantor UPBJJ Universitas Terbuka Bandung yang telah di bahas pada bab-bab sebelumnya,maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut ini: 1. Berdasarkan hasil analisis beban kerja, diperoleh bahwa terdapat perbedaan beban kerja pada masing-masing bagian di UPBJJ UT Bandung. Bagian BLBA memiliki total beban kerja paling rendah dalam setahun sedangkan Bagian Tata Usaha memiliki total beban kerja paling tinggi dalam setahun yang disebabkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan jumlah sub bagian yang paling banyak tidak seimbang dengan jumlah pegawai yang</p>	- Variabel Beban Kerja	<p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>mengakibatkan beban kerja yang diampu para pegawai menunjukan overload.</p> <p>2. Berdasarkan hasil perhitungan jumlah pegawai yang efisien, maka masih terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang ada di UPBJJ UT Bandung, hal ini disebabkan ada beberapa bagian yang beban kerjanya mempunyai intensitas tinggi. Jumlah pegawai UPBJJ UT Bandung saat ini sebanyak 39 Orang dengan 13 pegawai bidang Registrasi dan Ujian, 9 orang Bagian Koordinator BLBA dan 17 Orang Bagian Tata Usaha.</p> <p>3. Berdasarkan hasil penelitian tentang penggunaan waktu kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan menunjukan bahwa meskipun semua pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik tetapi waktu kerja pegawai pada waktu-waktu tertentu menjadi bertambah sampai diluar jam kerja maupun hari libur</p>		

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kerja, sehingga jika ada penambahan pegawai yang sesuai menurut hasil perhitungan jumlah pegawai efektif untuk penambahannya yaitu dengan rincian 3 orang untuk bagian koordinator registrasi dan Ujian, 1 orang koordintor BLBA dan 10 orang bagian tata usaha.		
6.	<p>Suarni & Yusup (2021)</p> <p>Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar</p> <p>Jurnal Menara Ilmu.Vol.XI No.01 Juli 2021</p>	<p>Hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. Variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. Hasil ini menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja kondusif dan beban kerja sesuai dengan latar belakang pegawai maka akan meningkatkan potensi kinerja pegawai dan jika sebaliknya.</p>	<p>- Variabel Beban Kerja</p> <p>- Kinerja Kayawan</p>	<p>- Variabel Lingkungan Kerja</p> <p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	<p>Rusda Irawan dan Dini Arimbi (2017)</p> <p>Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia</p> <p>Jurnal Inovasi Bisnis.Vol.5 No.1 2017</p>	<p>Beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia. pengaruh positif tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang negatif antara beban kerja eksternal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia.</p>	<p>- Variabel Beban Kerja</p> <p>- Kinerja Karyawan</p>	<p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>
8.	<p>Siti Hartina dan Anita Camelia (2019)</p> <p>Analisis Beban Kerja Pada <i>Phase Of Flight</i> Dalam <i>Safety Performance</i> Pilot Di Bandara Udara Sultan Mahmud</p>	<p>Disimpulkan bahwa beban kerja mental yang tinggi sekali dapat menurunkan <i>safety performance</i> pilot. <i>Safety performance</i> merupakan prioritas utama dalam penerbangan. Pelaksanaan prosedur sebelum terbang penting dilakukan</p>	<p>- Variabel Beban kerja</p>	<p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Badaruddin II Palembang Jurnal Nasional Kesehatan Masyarakat . Vol.VI 2019	untuk keselamatan penerbangan.Saran dari penelitian ini adalah dengan meningkatkan tinjauan dan pengawasan dalam proses <i>crew resources management</i> , meningkatkan pengawasan pada aktivitas sebelum penerbangan, dan setelah penerbangan, tidak melewatkan <i>pre-flight check</i> sesuai dengan regulasi dan standar operasional perusahaan, serta meningkatkan skill <i>cross-cockpit communication</i> pilot yang telah dimiliki.		
9.	Nur Afni dkk (2021) Analisis Beban Kerja Dan Stres Ibu Yang Bekerja Pada Masa Pandemi Covid- 19 Jurnal Diversita. Vol.07 2021	Kegiatan penelitian yang dilakukan selama lima bulan dari bulan juli sampai dengan desember, mulai dari persiapan penelitian yang meliputi persiapan administrasi dengan menentukan terlebih dahulu, judul proposal yang berkaitan dengan tema psikologi, menentukan tempat dan lokasi penelitian serta subyek yang tepat, dengan mempersiapkan info concert untuk subyek	- Variabel Beban kerja	- Objek Penelitian - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>penelitian, dan menyusun materi wawancara. Subyek penelitian yang dilibatkan ada 4 orang, yang berasal dari berbagai profesi dan pekerjaan, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diperoleh gambaran beban kerja dan stress ibu bekerja dimasa pandemi.</p>		
10.	<p>Suarni dan Zuhler (2022)</p> <p>Analisis Kompensasi Dan Beban Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Medis Pada Rsud Bangkinang</p> <p>Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 8 No.2, Mei 2022</p>	<p>Variabel kompensasi dan beban kerja secara individu berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai medis yang berstatus PNS pada RSUD Bangkinang, dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang dominan dalam memengaruhi kinerja. Kinerja pegawai medis yang berstatus PNS di RSUD Bangkinang, secara bersama-sama dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja. Artinya baik atau tidaknya kinerja pegawai bagian medis yang berstatus PNS pada RSUD Bangkinang secara bersama-sama dipengaruhi oleh</p>	<p>- Variabel Beban kerja</p> <p>- Kinerja Pegawai</p>	<p>- Variabel Kompensasi</p> <p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>kompensasi dan beban kerja. Variabel kompensasi dan beban kerja berkontribusi sebesar 69,8% terhadap kinerja pegawai medis yang berstatus PNS pada RSUD Bangkinang. Artinya masih terdapat 30,2% variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.</p>		
11.	<p>Puji & Erlin (2018)</p> <p>Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Direktorat Operasional Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII</p> <p>Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 9 No. 3, Desember 2018, Hal. 181-190</p>	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara deskripsi pekerjaan di dokumen dengan di lapangan. Deskripsi pekerjaan di dokumen masih terlalu umum sehingga karyawan kesulitan memahami jenis pekerjaan yang dimaksudkan. Perhitungan beban kerja menggunakan metode full time equivalent menghasilkan jumlah karyawan ideal pada Direktorat Operasional sebanyak 40 karyawan yang</p>	<p>- Variabel Beban kerja</p>	<p>- Kebutuhan Karyawan</p> <p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>terdiri dari 21 karyawan Bagian Tanaman dan 19 karyawan Bagian Teknik dan Pengolahan. Berdasarkan pengamatan penggunaan waktu kerja karyawan pada Direktorat Operasional menunjukkan bahwa rata-rata persentase waktu produktif karyawan adalah sebesar 87,84%. Penggunaan waktu kerja karyawan tersebut sudah optimal karena sudah memenuhi standar yaitu di atas 85%.</p>		
12.	<p>Nafizta Rizcarachmkurnia dan Putri Asmiati (2017)</p> <p>Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Perawat Di Puskesmas Poncol Kota Semarang</p> <p>Jurnal Kesehatan</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diperoleh tenaga perawat yang ada di Puskesmas Poncol hanya berjumlah 3 orang, hal tersebut masih kurang jika disesuaikan dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas.3 Berdasarkan karakteristik dari tenaga perawat yang ada, 3 orang tenaga perawat tersebut</p>	- Variabel Beban kerja	<p>- Kebutuhan tenaga Perawat</p> <p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Masyarakat (E-Journal) Volume 5, Nomor 3, Juli 2017 (ISSN: 2356-3346)	memiliki beberapa aspek yang berbeda yaitu usia dan lama bekerja.		- Waktu Penelitian
13.	<p>Chamy & Dony (2019)</p> <p>Analisis Beban Kerja Tenaga Aa Rekam Medis (Studi Kasus Klinik Medika Saintika)</p> <p>Jurnal Kesehatan Medika Saintika Volume 11 Nomor 1 2019</p>	<p>Simpulan pada penelitian ini adalah Volume beban kerja untuk melayani semua pasien yang datang berobat ke Klinik Medika Saintika Padang sudah sesuai dengan antara volume kerja dengan norma waktu. Jumlah kerja efektif di Klinik Medika Saintika Padang adalah 3,92 jam (14104 detik) dan waktu menyelesaikan semua tugas dibagian filling telah sesuai hanya saja pada bagian filling tidak ada tenaga kerja tetap. Pekerjaan dibagian filling sementara waktu dibantu oleh tenaga administrasi atau pendaftaran, sehingga dari hasil hitungan jumlah kebutuhan tenaga kerja rekam medis dibagian filling Klinik Medika Saintika Padang adalah 1 orang</p>	- Variabel Beban kerja	<p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14.	<p>Azfilmi dan Wahidin (2018)</p> <p>Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Menggunakan Cvl Dan Nasa-Tlx Pada Divisi Produksi Pt X</p> <p>Jurnal Barometer, Volume 3 No.2, Juli 2018, 142-146</p>	<p>Hasil pengukuran menunjukkan hasil tertinggi nadi istirahat yaitu operator bubut manual 2 dan operator quality control, sedangkan hasil terendah nadi istirahat yaitu operator milling manual 2 dan operator assembling yang menunjukkan bahwa kedua pekerja tersebut memiliki tingkat kebugaran yang rendah. Metode Cardiovascular Load (CVL) terdapat pada operator assembling dengan hasil sebesar 31,72%. Metode NASA Task Load Index (TLX) pada Tabel IX dialami oleh operator mesin milling manual 2 dengan nilai sebesar 75,3 dan sudah masuk kategori beban kerja tinggi</p>	<p>- Variabel Beban kerja</p>	<p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>
15.	<p>Galih Nugraha dan Siti rahmawati (2017)</p> <p>Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Pegawai PD. BPR Artha Sukapura</p>	<p>Perusahaan dapat melaksanakan perubahan wilayah pengelolaan nasabah sebelum melaksanakan proses rekrutmen untuk staff account officer. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melaksanakan penelitian mengenai analisis beban kerja</p>	<p>- Variabel Beban kerja</p>	<p>- Kebutuhan Pegawai</p> <p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Cabang Singaparna Jurnal Administrasi Bisnis.Vol.XI 2017	dan kebutuhan pegawai pada kantor kas di PD BPR Artha Sukapura Cabang Singaparna. Hasil analisis kebutuhan pegawai pada BPR Artha Sukapura Cabang Singaparna menunjukkan bahwa dibutuhkan 2 pegawai baru. Penambahan jumlah pegawai diperlukan pada bagian marketing dana sebanyak 1 orang dan <i>staff account officer</i> 2 sebanyak 1 orang dengan status pegawai tetap karena merupakan business core perusahaan.		- Waktu Penelitian
16.	Novi Yanti (2017) Analisis Beban Kerja Guna Mengevaluasi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Bojonegoro Kalitidu) Jurnal Ilmu Manajemen.Vol	Hasil Penelitian ini diketahui bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan sangat berat, seluruh beban kerja tidak dapat terelisasi. Hasil perhitungan berdasarkan Workload Analisis menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja paling berat adalah pelaksana Marketing Mikro pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan waktu yang lama.	- Variabel Beban kerja	- Objek Penelitian - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	03 September 2017			
17.	<p>Agripa Toar Setepu (2017)</p> <p>Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado</p> <p>Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1123-1133</p>	<p>Kesimpulan penelitian ini adalah : 1. Beban Kerja dan Motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. 3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kesimpulan di atas menunjukkan bahwa pendistribusian beban kerja berupa volume dan waktu kerja yang ada di BTN tidak merata. Sebagian karyawan mengalami beban kerja tinggi dan ada juga yang kekurangan beban kerja. Motivasi yang diberikan oleh BTN kepada karyawan sudah cukup baik.</p>	- Variabel Beban Kerja	<p>- Variabel Motivasi</p> <p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>
18.	<p>Wiwin & Hilayatun (2019)</p> <p><i>Workload Analysis Using Work Sampling and NASA-TLX for Employee of</i></p>	<p>Penelitian ini telah berhasil menerapkan dua metode untuk mengukur beban kerja, baik secara fisik</p>	- Variabel Beban Kerja	<p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Private University in Surabaya</i></p> <p>International Journal of Industrial Engineering</p> <p>Vol.18(2), Des 2019, 134-141</p>	<p>dan mental, di setiap posisi pekerjaan. Dua puluh lima</p> <p>posisi total untuk mengamati dibagi menjadi tiga</p> <p>biro, mereka adalah biro rektor, non-akademik</p> <p>biro, dan biro akademik. Mereka punya besar</p> <p>peran di universitas karena mereka harus mendukung</p> <p>kinerja pimpinan universitas yaitu</p> <p>rektor-wakil rektor, untuk menyelenggarakan universitas.</p> <p>Analisis beban kerja fisik dilakukan oleh metode sampling kerja. Kemudian, beban kerja mental analisis dilakukan oleh NASA TLX. pareto</p> <p>diagram digunakan untuk melengkapi mereka untuk membuat</p> <p>analisis hasil yang lebih komprehensif.</p> <p>Hasil</p>		<p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>analisis diagram Pareto, yang memiliki 80%</p> <p>20% konsep, mampu membuktikan bahwa hasilnya</p> <p>analisis sejalan dengan kategori beban kerja mental.</p> <p>Itu terjadi dalam analisis beban kerja fisik, juga.</p>		
19.	<p>Ammaria & Fajri (2017)</p> <p><i>Workload assessment on foundry SME to enhance productivity using full time equivalent</i></p> <p>Jurnal MATEC Web of Conferences 154, 01081 (2018)</p>	<p>Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat menyimpulkan bahwa kapasitas beban kerja pekerja di sistem kerja adalah pembagian 1,15 dengan efektivitas</p> <p>dari 9, divisi pencetakan 1,04 dengan efektivitas</p> <p>dari 88, pembagian berpikir 1,38 dengan efektivitas</p> <p>dari 117, pembagian 1,34 dengan efektivitas 113, the</p> <p>divisi inspeksi 1,05 dengan efektivitas</p> <p>divisi pengemasan 1.10 dengan keefektifan . Dan</p>	- Variabel Beban Kerja	<p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>divisi transpenim 1,13 dengan efektifitas.</p> <p>Maka jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan pada masing-masing pembagian dalam sistem awalan di peleburan satu pekerja divisi, mesin cetak 3 pekerja, 4 pekerja pikiran</p> <p>divisi, divisi divisi menambahkan 2 pekerja ke 4 pekerja. Untuk divisi inspeksi 1 pekerja. Yang terakhir dua divisi adalah transportasi penimbangan dan pengemasan</p> <p>divisi masing-masing pekerja. Hasil simulasi dari banyak item yang dimuat sebelumnya dengan rata-rata 76 unit wajan dengan rata-rata wok menghasilkan 223 unit wok/hari. sementara itu,</p> <p>saat memproduksi dengan sistem kerja yang diusulkan,</p>		

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>alur kerja akan lebih baik dengan rata-rata produksi 291 wajan/hari dengan total wajan yang macet selama 9 wajan</p>		
20.	<p>Moses Laksono Singgih (2019)</p> <p><i>Workload Analysis at Biro Human Capital to Increase Productivity</i></p> <p>International Cinferece on Business and Management of Technology Jurnal 2019</p>	<p>Setelah melakukan penelitian tentang analisis beban kerja pada Biro Human Capital di PT XYZ, dapat ditarik sebagai berikut:</p> <p>1. Berdasarkan skor akhir yang diperoleh FTE, dapat ditemukan di bagian rekrutmen dan penilaian memiliki total FTE 1.6 dengan jumlah karyawan 2 orang yang dapat disimpulkan bahwa karyawan di bagian ini sesuai dengan beban kerja yang dialami, bagian The pengembangan sumber daya manusia memiliki total FTE 6,81 dengan tenaga kerja 4 orang maka dapat disimpulkan bahwa</p>	- Variabel Beban Kerja	<p>- Variabel Produktivitas Kerja</p> <p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>perlu ada tambahan 2 personel, dan di remunerasi dan Personalisasi memiliki indeks FTE 3.42 dengan jumlah pekerja 2 yang dapat menyimpulkan bahwa harus ada 1 personel tambahan.</p> <p>2. Berdasarkan perhitungan beban kerja menurut NASATLX diketahui bahwa 2 karyawan memiliki bobot yang ringan beban kerja subjektif, 3 karyawan memiliki sedang beban kerja subjektif, dan 6 karyawan memiliki beban kerja yang berat beban kerja.</p>		
21.	<p>Eti R & Lili K (2017)</p> <p><i>Analysis Of The Impact Of Risk And Workload On Motivation And Impact On Employee Performance</i></p>	<p>Dari hasil data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dan beban kerja sehingga perlu dilakukan analisis beban kerja pegawai yang bersifat proposional untuk menghindari</p>	- Variabel Beban Kerja	<p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) 2017	<p>penurunan motivasi dan kinerja pegawai, memberikan retensi/ penghargaan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai baik unit administrasi dan unit pelayanan agar karyawan kineja dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan</p>		
22.	<p>Farah Mardiana (2017)</p> <p><i>Workload, Job Stress, Family-To-Work Conflict and Deviant Workplace Behavior</i></p> <p>International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences</p>	<p>Kami memperkirakan bahwa karyawan dengan beban kerja yang berat, stres kerja yang tinggi dan intensitas konflik keluarga-pekerjaan yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Model ini</p> <p>memberikan bukti berbasis penelitian yang menunjukkan bahwa tidak hanya faktor-faktor yang berhubungan dengan</p>	- Variabel Beban Kerja	<p>- Variabel Stres Kerja</p> <p>- Variabel Konflik Keluarga</p> <p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	December 2017, Vol. 3, No. 12	<p>pekerjaan menghasilkan penyimpangan, tetapi faktor yang tidak terkait dengan pekerjaan seperti konflik keluarga-ke-pekerjaan dapat memicu penyimpangan sebagai dengan baik. Ini memperluas pemahaman tentang peran faktor stres dalam perilaku kerja yang menyimpang.</p>		
23.	<p>Victoria M. Lea, and Ruth M. Rodgers (2018)</p> <p><i>Workload and its impact on community pharmacists' job satisfaction and stress: a review of the literature</i></p> <p>Pharmacy Practice International Journal of Pharmacy Practice 2018, 20, pp. 259–271</p>	<p>Penelitian yang diidentifikasi merupakan dasar untuk menentukan komunitas</p> <p>beban kerja apoteker dan memahami bagaimana dampaknya terhadap kepuasan kerja dan stres. Bukti untuk secara khusus mengukur tingkat beban kerja atau intensitas kerja di masyarakat</p> <p>sektor farmasi setelah pengenalan CPCF 2005 adalah terbatas. Sementara ada persepsi yang jelas bahwa jumlah</p>	- Variabel Beban Kerja	<p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>hasil kerja yang diharapkan dari apoteker komunitas individu telah berubah dan meningkat selama beberapa tahun terakhir</p> <p>dekade, apoteker dipandang terus bertahan</p> <p>berbasis di apotik meskipun ada upaya untuk memperkenalkan lebih banyak</p> <p>aspek klinis untuk peran mereka. Dampak dari perubahan tersebut terhadap</p> <p>praktik farmasi komunitas di Inggris buruk</p> <p>didefinisikan, meskipun tautan telah dibuat untuk meningkatkan level</p> <p>ketidakpuasan kerja apoteker dan stres.</p> <p>Mengingat keprihatinan atas pemeliharaan apoteker</p> <p>tingkat tenaga kerja, dan sebagai akibat dari permintaan untuk</p>		

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>pemanfaatan layanan berbasis apoteker dalam NHS,</p> <p>ada kebutuhan untuk memperluas basis bukti yang berkaitan dengan beban kerja apoteker komunitas. Kemungkinan besar buktinya</p> <p>beban kerja di apotek komunitas akan lebih besar dalam</p> <p>masa depan</p>		
24.	<p>Yousef Ahmed & Saeed Jamaan (2018)</p> <p><i>National Workload Analysis of Network of Drug Information Centers at Ministry of Health Hospitals in Saudi Arabia</i></p> <p>International Journal of Pharmacy and Health Sciences Vol. 1 • Issue 1 • Oct-Dec 2018</p>	<p>Meskipun beban kerja yang tinggi dari layanan informasi obat,</p> <p>ada permintaan besar untuk personel yang terkait dengan manusia</p> <p>sumber daya, fasilitas, dan dukungan keuangan. Menargetkan ke</p> <p>meninjau semua persyaratan layanan informasi obat</p> <p>sangat direkomendasikan di Depkes di Kerajaan Saudi Arab</p>	- Variabel Beban Kerja	<p>- Objek Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>

Sumber : Hasil olah data peneliti terdahulu

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut akan menjelaskan hubungan variable yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan gambaran hubungan antar variable penelitian. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa “kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian, kerangka berpikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori pendukung”. Kerangka pemikiran pada intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variable yang diteliti. Dalam hubungan variable tersebut yang idealnya dikuatkan oleh teori atau peneliti sebelumnya.

Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan maupun tujuan individu pegawai itu sendiri. (Nina Tresnawati & Meilya Farika 2018)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suarni dan Yusup (2021) , dengan judul Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah (bapenda) kabupaten Kampar menunjukkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja Karyawan. Artinya bertambahnya target yang harus dicapai sebuah instansi maka, bertambah pula beban kerja pada pegawainya, menurut Setyawan dan Kuswati (2016:109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto,2011;22). Pada dasarnya beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan parameter utama yang harus diperhatikan instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja pada pegawai yang sesuai akan memberikan output kinerja yang tinggi.

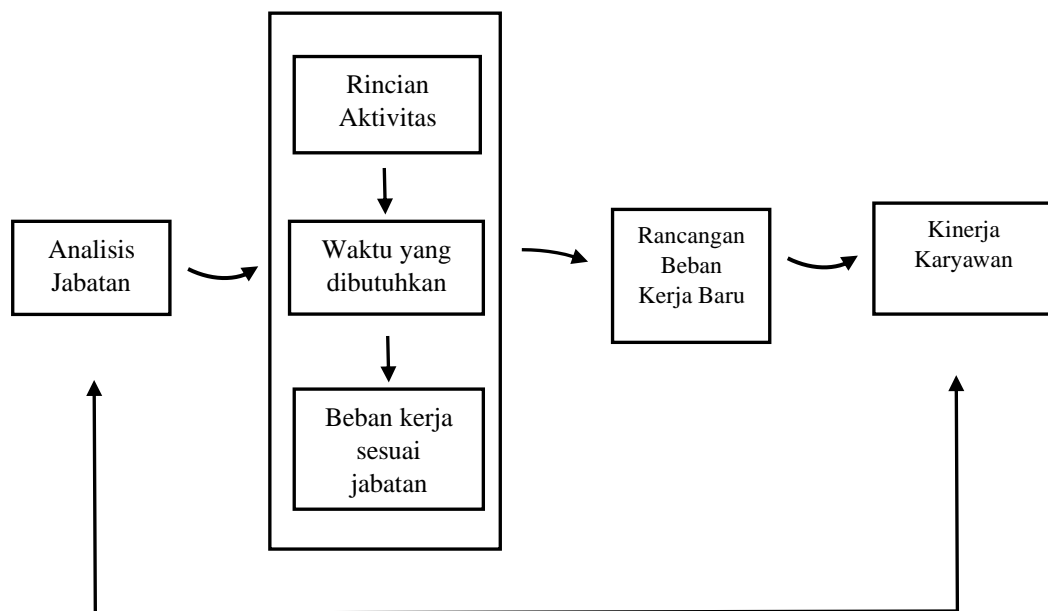
Selain itu temuan dari penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Karyoto dalam Suarni & Zuhler (2022), dengan judul Analisis kompensasi dan beban kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai medis pada RSUD Bangkinang dimana teori ini berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh besarnya beban kerja yang dihadapi oleh pekerja dan kewajibannya didalam suatu organisasi pemerintahan, karena beban kerja merupakan kesenjangan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Selanjutnya teori dari teori Hart dan Staveland

dalam Suarni & Zuhler (2022) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai akan ditentukan dari jumlah intensitas beban kerja yang dihadapi. Keterkaitan beban kerja dengan kinerja tersebut ditentukan oleh berbagai faktor, terdiri dari faktor eksternal dan internal.

Kurniawan & Prasilowati dalam Suarni & Zuhler (2022) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi dengan arah negatif, makin tinggi beban kerja makin rendah kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusda Irawan & Dini Arimbi (2017), dengan judul analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT.Ginken Precision Indonesia menyatakan bahwa beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia. Beban kerja eksternal tidak terdapat pengaruh positif tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nafizta Rizcarachmakurnia & Putri Asmita Wigati (2017), dengan judul analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas Poncol Kota Semarang bahwa waktu produktif yang digunakan oleh tenaga perawat dalam menyelesaikan kegiatan pokok dan kegiatan tambahan sebesar 84,52%, sedangkan waktu non produktif yang digunakan tenaga perawat dalam melakukan kegiatan lain – lain atau kegiatan yang bersifat pribadi sebesar 15,48% sehingga peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja yang dilakukan oleh tenaga perawat di Puskesmas Poncol saat ini cukup tinggi.

Berdasarkan kerangka penelitian diatas, peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu, kemudian secara sistematis digambarkan pada gambar paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.7 Proposisi Penelitian

Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Proposisi penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan pada bab sebelumnya, maka proposisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis beban kerja penting dilakukan pada semua jabatan.
2. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Penentuan beban kerja harus sesuai dengan kemampuan dan berdasarkan jabatan yang dimiliki karyawan.
4. Rancangan penetapan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan.