

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN PROPOSISI

2.1. Kajian Pustaka

Ibrahim Gulton dalam (Hamzah 2021:110) mengemukakan bahwa kajian pustaka merupakan suatu tinjauan teoritis atau penjelasan akademis dan ilmiah tentang fenomena atau variabel penelitian yang bersumber dari buku-buku, jurnal dan rujukan yang relevan lainnya dalam menghasilkan karya ilmiah berupa skripsi, tesis dan disertasi.

Kajian pustaka berfungsi untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan dan memahami sebuah masalah pada penelitian ini, peneliti memaparkan teori-teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan serta berkaitan dengan masalah pada penelitian ini, untuk mendukung solusi masalah sebagai dasar yang digunakan pada analisis yang berkaitan dengan fokus penelitian.

2.1.1. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan referensi dasar pada saat akan melaksanakan penelitian. Oleh sebab itu, penelitian terdahulu berfungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dan mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu yang relevan mempunyai manfaat sebagai pemahaman mengenai solusi masalah yang ada dalam analisis beban kerja pegawai sekretariat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Dengan ini peneliti memaparkan hasil penelitian terdahulu, sebagai berikut.

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1	Maria S. T. R Wea, Melkisedek N. B. C. Neoloka dan Rikhardus S. Klau (2022)	Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil Kabupaten Negekeo	Putra (2012), yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan	Kualitatif	Deskriptif Kualitatif	Observasi, wawancara, dokumentasi
2	Indo Mastura, Syamsiar dan Asmanurhidayani (2022)	Analisis Beban Kerja Pegawai dalam Lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo	koesomowidjojo (2017:33) yaitu, kondisi pekerjaan penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.	Kualitatif	Kualitatif Deskriptif	Observasi, wawancara, dokumentasi
3	Rochima Dilla (2020)	Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru.	Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo (2017:33) yaitu, Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai	Kualitatif	Deskriptif Kualitatif	Pengamatan, wawancara, dokumentasi

Sumber: Maria S. T. R Wea, Melkisedek N. B. C. Neoloka dan Rikhardus S. Klau (Jurnal), Indo Mastura, Syamsiar dan Asmanurhidayani (Jurnal), Rochima Dilla (Jurnal)

1. Hasil Penelitian Maria S. T. R Wea, Melkisedek N. B. C. Neoloka dan Rikhardus S. Klau

Penelitian pertama yaitu, Maria S. T. R Wea, Melkisedek N. B. C. Neoloka dan Rikhardus S. Klau dengan judul “ Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagekeo” penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teori yang digunakan adalah teori Putra (2012) , dengan dimensi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagekeo sudah memiliki rencana kerja dan hasil kinerja yang baik, di lihat dari lima tahun terakhir memuaskan dan mencapai sasaran yang telah disepakati. Mengenai kondisi pekerjaan masih kurang baik, karena fasilitas kantor yang kurang memadai. Akan tetapi mengenai kebersihan, keamanan dan keselamatan kerja sudah baik. Dilihat dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagekeo sudah mendapatkan gedung baru yang lebih baik untuk dijadikan sebaud kantor. Dilihat dari penggunaan waktu kerja masih kurang baik, karena masih terdapat pegawai yang mengalami tambahan waktu bekerja di malam hari dan juga masih terdapat kurangnya tenaga kerja, sehingga membuat pegawai harus melakukan pekerjaan ganda dan kemudian menyebabkan kelelahan dan berpengaruh pada hasil kerja pegawai yang sering melewati waktu yang telah ditetapkan.

Dari hasil pemaparan di atas terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu metode kualitatif dan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, dengan teori yang sama dari Putra, diantaranya target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja. Sedangkan perbedaannya terdapat pada lokus penelitian yaitu Maria S. T. R. Wea, Melkisedek N. B. C. Neoloka dan Rikhardus S. Klau (2022) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagekeo sedangkan peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

2. Hasil penelitian Indo Mastura, Syamsiar dan Asmanurhidayani

Penelitian kedua yaitu Indo Mastura, Syamsiar dan Asmanurhidayani dengan judul “ Analisis Beban Kerja Pegawai dalam Lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo” Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Menggunakan indikator Koesomowidjojo (2017:33), dengan dimensi Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan Target yang harus dicapai. Hasil penelitian menunjukkan yaitu (i) dengan beban kerja yang sangat besar telah bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan secara maksimal dalam meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas kinerja pegawai untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi yang dilakukan dengan penuh tanggungjawab. (ii) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo didukung oleh aparatur yang telah memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing masing. Serta dilengkapi dengan

sarana yang cukup memadai. Hambatan yang ditemui pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo yaitu kurangnya sumber daya manusia atau aparatur sipil negara yang menduduki jabatan teknis terutama pada bagian lapangan sehingga terkadang penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, serta kondisi tempat kerja yang terbatas / sempit. Serta kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap penggunaan waktu kerja yang efektif.

Ditinjau dari pemaparan di atas, terdapat persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan perbedaannya adalah pada lokus penelitian yaitu Indo Mastura, Syamsiar, dan Asmanurhidayani (2022) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo, sedangkan peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Indo Mastura, Syamsiar, dan Asmanurhidayani (2022) menggunakan teori koesomowidjojo (2017:33) yaitu, kondisi pekerjaan penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai. Sedangkan peneliti menggunakan teori Putra (Budiasa 2021:35) yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan.

3. Hasil penelitian Rochima Dilla

Penelitian ketiga yaitu Rochima Dilla dengan judul “Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru Baru”. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu pengamatan, wawancara dan

dokumentasi. Menggunakan indikator Koesomowidjojo (2017:33), dengan dimensi Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan Target yang harus dicapai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan dan organisasi, sarana dan prasarana yang lengkap dan baik sangat berperan penting untuk membantu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan kantor guna menghasilkan suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan lebih cepat, tepat dan baik.

Ditinjau dari pemaparan di atas terdapat persamaan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu pendekatan penelitian kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan perbedaannya adalah pada lokus penelitian Rochima Dilla di Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru, sedangkan peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Rochima Dilla menggunakan teori Koesomowidjojo (2017:33), dengan dimensi Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan Target yang harus dicapai. Sedangkan peneliti menggunakan teori Putra (Budiasa 2021:35) yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan.

2.1.2. Kajian Administrasi dan Administrasi Publik

Menurut Prajudi dalam (Afiyah 2024:4-5) Administrasi secara umum dapat dibedakan menjadi dua pengertian yaitu dalam arti sempit dan arti luas. Pengertian administrasi dalam administrasi sempit adalah tata usaha yang meliputi kegiatan catat mencatat, tulis menulis, mengetik, korespondensi, dan sebagainya. Sedangkan

menurut Nawawi dalam (Afiyah 2024:5), Administrasi dalam arti sempit adalah mencatat setiap komponen administrasi yang meliputi komponen manajemen, organisasi maupun kegiatan operasional.

Demikian juga terdapat beberapa pengertian administrasi dalam arti luas menurut, diantaranya menurut Siagan, Sondang P. dalam (Afiyah 2024:5), administrasi dalam pengertian luas merupakan keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kemudian menurut Ismail Nawawi dalam (Afiyah 2024:5) administrasi dalam arti luas merupakan proses rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang secara dinamis dalam kerjasama dengan pola pembagian kerja untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu yang rasional, secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pemaparan para ahli tersebut tentang administrasi dapat disimpulkan bahwa administrasi ialah serangkaian program yang melibatkan kerjasama antara kelompok manusia yang telah terorganisir, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Administrasi dapat dipandang sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi melalui koordinasi, pengorganisasian dan pengendalian berbagai aspek kegiatan organisasi. Dengan kata lain administrasi ialah suatu proses kerjasama dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan bersama.

Administrasi publik merupakan istilah ilmu sosial yang mengajarkan tentang tiga unsur utama kehidupan bernegara mencakup lembaga eksekutif, yudikatif, serta legislatif yang juga menyangkut masyarakat secara keseluruhan dan

mencakup etika untuk mengatur pihak yang menyelenggarakan suatu negara agar sesuai dengan apa yang ingin dicapai sebuah negara, serta kebijakan publik.

Menurut Prajudi Atmosudirojo dalam (Afiyah 2024:11) Administrasi Publik adalah administrasi dari pada negara sebagai suatu organisasi dan administrasi yang mengejar tercapainya suatu tujuan-tujuan yang bersifat kenegaraan. Kemudian menurut Marshall E. Dimock et al dalam (Afiyah 2024:11) Administrasi Publik merupakan suatu kegiatan pemerintah di dalam melaksanakan kekuasaan politiknya. Selain itu menurut Arifin Abdulrachman dalam (Afiyah 2024:12) Administrasi Publik merupakan ilmu yang mempelajari pelaksanaan dari politik negara.

Berdasarkan definisi yang dipaparkan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa administrasi publik ialah sebagai suatu organisasi dan manajemen yang berusaha mengaitkan berbagai aspek, agar tujuan pemerintah dapat tercapai dan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dalam kata lain, administrasi publik adalah kerja sama kelompok orang di berbagai cabang pemerintah yang melibatkan antara pelayanan untuk masyarakat dan keterlibatan sektor swasta, guna mencapai tujuan maupun kebijakan yang telah ditetapkan.

2.1.3. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai suatu tujuan baik individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran utama dalam sebuah organisasi, karena sebagai dasar mengelola manusia dan oleh sebab itu maka memerlukan pengetahuan tentang

tingkah laku atau perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berikut terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia, yaitu:

Menurut Simamora dalam (Qomariah 2020:3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Gary Dessler dalam (Qomariah 2020:3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Menurut Malayu SP. Hasibuan dalam (Suryani 2020:1) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan definisi yang di paparkan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu disiplin ilmu dan praktik manajemen yang berkaitan dengan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan juga pengelolaan individu yang menjadi anggota suatu organisasi maupun kelompok pekerja. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup kebijakan dan praktek untuk merencanakan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian aspek-aspek penting, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengimbalan dan evaluasi. Hal tersebut dilakukan guna bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif

dan efisien, agar dapat mencapai tujuan terbaik perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara optimal.

2.1.3.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi tentu memiliki tujuan dalam manajemen sumber daya manusia agar sebuah organisasi dapat memastikan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, terampil dan termotivasi guna dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Tujuan dari adanya pengelolaan rekrutmen, seleksi, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yaitu membangun lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah salah satu kunci utama untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang berkualitas, agar dapat mencapai suatu pencapaian dan keberhasilan organisasi.

Sutrisno dalam (Zahari 2022:8-9) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

1. Memberikan pertimbangan manajemen atas penyusunan kebijakan sumber daya manusia yang dimaksudkan secara pasti suatu organisasi mempunyai pekerja (karyawan) yang memiliki motivasi serta kinerja tinggi, karyawan yang siap sedia mengatasi setiap ada perubahan yang terjadi serta dapat melaksanakan kewajiban pekerjaan yang sesuai ketentuan (legal).
2. Mengimplementasikan serta mematuhi segala prosedur SDM dan kebijakan dalam upaya meraih tujuan organisasi.
3. Membantu dalam pengembangan, arah serta strategi organisasi, terutama berhubungan dengan implikasi SDM.

4. Memberikan dorongan serta bantuan kepada manajer lini untuk dapat meraih apa yang menjadi tujuannya,
5. Mengatasi permasalahan krisis dan kondisi sulit yang dialami para karyawan, sehingga dapat diyakinkan bahwa pekerja tidak sebagai penghambat organisasi pada saat meraih tujuan organisasi.
6. Menyediakan fasilitas komunikasi di antara karyawan dengan pengelola organisasi.
7. Bertindak selaku pemeliharaan standar organisasional serta nilai di lingkungan manajemen SDM.

2.1.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto dalam (Zahari 2022:9) fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut mempunyai dasar kuat sebagai pedoman dalam penerapannya (praktek) pada suatu organisasi. Adapun fungsi-fungsi dimaksud meliputi:

- a. Fungsi manajerial, terbagi atas: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional, terbagi atas: pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.4. Kajian Beban Kerja

Menurut Johari dalam (Budiasa 2021:30) beban kerja adalah kegiatan yang dilakukan terus menerus oleh pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan, sehingga jika pekerja tidak dapat menyelesaikan dan menyesuaikan tugas yang diberikan, maka itu dapat dikatakan beban kerja. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan

tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam (Budiasa 2021:30) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Sedangkan Kasmir dalam (Budiasa 2021:30) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar (Budiasa 2021:30) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan definisi yang di paparkan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan sekumpulan tugas yang diberikan, maka tugas dan kegiatan tersebut bukan merupakan beban kerja tetapi jika pekerja tersebut tidak berhasil, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

2.1.4.1. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson dalam (Budiasa 2021:32-34) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Tekanan waktu

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat

mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.
3. Kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.
4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performance. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.
5. Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

6. Temperature extremes atau heat overload

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

7. Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

8. Tanggung jawab, setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.4.2. Jenis Beban Kerja

Beban kerja menurut Munandar dalam (Mastura 2022) dapat diklasifikasikan

2 Jenis sebagai berikut :

a. Beban kerja berlebih, Beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat

diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi sumber stres bagi karyawan dan akan mengganggu fisik maupun mental.

b. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang, Beban kerja kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga dapat mengakibatkan stres, bosan, mempengaruhi psikologis dan mental dari karyawan. Keadaan ini menjadikan karyawan tidak mendapatkan peluang untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, mudah tersinggung, dan keluhan psikosomatik.

2.1.4.3. Dampak Beban Kerja

Menurut Surijadi dan Musa dalam (Mahawati 2022:52) beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mengakibatkan gangguan maupun penyakit akibat bekerja. Dan juga dapat mengakibatkan kelelahan berupa fisik, mental, dan reaksi-reaksi emosional diantaranya sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan, beban kerja yang terlalu sedikit karena pengulangan peran dan gerak dapat mengakibatkan seorang pekerja mudah merasakan kebosanan. Merasa terlalu banyak bekerja juga dapat merusak kesehatan mental. Selain itu, menurut Hang-Yue, Foley dan Loi dalam (Mahawati 2022:52) beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan intensi turnover, yaitu keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat individu bekerja.

2.1.4.4. Indikator Beban Kerja

Putra (Budiasa 2021:35) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut.

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah jalan alur pemikiran bagi peneliti, berfungsi sebagai konsep dasar pemikiran guna mendukung fokus yang menjadi latar belakang pada penelitian ini. Kerangka berpikir berfungsi sebagai pemecahan suatu masalah, membuat keputusan maupun memahami pada topik yang diteliti. Kerangka berpikir mengacu pada teori yang berkaitan dengan topik masalah pada penelitian ini, kemudian pendapat para ahli tersebut sebagai dasar pedoman peneliti untuk

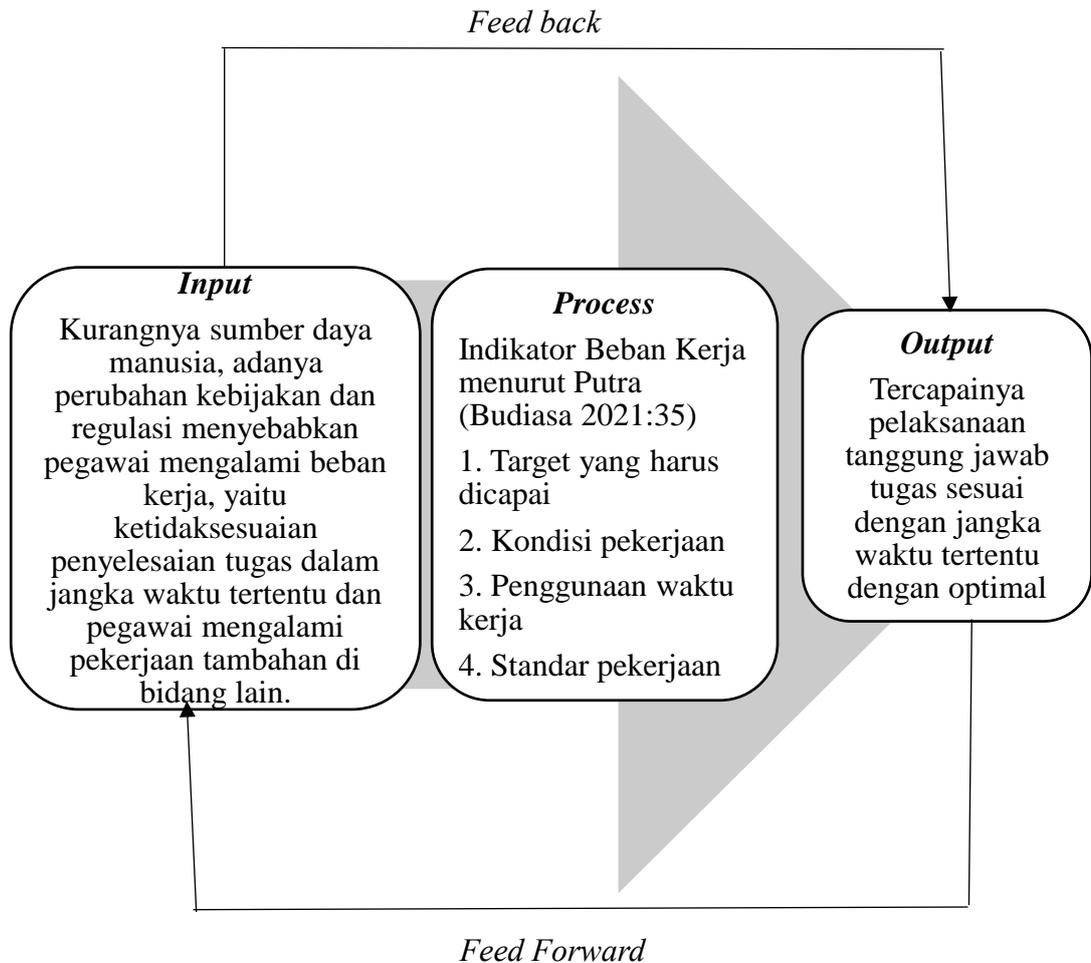
kenyataan yang terjadi dilapangan, sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan. Di dalam kerangka pemikiran ini peneliti memaparkan objek penelitian dan objek permasalahan mengenai Analisis Beban Kerja Pegawai Sekretariat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Analisis Beban Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung menarik untuk diteliti karena adanya permasalahan bagi pegawai dalam menyelesaikan target kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Jadi, untuk mengkaji Analisis Beban Kerja Pegawai Sekretariat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, peneliti menggunakan teori menurut Putra (Budiasa 2021:35), yaitu:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi Pekerjaan
3. Penggunaan waktu kerja
4. Standar pekerjaan

Peneliti menggunakan teori diatas ialah sebagai acuan untuk mempermudah penelitian dan observasi, karena atas dasar kesesuaian permasalahan yang ada di lapangan.



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir Diolah Oleh Peneliti

2.3. Proposisi

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka peneliti membuat proposisi atau dugaan sementara dari permasalahan yang akan diteliti, ialah mengenai beban kerja pegawai sekretariat akan tercapai dengan baik, jika menggunakan dimensi menurut Putra (Budiasa 2021:35) diantaranya target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan.