

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

★ Adapun pengertian menurut Hasibuan (2019:10) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membangun terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu menurut Mangkunegara (2020:2) 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 (karyawan).

Sedangkan menurut Desilia & Harjoyo (2019:3), Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelola individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan guna mencapai tujuan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:11) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

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

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan agar tercipta kerja sama saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

3. Tujuan Sumber Daya Manusia

Dalam pendapat Ajabar (2020:11) terdapat empat tujuan sumber daya manusia yaitu:

a. Tujuan Sosial

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk membuat organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis untuk kebutuhan atau tantangan publik dan untuk meminimalkan konsekuensi negatif dari tuntutan tersebut pada organisasi. Manajemen juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

b. Tujuan Organisasi

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menetapkan tujuan formal bagi organisasi yang akan membentuknya untuk mencapai tujuan tersebut.

c. Tujuan Fungsional

Mendukung masukan SDM pada tingkat yang konsisten dengan kebutuhan organisasi. Karena tujuan operasional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi semakin kompleksnya manajemen sumber daya manusia dengan layanan konsultasi yang sesuai dengan kompleksitas ini.

d. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia memainkan perannya sendiri dalam mencapai tujuan pribadi setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas SDM yang dirancang oleh manajemen harus berfokus pada penciptaan kecocokan antara pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, dan minat karyawan dan organisasi.

4. Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan yang dikemukakan Sinambela (2021:5) mengatakan bahwa MSDM merupakan pendekatan yang dilakukan oleh manajemen manusia yang didasarkan pada empat prinsip dasar, antara lain:

- a. SDM merupakan aset yang sangat penting bagi instansi pendidikan yang dapat menjadikan manajemen efektif yang merupakan kunci bagi keberhasilan perusahaan.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai oleh instansi pendidikan apabila kebijakan atau peraturan antara instansi pendidikan dan karyawan memberikan dampak baik bagi keberhasilan perencanaan strategis.
- c. Kultur dan nilai organisasi juga memengaruhi kondisi yang ada di perusahaan dan perilaku manajerial akan memberikan dampak signifikan terhadap hasil pencapaian terbaik.
- d. Manajemen SDM memiliki sangkutan dengan integrasi yang melibatkan seluruh karyawan dan bekerja sama demi mencapai tujuan.

5. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larastati (2019:15) Mengemukakan bahwa dalam mengelola dan mengatur tenaga kerja terdapat beberapa pendekatan dalam suatu Perusahaan yaitu:

a. Pendekatan Paternalis

Manajer berperan sebagai ayah bagi pegawai, bawahan diperlakukan dengan baik dan diberi fasilitas. Pendekatan ini menimbulkan permasalahan yaitu pegawai menjadi manja, malas dan produktivitas kerja menurun (keuntungan perusahaan menurun).

b. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pegawai dipandang sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat serta kepentingan hidup yang harus diperhatikan agar dapat hidup layak makmur.

c. Pendekatan Manajerial

Organisasi sangat tergantung pada manajer. Kehidupan kerja dan prestasi pegawai sangat bergantung pada atasan langsungnya.

d. Pendekatan Sistem Sosial

Suatu organisasi berhasil jika terdapat sistem sosial yang terintegrasi dan harmonis (sistem internal dan eksternal). Sistem internal melibatkan karyawan dan atasan. Sistem eksternal melibatkan serikat pekerja, pemerintah dan masyarakat.

e. Pendekatan Proaktif

Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kontribusinya terhadap pegawai, manajer dan organisasi, melalui antisipasi permasalahan yang akan timbul. Jika tidak diantisipasi, permasalahan akan semakin sulit diselesaikan.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk

mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2019:141). Adapun menurut Hutagalung (2022:203) berpendapat bahwa motivasi juga bisa dikatakan sebagai proses meyakinkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai minatnya dalam objek yang spesifik. Sementara itu menurut pendapat Prayitno (2020:150) motivasi adalah pondasi utama bagi kecakapan seseorang, untuk melakukan sesuatu yang tepat baginya.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan semangat dan tujuan tertentu, baik untuk mencapai target organisasi maupun kebutuhan pribadi.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2019:152) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis.

- 1) Jumlah gaji pokok yang diberikan dapat menjamin kebutuhan sandang dan pangan keluarga.

- 2) Memberikan uang lembur sesuai dengan waktu lembur pegawai.
- 3) Fasilitas memadai untuk mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaan.

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman.

- 1) Menjamin jenjang karir untuk pegawai yang berkontribusi tinggi.
- 2) Tingkat ketentraman di kecamatan cakung mendukung pegawai dalam bekerja.
- 3) Pegawai termotivasi apabila keamanan di sekitarnya terjamin.

c. Kebutuhan Dihargai.

- 1) Memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi.
- 2) Pegawai termotivasi dalam bekerja apabila rutin mengadakan sertifikasi.
- 3) Pegawai puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.

3. Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Menurut Afandi (2021:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

b. **Kebutuhan Masa Kerja**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

c. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

4. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Pandangan menurut Afandi (2021:25) motivasi ini memiliki beberapa prinsip-prinsip yaitu sebagai berikut:

a. **Prinsip Partisipasi**

Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada pegawai yaitu berupa kesempatan untuk ikut

berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

b. Prinsip Komunikasi

Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu pegawai akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Yang dimana dengan mengakui adanya pegawai yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai dapat termotivasi.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya untuk sewaktu-waktu dapat dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih percaya dengan kemampuannya.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap pegawai seperti meningkatkan motivasi mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali mengajak makan para karyawannya ataupun dapat memberikan bonus atau uang

tambahan kepada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, peran kepemimpinan memiliki signifikansi yang besar karena pemimpin bertanggung jawab untuk menggerakkan dan membimbing organisasi menuju pencapaian tujuan. Tugas ini tidaklah sederhana karena pemimpin harus memahami berbagai perilaku yang beragam dari bawahan. Pemimpin memiliki pengaruh yang menciptakan kondisi di mana bawahan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi mereka secara efektif dan efisien kepada organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan.

Dalam pandangan Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Sementara itu dalam pandangan Ordway tead (2020:2) kepemimpinan adalah hubungan perangai yang membuat seseorang mungkin dapat mendorong beberapa pihak lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Ansory & Indrasari (2019:86) Kepemimpinan

adalah kemampuan proses untuk mempengaruhi kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara garis besar adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugasnya.

2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Berdasarkan Menurut pandangan Kartono (2020:34) dimensi dan indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

- 1) Memiliki strategi yang jelas sebelum mengambil keputusan.
- 2) Mengambil keputusan secara cepat dan tepat.
- 3) Mampu membuat perubahan menjadi lebih baik.

b. Kemampuan Memotivasi

- 1) Mampu memberikan perhatian dan motivasi.
- 2) Mampu memotivasi dan mengajak anggotanya untuk bekerjasama.

c. Kemampuan Komunikasi

- 1) Mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai.

2) Mampu berkomunikasi terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dan memberikan arahan yang tepat.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

1) Mampu mendorong anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian.

2) Mampu mendorong anggota untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

3. Fungsi kepemimpinan

Berdasarkan Menurut Simarmata (2021:23) kepemimpinan mempunyai fungsi antara lain:

a. Fungsi Perencanaan

Yang harus mengembangkan rencana yang matang dengan mengembangkan dan menyusun strategi yang tepat dan tepat sasaran, sejalan dengan tujuan organisasi

b. Fungsi Komunikator

Setiap pemimpin harus menjadi komunikator yang baik secara vertikal, horizontal dan diagonal

c. Fungsi Pemecahan Masalah

Seorang pemimpin harus mampu memecahkan masalah yang akan dan telah terjadi, mengetahui apa saja gejalanya dan apa masalahnya.

d. Fungsi Pengawasan

Fungsi kepemimpinan yang dikendalikan dengan membangun hubungan yang luas dengan pemangku kepentingan, dengan organisasi lain, memberikan dukungan kepada anggota atau kelompok, kelompok, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dengan mengatur waktu dengan baik dan dengan mengembangkan manajemen ke arah yang lebih baik.

e. Fungsi Evaluasi

Mengevaluasi kinerja anggota kelompok, memutuskan gagasan sebagai tindakan yang tepat untuk dilakukan dan memberikan nilai objektif sesuai aturan yang telah ditetapkan.

4. Ciri-Ciri Kepemimpinan

Berdasarkan pendapat menurut Sahadi (2020: 519), seorang pemimpin yang ideal setidaknya harus memiliki delapan karakteristik sebagai berikut:

a. Berpengetahuan

Kecerdasan merupakan hasil dari proses pembelajaran sehingga penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki pengetahuan yang luas. Semangat belajar yang tekun dan rajin sangat diperlukan untuk mencapai kecerdasan ini yang akan memungkinkan pemimpin untuk dengan cepat dan tepat mengambil keputusan.

b. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin yang ideal harus bertanggung jawab, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap anggotanya dalam organisasi. Bertanggung jawab merupakan beban berat, namun terasa ringan jika didasari oleh iman dan takwa.

c. Kejujuran

Kejujuran adalah sifat yang penting bagi seorang pemimpin karena akan membuka jalan untuk transparansi dalam kebijakan yang diambil. Seorang pemimpin yang jujur akan memenangkan kepercayaan seluruh anggota organisasinya sehingga keputusannya akan dengan cepat diikuti dan dilaksanakan.

d. Kepercayaan

Seorang pemimpin yang ideal harus dapat dipercaya sehingga tercipta rasa saling percaya di antara anggota tim tanpa adanya kecurigaan. Kepercayaan ini mendorong setiap anggota untuk maju lebih jauh dan penting untuk menjaga agar tindakan yang dilakukan tidak menimbulkan keraguan.

e. Inisiatif

Pemimpin yang ideal harus memiliki inisiatif sehingga mampu mengambil keputusan dengan tepat waktu dan menemukan solusi yang baik demi kemajuan organisasi.

f. **Konsisten dan Tegas**

Konsistensi berarti seorang pemimpin mampu menjalankan aturan dan kebijakan secara konsisten, sementara ketegasan menunjukkan bahwa pemimpin tidak membebaskan anggotanya, tetapi juga tidak membatasi mereka.

g. **Keadilan**

Seorang pemimpin yang ideal harus adil dalam memperlakukan anggotanya serta memberikan perlakuan yang sama sesuai dengan tugas dan bidang masing-masing. Pemimpin tidak boleh memihak pada salah satu anggota, tetapi harus adil kepada semua.

h. **Lugas**

Seorang pemimpin yang ideal harus lugas dalam berkomunikasi serta dapat menjelaskan pemikirannya secara langsung dan tanpa basa-basi. Selain itu, pemimpin harus memiliki kebijakan, peduli pada kepentingan bersama, dan didukung oleh hati nurani yang bersih, tulus, serta ikhlas.

2.1.4 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan

menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Sementara itu pendapat menurut Budiasa (2021:30) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dan pendapat lain menurut Fadilla dan Assyofa, (2022: 50) mengemukakan beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Beban kerja adalah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan individu atau organisasi dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi beban menurut Budiasa (2021:35) menyatakan bahwadimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Beban Waktu (*Time Load*):

- 1) Hambatan / gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan.
- 2) Masa waktu kerja / tuntutan waktu kerja.

b. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*):

- 1) Frekuensi datangnya pekerjaan.
- 2) Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas.

c. Beban Tekanan Psikologis (*Psychological Stress Load*):

- 1) Tingkat resiko pekerjaan.
- 2) Kebingungan dan frustrasi.

3. Faktor-Faktor Beban Kerja

Faktor beban kerja menurut pendapat Suryani (2021: 32) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja sebagai berikut:

a. Tekanan Waktu

Adanya deadline atau tenggat waktu memang bisa meningkatkan motivasi dan menghasilkan hasil kerja yang tinggi, namun tekanan waktu juga bisa menjadi beban kerja yang terlalu banyak, sehingga bisa menimbulkan banyak kesalahan dan penurunan kesehatan seseorang.

b. Jadwal Kerja

Waktu yang digunakan untuk bekerja memengaruhi pengalaman tuntutan pekerjaan yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja yang padat dan terus menerus tanpa istirahat atau hari libur dapat memengaruhi kesehatan tubuh.

c. Konflik Peran

Konflik peran dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

d. Kebisingan

Kebisingan dapat memengaruhi kesehatan dan kemampuan kerja para pekerja, antara lain: pegawai yang kondisi kerjanya sangat bising dapat memengaruhi efisiensi kerja dalam pelaksanaan tugas pekerjaan sedemikian rupa sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung pelaksanaan tugas pekerjaan dan tentunya menambah beban kerja.

e. Information Overload

Jumlah data yang masuk dan diterima pekerja secara bersamaan dapat menciptakan beban kerja yang terus meningkat. Penggunaan teknologi dan penggunaan ruang kerja yang terintegrasi membutuhkan adaptasi khusus dari karyawan. Semakin kompleksnya informasi yang diperoleh, jika ditangani secara tidak tepat, dapat memengaruhi pembelajaran karyawan sehingga memengaruhi kesehatan karyawan.

f. Temperature Extremes Atau Heat Overload

Seperti kebisingan, kondisi kerja yang berbahaya, seperti suhu udara dalam ruangan yang tinggi, juga memengaruhi kesehatan. Hal ini bisa terjadi jika kondisinya berlangsung lama dan tidak ada peralatan untuk mengobatinya,

g. Repetitive Actions

Sejumlah besar tugas pekerjaan yang memerlukan gerakan fisik berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk mengetik, atau pekerja lini perakitan yang harus bekerja dengan mesin yang melakukan operasi yang sama setiap saat, atau di mana gerakan diulang. banyak, menyebabkan kebosanan, perasaan monoton pada akhirnya dapat menyebabkan gangguan perhatian dan kemungkinan bahaya jika karyawan tidak bertindak dengan benar dalam keadaan darurat.

h. Tanggung Jawab

Tanggung jawab apa pun bisa menjadi beban bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab kepada orang menciptakan tekanan terkait pekerjaan. Sebaliknya, semakin besar tanggung jawab, semakin tinggi beban kerja.

4. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan dan menimbulkan kelelahan baik fisik atau sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan sehingga secara potensial

membahayakan pekerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

- a. Kualitas kerja menurun beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik, dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.
- b. Keluhan pelanggan keluhan pengalaman timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang di terima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.
- c. Kenaikan tingkat absensi beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit, hal ini akan mengakibatkan buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat menurut Bunawan (2021:277) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah reaksi emosional seorang

karyawan terhadap keadaan dan kondisi kerjanya. Tanggapan emosional tersebut dapat positif (puas), yang menunjukkan positif atau negatif (tidak puas) karyawan bisa merasakan kepuasan kerja setelah membandingkan hasil dengan yang diharapkan yang dia peroleh dari pekerjaan itu sendiri. Dalam pandangan Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sementara itu menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh situasi kerja, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan atau imbalan yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan pandangan Harahap & Tirtayasa (2020:125) dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Gaji

1. Gaji yang diberikan cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

b. Pekerjaan Itu Sendiri

1. Pekerjaan yang diterima sangat bervariasi.
2. Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.

c. Rekan Kerja

1. Memiliki rekan kerja yang ramah-ramah.
2. Adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

d. Atasan

1. Cara pemimpin memberikan perintah sangat bagus.

e. Promosi

1. Adanya kesempatan yang sama bagi semua pegawai dalam pengembangan karir.
2. promosi jabatan di organisasi terbuka untuk semua.

f. Lingkungan Kerja

1. Memiliki lingkungan kerja yang bersih.

3. Faktor Kepuasan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Ramdhan & Pasaribu, (2022:69) kepuasan kerja memiliki faktor yang dapat mempengaruhinya, yaitu:

a. Kompensasi dan Kondisi Kerja

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai menjadi bentuk apresiasi terhadap kontribusinya terhadap perkembangan perusahaan. Bentuknya tidak harus berupa uang atau gaji, bisa juga berupa cuti, tunjangan, insentif, dan lain-lain. Dengan cara ini, semangat karyawan akan terjaga untuk terus memberikan kinerja terbaiknya.

b. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*work life balance*)

Work-life balance merupakan keadaan ideal dimana komitmen kerja dan non-kerja, seperti keluarga, organisasi masyarakat, dan agama, seimbang dan saling memberikan pengaruh positif. Sebagai contoh karyawan yang bekerja terus menerus akan merasa stres.

c. Dihormati dan Diakui

Setiap karyawan harus merasa bahwa martabatnya diakui dan dihormati. Hal ini sangat penting karena dapat menunjukkan betapa berharganya pegawai dan akan membuat pegawai senang bekerja.

d. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja sangat penting bagi setiap karyawan. Keselamatan kerja merupakan upaya untuk melindungi dan melindungi pegawai serta fasilitas/aset miliknya baik di dalam maupun di luar lingkungan kantor.

e. Tantangan

Tantangan adalah sesuatu yang merangsang tekad karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah bekerja.

f. Pertumbuhan Karir

Pertumbuhan karir adalah gambaran besar karir karyawan dan langkah-langkah yang mereka ambil untuk mencapai tujuan tersebut. Misalnya, seseorang mungkin memulai sebagai kasir atau tenaga penjualan di sebuah department store tetapi bermimpi untuk akhirnya mengelola toko tersebut atau mengambil posisi di perusahaan.

4. Manfaat Kepuasan Kerja

Dalam pendapatnya Nitisemito (2019:89) suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

a. Pekerja Akan Lebih Cepat Diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

b. Kerusakan Akan Dapat Dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

c. Absensi Dapat Diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.

d. Perpindahan Karyawan Dapat Diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

e. Produktivitas Kerja Dapat Ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Indra Hardono, Herni Widiyah dan Yeni Hartati/2019/Peng aruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Batam Vol. 8, No. 1	Penempatan: a. Pendidikan b. Pengetahuan Kerja c. Keterampilan Kerja d. Pengalaman Kerja Beban Kerja: a. Jam Kerja Efektif b. Latar Belakang Pendidikan c. Jenis Pekerjaan Yang Diberikan Motivasi Kerja: a. Motif b. Harapan c. Insentif	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regrensi Linier Berganda	pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam
2.	Devie S.R. Siwij/2022/ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan	Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan. b. Upah. c. Promosi. d. Pengawas. rekan Kerja. Motivasi Kerja: a. Intensitas b. Arah c. Ketekunan Individu	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja perangkat Desa Pineleng Dua Indah Kecamatan Pineleng pelaksanaanya belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja saat ini bukanlah

No.	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				berasal dari kepuasan kerja.
3.	<p>Bambang Rudyanto, Hasnah Faizah, Zulkarnain/2021/ Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Cendana</p> <p>Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan) Vol. 9, No. 2</p>	<p>Beban Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Beban Waktu. Beban Usaha Mental. Beban Tekanan Psikologis. <p>Kejenuhan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kelelahan Emosional Depersonalisasi Penurunan Prestasi <p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kondisi Fisik Lingkungan Kerja. Kondisi Sosial Lingkungan Kerja. Keterpenuhan Kebutuhan Dasar Individu. 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	Terdapat pengaruh yang positif antara beban kerja terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana
4.	<p>Agus Nurofik dan Sartika Yuliana/2022/ Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Agnicom Padang Pariaman</p> <p>Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)</p>	<p>Kepemimpinan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Tipe Otokratik Tipe Kendali Bebas Tipe Demokratik <p>Beban Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Beban Waktu. Beban Usaha Mental. Beban Tekanan Psikologi. <p>Lingkungan Kerja:</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan motivasi kerja

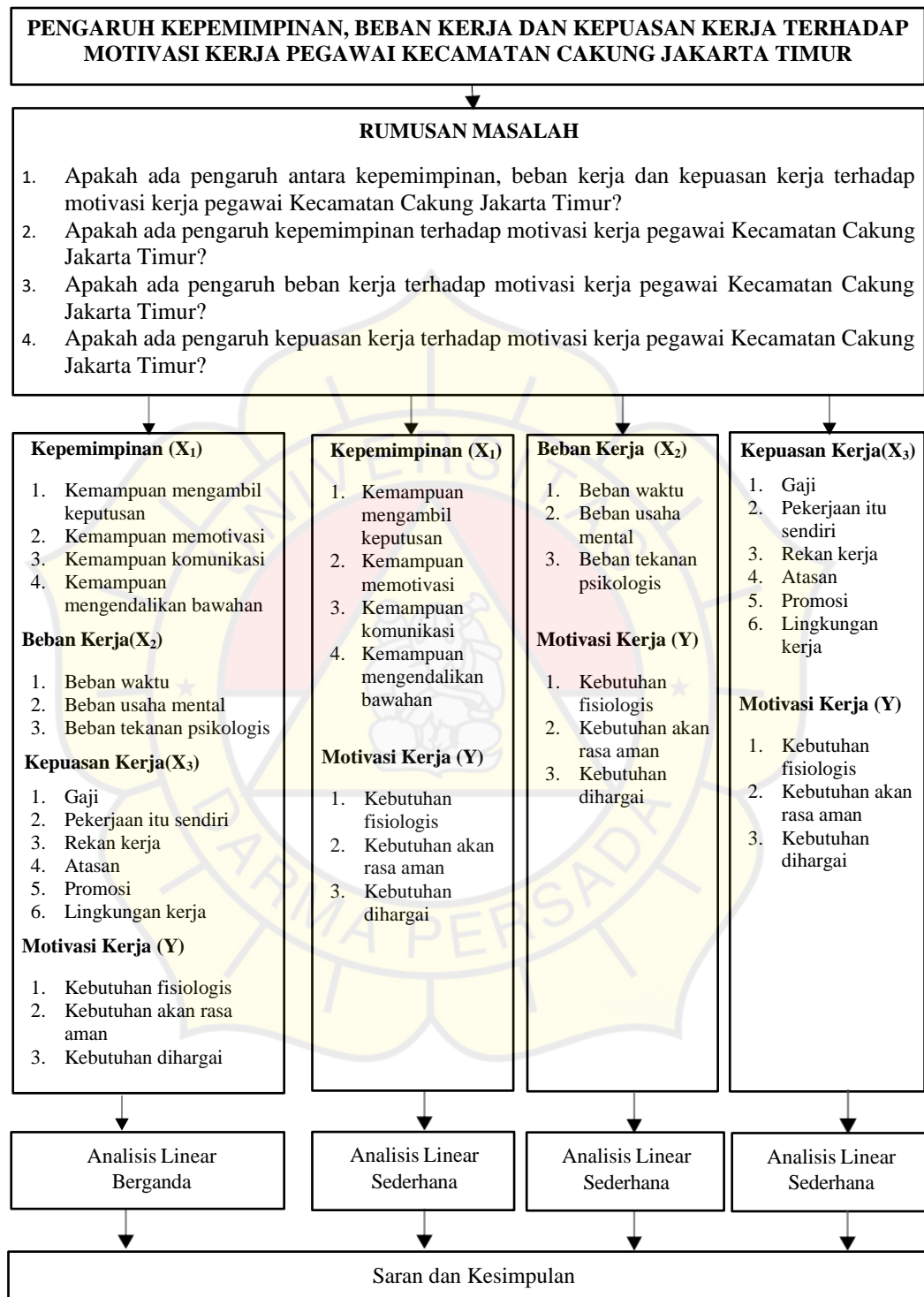
No.	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Vol.3 No.3	a. Hubungan Pegawai. b. Tingkat Kebisingan. c. Peraturan Kerja. d. Penerangan. e. Sirkulasi Udara. f. Keamanan. Motivasi kerja: a. Kebutuhan Fisiologis. b. Kebutuhan Rasa Aman. c. Kebutuhan Sosial. d. Kebutuhan Akan Harga Diri Atau Pengakuan. e. Kebutuhan Aktualisasi Diri.		karyawan AgniCom di Padang Pariaman.
5.	Jaya Muda, Progresif Buulolo dan Anskaria S. Gohae/2021/ Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol. 4, No. 2	Kepemimpinan: a. Iklim Saling Mempercayai b. Penghargaan Terhadap Ide Bawahan c. Memperhitungkan Perasaan Para Bawahan d. Perhatian Pada Kenyamanan Kerja Bagi Para Bawahan e. Perhatian Pada Kesejahteraan Bawahan f. Memperhitungkan Faktor Kepuasan Kerja Para Bawahan Dalam	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan.

No.	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p>Menyelesaikan Tugastugas Yang Dipercayakan Padanya.</p> <p>g. Pengakuan Atas Status Para Bawahan Secara Tepat Dan Professional</p> <p>Kompensasi:</p> <p>a. Upah dan Gaji</p> <p>b. Insentif</p> <p>c. Tunjangan</p> <p>d. Fasilitas</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. Kebutuhan Fisiologis</p> <p>b. Kebutuhan Rasa Aman</p> <p>c. Kebutuhan Sosial</p> <p>d. Kebutuhan Penghargaan</p> <p>e. Kebutuhan Aktualisasi Diri</p>		
6.	<p>Fransiska Ekobelawati, Zulimi dan Marjono/2023/ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Swadaya Mukti Prakarsa Ketapang</p> <p>Jurnal Ekonomi STIEP Vol. 8, No. 1</p>	<p>Kepemimpinan:</p> <p>a. Gaya Otoritatif Eksploitatif</p> <p>b. Gaya Otokratis Yang Baik</p> <p>c. Gaya Konsultatif</p> <p>d. Gaya Kelompok Partisipatif</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. Prestasi dan Pengakuan</p> <p>b. Gaji</p> <p>c. Penghargaan</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Swadaya Mukti Prakarsa Ketapang</p>

No.	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
7.	<p>Ratna Mirawati, dkk/2022/Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan</p> <p>Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM) Vol. 1, No. 3</p>	<p>Disiplin Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ketepatan Waktu. Menggunakan Alat Kantor Dengan Baik. Tanggung Jawab Pegawai Yang Tinggi. Menghasilkan Kerja Yang Memuaskan. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor. <p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gaji Pekerjaan Itu Sendiri Rekan Kerja Atasan Promosi Lingkungan Kerja <p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan Fisik. Kebutuhan Akan Ketenangan Jiwa. Kebutuhan Sosial. Kebutuhan Akan Persetujuan. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri. 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.</p>
8.	<p>Saiful Amri/2020/Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada</p>	<p>Penempatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Pendidikan Pengetahuan Kerja Keterampilan Kerja 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis</p>	<p>beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada</p>

No.	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi (JEMSI) Vol. 6	d. Pengalaman Kerja Beban Kerja: a. Jam Kerja Efektif b. Latar Belakang Pendidikan c. Jenis Pekerjaan Yang Diberikan Motivasi Kerja: a. Motif b. Harapan c. Insentif	Regresi Linier Berganda	Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh.

2.3 Kerangka Pemikiran



Sumber: Dibuat oleh penulis tahun 2024

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Apakah kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y)?

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

H_a : Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

2. Apakah kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y)?

H_{02} : Diduga tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

H_{a2} : Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

3. Apakah beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y)?

H_{03} : Diduga tidak terdapat pengaruh antara beban kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

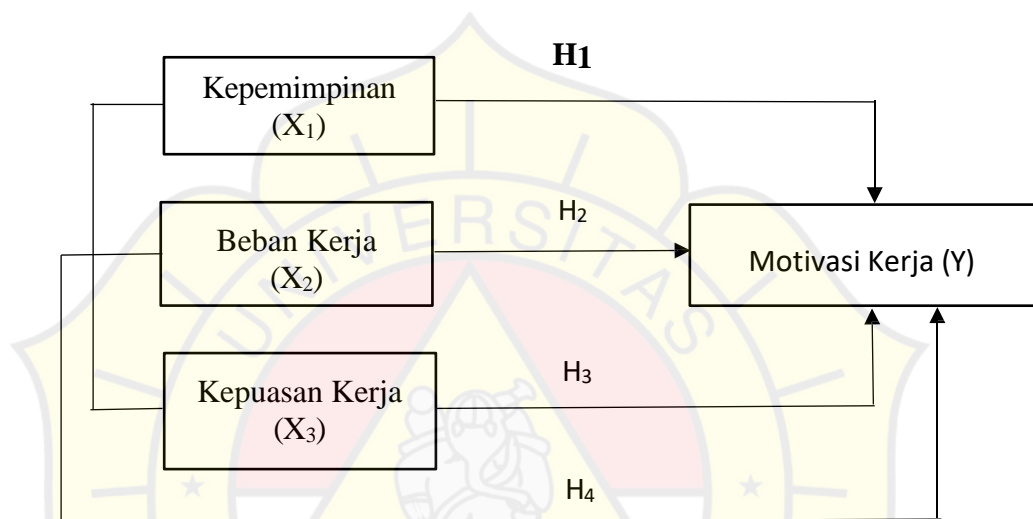
H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh antara beban kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

4. Apakah kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y)?

H_{04} : Diduga tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

Ha: Diduga terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

Dari penetapan hipotesis tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2 sebagai berikut :



Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Dari gambar 2.2 diatas menerangkan bahwa hubungan antara variabel terdapat tiga variabel independent yaitu kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3), satu variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$