

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi organisasi, atau perusahaan baik pemerintahan maupun swasta, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus di kelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Berdasarkan tersebut, manajemen sumber daya manusia di perlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mendapatkan karyawan dengan SDM yang baik, berkualitas, dan potensial untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Gaol (Straub dan Attner 2014:14) mengemukakan bahwa *“People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective”* yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44) *“Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi Manajemen Sumber Daya manusia”*.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karna memiliki pengaruh yang besar untuk peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kemudian ada Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan setiap pemimpin mempunyai gaya sendiri dalam mengarahkan bawahannya. Penurunan dan peningkatan kinerja pegawai dapat terjadi karena pegawai bekerja dengan aturan atau beban kerja yang terlalu kompleks seperti pimpinan yang memberikan suatu pengawasan yang sangat ketat dan peraturan- peraturan yang terlalu kaku

Kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam organisasi berbeda beda karna setiap perusahaan/instansi akan terus berusaha untuk meningkatkan pegawainya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang

sangat penting dan bagaimana caranya seorang pemimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal.

UPT Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara yang berada di Jalan. Sakti Lubis No.7D, Kampung Baru, Kecamatan Medan Maimun. Bergerak dibawah asuhan pemerintah di bidang pembangunan jalan dan jembatan. Tugas dari Bina Marga dan Bina Kontruksi adalah membantu pemerintah dalam pembangunan, pemeliharaan serta peningkatan jalan raya dan jembatan tentunya harus didukung oleh SDM yang handal dan mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif agar setiap personil dapat menerjemahkan dengan baik apa yang harus dikerjakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk menciptakan budaya kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Kabupaten Sumatera Utara tentunya membutuhkan figur pemimpin yang dapat mengerti dan memahami gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan para staf sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan menemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan pada UPT Bina Marga dan Bina Kontruksi, diantaranya masih ada pegawai masuk dan pulang tidak sesuai ketentuan kondisi ini dipengaruhi oleh peranan seseorang pemimpin dalam Instansi, banyaknya tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai sehingga pegawai merasakan kelelahan kondisi fisik dan emosional yang mempenaruhi kinerja pegawai dimana semakin besarnya beban kerja maka semakin berkurangnya motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang, seperti yang dikemukakan oleh Irfan Fahmi (2013:120) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang dilaksanakan.

Usaha pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan beban kerja pegawai, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Pentingnya instansi memperhatikan kondisi SDM untuk mencapai kinerja yang maksimal karena beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral pegawai sehingga menyebabkan karyawan kelelahan bekerja. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar,2013). Menurut Suyonto (2012:64) Beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Berdasarkan pembahasan mengenai beban kerja diatas dapat di simpulkan bahwa, pada dasarnya dampak beban kerja itu bersumber kepada perspektif individu masing-masing. Terdapat beberapa pegawai yang semakin tertantang jika memiliki beban kerja yang besar sehingga motivasi untuk mengerjakan tugasnya juga besar dan semangat dalam bekerja, namun ada juga pegawai yang merasa bahwa pekerjaan yang lebih dari kemampuannya adalah beban kerja yang membuat pegawai tersebut tertekan dan tidak memiliki motivasi untuk menjalankan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan beban kerja yang dilakukan oleh Sunarso & Kusdi (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban kerja dan motivasi terhadap kinerja Guru SD” Memberikan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Guru. Kepala sekolah memberikan perhatian yang seksama terhadap kualitas pengajaran dan berupaya meningkatkan penajaran secara efektif. Sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Dapat diartikan bila variabel beban kerja meningkat maka variabel kinerja guru akan menurun.

Hirmawati (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan pada Universitas Jember” memperoleh hasil bahwa Gaya kepemimpinan, Stres kerja dan Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan dari penelitian ini menekankan bahwa Gaya kepemimpinan yang bersifat mendukung bawahan dalam melaksanakan tugas dan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan tentunya akan menjadikan karyawan senang dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis menemukan beberapa permasalahan yang dapat di identifikasikan sebagai berikut:

- a. Kurangnya komunikasi dan pengawasan dari pimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga dan bina kontruksi provsu.
- b. Beban kerja yang besar dapat berdampak pada pegawai dinas bina marga dan bina kontruksi provsu

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan dalam penelitian agar memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang di harapkan, maka penelitian ini hanya di batasi pada masalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara khususnya di Subbag Umum dan Kepegawaian mengenai gaya kepemimpinan dan beban kerja.

1.3.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?

- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi lembaga
Sebagai saran atau sumbanan pemikiran dan bahan masukan tambahan bagi lembaga dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam organisasi

untuk dapat memperbaiki atau lebih meningkatkan kinerja pegawai serta menjadi bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan baru perusahaan terutama mengenai pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti terkait variabel yang diteliti secara teoritis dan penyelesaian skripsi.

c. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

d. Bagi Akademisi

penelitian ini diharapkan dapat melengkapi perpustakaan Universitas Islam Sumatera Utara serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademis yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan akademisi yang memiliki keterikatan meneliti dibidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia tentu saja sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Yang mana Manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih hal ini dikemukakan oleh M. Manullang dan Marihot Manullang (2014:3).

Manajemen adalah ilmu, yang dimaksudkan bahwa seseorang yang belajar manajemen tidak pasti akan menjadi seorang manajer yang baik. Manajer yang baik lahir dan didik. Dengan kata lain untuk menjadi seorang manajer yang baik, haruslah mempunyai bakat sebagai seorang pemimpin untuk belajar ilmu pengetahuan manajemen. Menurut Hasibuan (2019:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat.

Dapat di simpulkan bahwa Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama pada suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari organisasi untuk mencapai tujuan. Tujuan dari suatu organisasi

mempunyai sumber daya manusia atau karyawan yang berkompetensi baik adalah untuk merealisasikan visi dan tujuan-tujuan dalam jangka panjang atau pendek.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat menciptakan organisasi yang efektif. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:67) yaitu:

1. Perencanaan (*human resources planning*), yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, yaitu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan (*directing*), yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*), yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*development*), yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoriti, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*), yaitu pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integraion*), yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*), yaitu yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan, yaitu keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*separation*) yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi dari Manajmen sumber daya manusia itu adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/prusahaan agar dapat brjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat serta dapat di kembangkan dan di pelihara agar fungsi organisasi/perusahaan dapat berjalan seimbang dan efisien .

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam sebuah instansi atau perusahaan. Kinerja seorang pegawai di sebuah instansi atau perusahaan merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap pegawai mempunyai tingkat yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (ability)

Faktor Kemampuan (ability) Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (motivation).

Faktor Motivasi (motivation) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

a. Personal Factors

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

b. Leadership Factor,

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

c. Team Factors

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

d. System Factor

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

e. Contextual Situational

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya berasal dari diri pegawai tersebut melainkan dari banyak faktor seperti, dorongan dan bimbingan dari orang lain dan juga fasilitas yang mendukung kinerja pegawai.

2.1.2.3 Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas

kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260).

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins,

2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Adanya parameter yang menjadi patokan penilaian dari berhasil tidaknya karyawan menghasilkan etos kerja yang baik mampu memberikan pengukuran dan pemahaman kerja yang terarah. Terdapat dimensi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bangun (2012: 234), yakni:

a. Jumlah pekerjaan

Bagian ini menggambarkan banyaknya aktivitas kerja yang telah diselesaikan oleh masing-masing pekerja baik sendiri maupun

berkelompok sesuai dengan parameter suatu standar. Masing-masing pekerja mempunyai targetnya tersendiri dan mereka diharuskan untuk mampu mencapai target yang telah ditetapkan dalam hal intelektual, kecakapan, dan potensinya.

b. Kualitas pekerjaan

Etos kerja yang dihasilkan dinilai berdasarkan sebuah parameter suatu standar yang telah dibentuk dan disepakati oleh perusahaan dengan karyawannya.

c. Ketepatan waktu

Mewajibkan karyawan menyelesaikan setiap tugasnya tepat pada waktunya. Pembatasan waktu pengorderan barang sudah ditentukan, maka pekerjaan harus diselesaikan sebelum limit masa yang telah ditentukan.

d. Kehadiran

Seberapa sering dan banyaknya karyawan yang masuk bekerja menjadi sebuah ukuran tertentu atas keberhasilan kinerja. Perusahaan menerapkan jam kerja yang berbeda disetiap tempat dan tentunya tidak menyalahi aturan yang berlaku sesuai dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri.

e. Kemampuan kerja sama

Pencapaian tujuan perusahaan tidak cukup menjadi tanggung jawab dan dijalankan oleh satu individu dalam perusahaan sehingga kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan mampu diberikan

penilaiannya melalui kemampuan kerjasama antara satu pribadi dengan pribadi yang lain terutama yang terlibat dalam proses beroperasional

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Gani (2020) “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan mirip dengan pemilihan dan penggunaan unsure yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi”.

Gaya kepemimpinan berfungsi untuk mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan mendisiplinkan orang lain dalam bekerja sehingga masing-masing pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pimpinan dengan pimpinan yang lain, dan setiap bawahan tentunya memiliki persepsi yang berbeda-beda dengan gaya kepemimpinan yang ada (Hadidjah 2013)

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Zainal, Hadad, & Ramly, 2017:34) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi intruksi Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunitaor merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu momotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.
- b. Fungsi konsultasi Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.
- c. Fungsi partisipasi Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.
- d. Fungsi delegasi Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.
- e. Fungsi pengendalian Kepemimpinan yang efektif drhingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

Terdapat fungsi kepemimpinan menurut (Ansory & Indrasari, 2018:83), antara lain

:

- a. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu
- b. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan
- c. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen
- d. Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat
- e. Mengembangkan loyalitas, imajinasi, dan kreativitas bawahan
- f. Pemprakarsai, penggiat, dan pengendali rencana
- g. Mengkordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.

2.1.3.3 Sifat-sifat Kepmimpinan

Tugas utama pemimpin ialah memimpin orang, tentu harus memiliki sifat yang akan menunjang kinerjanya. Beberapa sikap pemimpin yang unggul menurut (Rodger (1995:38-45) dalam Mulyadi, 2015:158), sebagai berikut:

- a) Kelancaran berbicara Bukan hanya memiliki perbendaharaan kata yang luas tetapi memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik.
- b) Kemampuan untuk memecahkan masalah Ciri dari pemimpin yang efektif, yaitu mampu memecahkan masalah dan membantu dalam pemecahan masalah yang ada di dalam organisasi.
- c) Kesadaran akan kebutuhan Pemimpin yang efektif, mengerti akan kebutuhan dari bawahannya baik dinyatakan atau tidak, dan mengetahui bagaimana dapat memuaskan.
- d) Keluwesan Pemimpin mampu menyesuaikan organisasi untuk menyesuaikan dengan kebutuhan tanpa meresahkan pegawainya.

- e) Kesiediaan menerima tanggung jawab Menerima semua tanggung jawab serta pemenuhan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi.
- f) Kecerdasan Pemimpin yang efektif tidaklah harus jenius tetapi mampu membawa kesejahteraan setiap pegawainya.
- g) Kesadaran diri dan lingkungan Tidak merasa pandai sendiri, tetapi memandang orang lain itu sama serta memperdulikan lingkungan sekitar.
- h) Keterampilan sosial Tidak merendahkan anggota kelompok dihadapan kelompok lain, karena pemimpin harus bijaksana serta mampu menghargai setiap anggota kelompok.

Diharapkan setiap pemimpin memiliki sikap yang dapat menunjang aktifitasnya dalam organisasi, meskipun setiap pemimpin tidaklah sama karakternya. Sebab sifat pemimpin yang efektif akan berperan sangat strategis untuk mencapai tujuan bersama harus profesional dalam menjalankan tugasnya.

2.1.3.4 Faktor Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Salah satu unsur situasi terpenting adalah gaya pemimpin. Pemimpin membentuk gaya mereka dalam periode waktu tertentu melalui pengalaman, pendidikan, dan pelatihan. Menurut H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

- b. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
- c. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
- d. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

2.1.3.5 Tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing pemimpin mempunyai gaya yang ingin memancarkan kepemimpinannya. Macam-macam Gaya Kepemimpinan Dalam kepemimpinan ada pula gaya (style) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang diungkapkan oleh para ahli berikut ini. Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Busro, 2018:229), sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan Otokratis Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

- b. Gaya kepemimpinan militeristik Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
- c. Gaya kepemimpinan paternalistik Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
- d. Gaya kepemimpinan karismatis Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.
- e. Gaya kepemimpinan demokratis 10 Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

Ada tiga macam gaya kepemimpinan seperti pendapat (Mulyadi, 2015:150), yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan Otokratis Kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis Kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.

- c. Gaya kepemimpinan kebebasan (*laissez faire*) Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

Teori gaya kepemimpinan yang lain dikemukakan oleh (Zainal et al., 2017:36) antara lain :

- a. Gaya kepemimpinan otoriter Menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah.
- b. Gaya kepemimpinan kendali bebas Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Pemimpin hanya memfungsikan sebagai penasihat.
- c. Gaya kepemimpinan demokratis Pemimpin selalu berusaha untuk menghargai kreativitas dan inisiatif pegawainya dan jenis kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan ini selalu mementingkan musyawarah untuk mengambil keputusan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan bergantung pada situasi yang ada, karena pemimpin yang efektif harus mampu menerapkan dan membedakan gaya kepemimpinan di situasi tertentu secara benar dalam pengendaliannya

2.1.3.6 Indikator Kepemimpinan

Menurut teori Jalan-Tujuan (Path-goal Theory) yang di kembangkan oleh Robert House. Inti dari teori ini adalah bahwa merupakan kewajiban dan tugas pemimpin untuk memberikan informasi, dukungan atau sumber-sumber daya lain yang dibutuhkan kepada para pengikut agar mereka bisa mencapai tujuan. Pemimpin yang efektif menurut teori ini harus bisa menunjukkan jalan dan menghilangkan berbagai rintangan demi pencapaian kerja. Robert House dalam Robbins & Judge (2016) mengidentifikasi adanya indikator dalam gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

b. Kepemimpinan Supportif

Kepemimpinan ini mendukung agar gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

c. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan para bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil sebuah keputusan.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (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.

Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tinggi (Sari kiki,2018:39)

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja sebuah perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Namun jika karyawan bekerja dibawah standar perusahaan maka beban kerja yang didapat berlebih. Sementara apabila karyawan bekerja diatas standar, dapat dipastikan estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibandingkan dengan kapasitas karyawan itu sendiri.

Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

2.1.4.2 Dampak Beban Kerja

Irawati (2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan yang berupa :

1. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan karyawan terlalu lelah sehingga mengakibatkan karyawan menjadi sakit. Hal ini menyebabkan tingkat absensi terlalu tinggi dan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi serta mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan

2. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang berlebihan dan terlalu berat serta tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, mengakibatkan penurunan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja karena kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, akurasi kerja, pengawasan diri

3. Keluhan pelanggan

Hasil kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan pelanggan yang diberikan karyawan dapat menimbulkan keluhan, sehingga keluhan tersebut menjadi tekanan untuk karyawan.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Sebagai suatu proses atau kegiatan tentunya terdapat bermacam faktor yang mempengaruhi beban kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut menurut Hutabarat (2017:97-99) adalah sebagai berikut.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beberapa hal yang termasuk beban kerja eksternal di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Tugas

Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

b. Organisasi

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan, dan bawahan.

2. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari

beban kerja eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Faktor somatic

Faktor-faktor somatis ini meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

b. Faktor psikis

Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

2.1.4.4 Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yakni sebagai berikut.

a. Beban Kerja Kuantitatif

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

b. Beban Kerja Kualitas

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

2.1.4.5 Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba (2000:4) dalam kutipan (Setiawan, 2016:20), beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun

mental dan reaksi-reaksi emosional seperti kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan.

2.1.4.6 Indikator beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

3. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Sementara itu menurut Munandar (2016:381) indikator beban kerja dapat diaplikasikan melalui dua dimensi terkait yang penjabarannya adalah sebagai berikut.

a. Tuntutan Fisik,

Dimensi tuntutan fisik adalah kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Indikator tuntutan fisik adalah: a) Kondisi kesehatan fisik; b) Kondisi mental karyawan; c) Kondisi psikologi karyawan.

b. Tuntutan Tugas,

Tuntutan tugas seperti bagaimana jadwal kerja atau shift malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1	Sumarso dan Kusdi (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Kedislipinan,	Kepemimpinan, Kedislipinan, Beban Kerja,	Analisis regresi	Kepemimpinan berpengaruh positif dan

		Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SD	Motivasi dan Kinerja	linier berganda	signifikan terhadap kinerja karyawan -Kedislipinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan -Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan -Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Rini Candra Adelia S A.A, Ni Wayan Mujiati (2016)	Pengaruh Kompensasi, Gaya kepemimpinan dan Stress kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Dharma Kerti.	Kompensasi, Gaya kepemimpinan , Stress kerja dan Kepuasan kerja	Regresi linier berganda	Kompensasi, Gaya kepemimpinan dan Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan
3.	Hirmawati, N.R (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress kerja, Beban Kerja Terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas Jember	Gaya Kepemimpinan, Stress kerja, Beban Kerja dan Kepuasan kerja	Regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan, Stress kerja dan Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan Kinerja

					Karyawan pada Universitas Jember.
--	--	--	--	--	-----------------------------------

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Menurut Gani (2020) Gaya Kepemimpinan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan mirip dengan pemilihan dan penggunaan unsur yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Sedangkan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Masram 2017:139)

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting di era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah suatu seni mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja pegawai yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tinggi (Sari kiki,2018:39)

Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

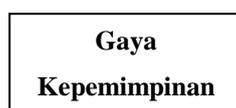
2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja

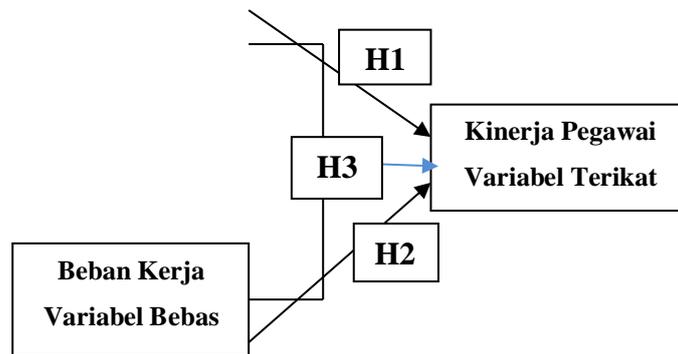
Gaya kepemimpinan dan Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti temuan dari Hirmawati (2016) yang menyatakan bahwa “jika seorang pimpinan mendukung bawahan dalam melaksanakan tugas dan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan tentunya akan menjadikan karyawan senang dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.”

Variabel independen pada penelitian ini berupa Gaya Kepemimpinan yang disebut (X_1), dan Beban Kerja yang disebut (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan yang disebut (Y).

Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian agar penelitian lebih terarah sesuai dengan tujuan (Fatchurrozi, 2013).

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:





Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Definisi hipotesis menurut Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D adalah merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017: 69). Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat sesuatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

Dalam kaitannya dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di atas, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara.
- H₂ : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara.

H₃ : Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara.