

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (Human resources management) Berarti serangkaian upaya aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan mengelola atau mengatur sumber daya manusia itu sendiri dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Selain itu dalam rangka agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Meski demikian bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia harus mampu bekerja secara kompetitif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Faktor sentral dalam suatu organisasi, serta bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi & misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) Manajemen sumber daya manusia ialah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama bagi perusahaan, pegawai dan masyarakat maksimal.

Adapun Menurut Bohlander dan Snell (2010 : 4) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan pegawai dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan

para pegawai yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk mengembangkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja, mereka juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu proses dalam mengelola kemampuan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu, perusahaan melakukan berbagai jenis sumber daya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan dan mendukung faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yaitu prestasi kerja yang diukur dengan membandingkan hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2014 : 151) Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja dan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Berdasarkan hubungan kinerja pegawai dan beban kerja keterkaitan dengan pencapaian hasil kerja dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan, agar meningkatkan kinerja pegawai akan membawa hasil kerja yang bagus, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang cukup baik dan optimal bagi kinerja pegawai itu sendiri, dalam konteks Beban kerja.

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dan wajib diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Munandar (2014 : 20) Beban kerja adalah tugas – tugas yang di berikan pada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Vanchapo (2020 : 1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja bagi pegawai.

Beban Kerja dalam konteks kinerja pegawai merujuk pada tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh individu. Namun, beban kerja dapat mempengaruhi beban yang tidak berlebihan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja peran penting bagi pegawai karena dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja sama dengan org lain.

Kepuasan kerja bearti juga dapat diartikan sebagai perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seseorang dalam pekerjaannya, sehingga hasil dari kepuasan kerja tersebut pegawai dapat menyebabkan sejauh mana pegawai menyukai atau tidak menyukai pekerjaan itu sendiri. Menurut Robbins dalam (Wibowo 2016 : 415) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Secara keseluruhan bahwa Kepuasan kerja berarti pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima berdampak pada pekerjaan.

Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai merupakan bagian prangkat daerah dalam pemerintahan di Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera utara. Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai memiliki tugas dan wewenang yaitu tanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap peraturan berlaku diwilayah mereka. Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai juga melakukan pengujian kendaraan bermotor melalui pengawasan dan penindakan terhadap kendaraan bermotor yang tidak layak jalan dan tidak mengikuti ketentuan yang berlaku Bersama-sama dengan polres Sergai, dengan menggunakan Booking Service untuk memudahkan pelayanan pengujian kendaraan bermotor dan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dengan tetap mengedepankan prinsip keselamatan berkendara yang layak jalan.

Namun, Ada juga Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Menurut Tarwaka (2011 : 106) Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi – reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan. Dengan demikian ada juga Menurut Hasil Penelitian terdahulu Nia Afrita Harahap & Adrial Falahi (2021) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi (KOMINFO) Kota

Medan. Ada Juga Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Menurut Robbins dan Coulter (2012 :68) Dalam hubungan kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Hal ini mencakup berbagai aspek diantaranya, termasuk moral kerja dan prestasi kerja, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sementara kalau ketidakpuasan dapat menimbulkan sikap negatif. Dengan demikian ada juga Menurut Hasil Penelitian Terdahulu Jefi Raja Halim Siregar (2022) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi. Adapun menurut Natalia Paparang, William Areros, Ventje Tatimu (2021) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Post Indonesia di Manado.

Menurut Hasil Penelitian terdahulu Frisma Ayu Ayodya (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Adapun menurut Husniati, Zulkarnaen Mora dan Dhania (2022) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Kota Langsa.

Berdasarkan hasil wawancara dan Observasi yang dilakukan, untuk mengungkapkan fenomena yang muncul pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai terdapat pegawai yang mengalami beban kerja seperti, Semakin

tinggi target (tugas) yang dicapai, Pekerjaan yang diterima oleh pegawai tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, Adanya tekanan yang tinggi yang dirasakan oleh pegawai. Ada juga kurang merasakan kepuasan kerja seperti, Rekan kerja tidak berkerja sama dengan baik, Kebanyakan promosi / kenaikan jabatan belum sesuai dengan lama masa pekerjaan pegawai. Dengan adanya permasalahan tersebut maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Seperti Hasil Kualitas dan Kuantitas pekerjaan tidak sesuai dengan harapan, Masih adanya pegawai yang menunda – menunda pekerjaan, Adanya pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dan juga peneliti terdahulu maka penulis tertarik untuk Menyusun skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai** ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Adanya tekanan target (tugas) yang tinggi yang dirasakan bagi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Masih adanya pegawai yang suka menunda – menunda pekerjaan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Kurangnya fasilitas yang memadai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.

4. Masih ada rekan kerja yang tidak mau bekerja sama dengan baik bagi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.
5. Masih ada peningkatan promosi / kenaikan jabatan belum sesuai dengan lama masa pekerjaan bagi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.
6. Hasil Kualitas dan Kuantitas pekerjaan tidak sesuai dengan harapan bagi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.
7. Terdapat kinerja yang kurang maksimal atau menurun pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi tentang masalah beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.
- b. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.
- c. Apakah terdapat pengaruh Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diambil dari penelitian ini ialah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana bentuk tingkat mahasiswa semester akhir, ataupun menguji kualitas diri untuk bisa dapat menyelesaikan tugas karya tulis dalam melihat ada fenomena.
- b. Secara akademis memberikan data empiris bagi ilmu manajemen sumber daya manusia
- c. Secara praktis menjadi masukan bagi kantor Dinas Perhubungan kabupaten serdang bedagai
- d. Untuk mengetahui bahan kajian bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan dengan masalah yang beda.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

Pada uraian teoritis ini akan dijelaskan beberapa konsep dan teori tentang variabel-variabel penelitian diantaranya :

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.2 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam suatu pekerjaan yang berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya kinerja seorang pegawai yaitu hal yang bersifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai yang baik secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Kasmir (2019 : 182) kinerja adalah hasil kerja dan Tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, Sedangkan Menurut Afandi (2021 : 83) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat berperan penting bagi pegawai untuk mengukur kinerja masing-masing dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja (performance appraisal) merupakan suatu proses atau kegiatan yang dilakukan untuk memberikan umpan balik oleh perorangan atau kelompok dalam suatu perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasi Bagaimana pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Secara keseluruhan penilaian kerja berarti untuk membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, pengambilan keputusan terkait pegawai, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, serta membangun budaya prestasi.

Menurut Widodo (2015 : 130) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, sedangkan Menurut Hartatik (2014 : 119) penilaian kinerja adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang pegawai oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan.

2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam Ainnisya (2018 : 134) diantaranya :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan / pegawai
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan dan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan/ pegawai seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balikyng sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan / pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperlihatkan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan / pegawai.
7. Hasil pelaksanaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam Sudiyanto (2020 : 96), manfaat penilaian kinerja, yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan prestasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian Kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

2.1.1.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

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

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. *System faktor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.1.7 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016 : 260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja diantaranya :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan ataupun pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuannya. Kualitas dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil

kinerja karyawan ataupun pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

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

3. 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. Kinerja juga dapat diukur dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain ataupun bagian dari tugas karyawan ataupun pegawai tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya itu sendiri, bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan lainnya yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan ataupun pegawai

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kinerjanya tanpa menerima bantuan , bimbingan atau pengawasan. Artinya karyawan yang mandiri Ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja ialah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan ataupun pegawai yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

Menurut Paramitadewi, K.F. (2017 : 3379) beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 21) Beban Kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Menurut Vanchapo (2020 : 1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja bagi pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja yaitu sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu dimana apabila sekumpulan tugas atau pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu tersebut dapat diselesaikan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Beban Kerja

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

1. 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 dia punya.

2. Beban Kerja Kualitas

Beban kerja kualitas atau kualitatif berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang dia punya. Adapun Jenis-jenis Beban kerja secara umum diantaranya :

1. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik terkait dengan tugas-tugas yang memerlukan aktivitas fisik, seperti mengangkat atau mendorong

2. Beban Kerja Mental

Beban kerja mental terkait dengan tugas-tugas yang memerlukan pemikiran dan konsentrasi yang intensif, seperti menghitung data atau menyelesaikan masalah yang kompleks.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011: 85), Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya :

1. *Tugas (Task)*, yaitu tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental seperti, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
2. Organisasi kerja, yaitu lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
3. Lingkungan kerja, yaitu dapat memberikan beban tambahan yang diantaranya, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja internal yang berpotensi sebagai stressor, yaitu faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi Kesehatan, dan sebagainya.), Sedangkan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 33) indikator Beban kerja diantaranya :

1. Target yang harus dicapai

Menunjukkan besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaan mereka

3. Standar pekerjaan

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

2.1.2.5 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Tarwaka (2011 : 106) Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi – reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan menonton.

Menurut Kasmir (2019 : 182) Kinerja adalah hasil kerja dan Tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, Kinerja pegawai dapat mempengaruhi beban kerja karena adanya tuntutan kerja yang tinggi maka kinerja pegawai dapat menyebabkan kinerja yang menurun. Keterkaitan Beban kerja dengan Kinerja pegawai yang menyatakan bahwa Jika kemampuan pegawai lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pegawai lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih, sedangkan Kinerja tingkat pencapaian dalam mewujudkan sasaran, tujuan organisasi maka semakin tinggi beban kerja dan semakin rendahnya kinerja seseorang.

2.1.3 Kepuasan kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia pada pekerjaannya saat ini. Rasa puas ini di dapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan baik. Kepuasan kerja merujuk pada sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang.

Hal ini mencakup berbagai aspek diantaranya, termasuk moral kerja dan prestasi kerja, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sementara kalau ketidakpuasan dapat menimbulkan sikap negatif.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya yaitu selisih antara banyak ganjaran yang diterima oleh seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima.

Menurut Afandi (2018 : 73) Kepuasan Kerja adalah Suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Robbins dan Coulter (2012 :68) Kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2019 : 74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor-faktor pekerjaan lainnya.

Adapun Menurut Mangkunegara (2013 : 117) Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya atau kondisi dirinya.

Dari Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaannya ialah perasaan senang atau perasaan tidak senang yang dialami oleh pegawai,yang didasarkan oleh kepuasan kerja yang mereka terima.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019 : 77) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kerja kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja diantaranya :

- 1) Faktor Individual meliputi: umur, Kesehatan watak, dan harapan
- 2) Faktor Sosial meliputi: hubungan kekeluarga, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan
- 3) Faktor Utama dalam pekerjaan meliputi: upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social didalam pekerjaan,

ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil, baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Nuraini (2013 : 115) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan ialah keinginan setiap karyawan ataupun pegawai.

2. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ataupun pegawai ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah , tetapi juga hal lain , untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai maka adil yang sesungguhnya.

3. Ketenangan bekerja

Karyawan ataupun pegawai menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4. Penghargaan hasil kerja

Setiap karyawan ataupun pegawai menginginkan agar hasil kinerja dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan ataupun pegawai merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

2.1.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Indrasari (2017 : 45) menyatakan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri tujuh dimensi sebagai berikut :

1. Kompensasi

Imbalan yang diterima pegawai yaitu sangat penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas , demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.

2. Supervisi

Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai . Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pekerjaan itu sendiri

Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni skill variety, task identity, task significance, autonomy dan feedback, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Hubungan dengan rekan kerja

Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

6. Kesempatan memperoleh perubahan status

Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.

7. Keamanan kerja

Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut bahkan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

Berdasarkan dimensi diatas yang menjelaskan kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi yang menjelaskan kepuasa kerja yaitu dilihat dari gaji, pekerjaan itu sendiri yang dimiliki oleh pegawai, rekan kerja, serta kesempatan memperoleh perubahan status.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan, bearti pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah, berarti jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, berarti kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas, berarti seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja, berarti rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Coulter (2012 :68) Dalam hubungan kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Hal ini mencakup berbagai aspek diantaranya, termasuk moral kerja dan prestasi kerja, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sementara kalau ketidakpuasan dapat menimbulkan sikap negatif.

Menurut Sutrisno (2019 : 74) Hubungan antar kepuasan kerja memiliki sikap pegawai terhadap kinerja yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja dan faktor – faktor pekerjaan lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Arizal Hamizar / 2020.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada BPS maluku.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja yang diberikan kepada pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada organisasi BPS Maluku.
2.	Nursiti Dwi, Aditya Prayudi / 2020.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat.	Berdasarkan hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja dan berpengaruh signifikan dengan koefisien arah positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat.

No.	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Nia Afrita Harahap, Adrial Falahi / 2021.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi (KOMINFO) Kota Medan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya bepengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
4.	Adek Putri dan Helmi Prilla Aldino / 2022.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Barat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada Dinas Perhubungan Sumatra barat.
5.	Jefi Raja Halim Siregar / 2022.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.	Berdasarkan hasil penelitian mnunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan, Dinas Perhubungan Kota Jambi.

No.	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Natalia Paparang, William Areros, Ventje Tatimu / 2021	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Post Indonesia di Manado	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
7.	Husniati, Zulkarnen Mora, dan Dhania Rosalina / 2022.	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan.
8.	Leni Dewi, Chandra, dan Putriana / 2023.	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perawat Rumah Sakit Awal Bros Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Perawat Rumah Sakit Awal Bros Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

No.	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
9.	Puja Afrimarta / 2021	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Usaha Pemecahan kemiri Kecamatan Padang Rambatan.

Sumber : Arizal Hamizar (2020), Nursiti & Aditya Prayudi (2020), Nia Afrita Harahap & Adrial Falahi (2021), Adek Putri & Helmi Prillia Aldino (2022), Jefe Raja Halim Siregar (2022), Natalia Paparang & Ventje Tatimu (2021), Husniati & Dhanialina Rosalina (2022), Leni Dewi & Putriana (2023), Puja Afrimarta (2021) Data diolah oleh penulis (2024).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti. (Notoatmodjo, 2018:83). Kerangka Konseptual hubungan dari variabel indenpenden, dalam hal tersebut adalah Beban Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) yang dilakukan oleh pegawai.

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai

Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam waktu tertentu, Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan Vanchapo, (2020 : 1)

Menurut Paramitadewi, K.F. (2017 : 3379) Beban Kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 21) Beban Kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Namun, Menurut Penelitian terdahulu Arizal Hamizar (2020) Yaitu Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada BPS Maluku, Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Nursiti Dwi & Aditya Prayudi (2020) Yaitu “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat”, Hasil Penelitian ini juga Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sangat berpengaruh positif.

Menurut Sutrisno (2019 : 74) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai

2.3.2 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan

Kabupaten Serdang Bedagai

terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor-faktor pekerjaan lainnya.

Menurut Afandi (2018 : 73) Kepuasan Kerja adalah Suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Mangkunegara (2015 : 117) Kepuasan Kerja merupakan suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya atau kondisi dirinya.

Menurut Menurut Robbins dan Coulter (2012 :68) Kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan.

Menurut Hasil Penelitian terdahulu Jefa Raja Halim Siregar (2022) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Menurut Adek Putri & Helmi Prilla Aldino (2022) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Barat Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sangat berpengaruh positif .

Beban Kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai

diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Menurut Koesomowidjojo (2017 : 21).

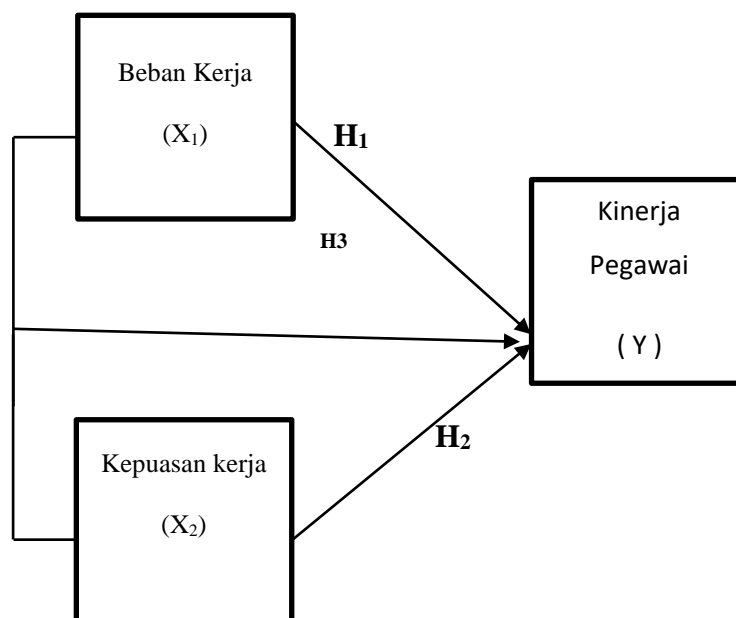
Menurut Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam waktu tertentu, Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan Vanchapo, (2020 : 1)

Menurut Afandi (2018 : 73) Kepuasan Kerja adalah Suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Menurut Mangkunegara (2015 : 117) Kepuasan Kerja merupakan suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya atau kondisi dirinya. Menurut Hasil Penelitian terdahulu Leni Dewi, Chandra, dan Putriana (2022) Hasil Peneltian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perawat Rumah Sakit Awal Bros Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian Hubungan Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai Sangat Berpengaruh Positif Masing-masing.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sifatnya masih praduga, karena harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya. Dalam penelitian, posisi hipotesis sangat penting, Menurut Sugiyono (2019 : 99) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat peneliti uraikan ialah sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Signifikan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Terdapat Pengaruh Signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Terdapat Pengaruh Signifikan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.